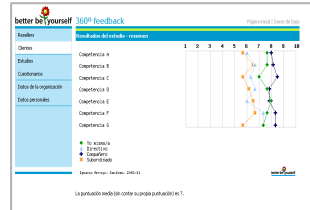


Los dos espejos del talento

Por Peter van Dommele, director de BetterBeYourself y colaborador de Caballos y Liderazgo Natural



En tiempos de crisis las empresas no contratan fácilmente nuevos empleados, más bien al contrario. Toca desplegar toda la energía en luchar contra la crisis, aumentando la eficacia y la creatividad, mejorando la calidad de los productos y la orientación hacia los clientes.

Para poder hacerlo es más que nunca primordial invertir en los empleados que ya hay en la empresa, desarrollar los talentos de la casa y sobre todo no perder a los que tienen que liderar esta lucha.

En este sentido la crisis ofrece a las empresas la posibilidad de mirar hacia dentro: a quién tenemos en casa y cómo podemos aprovechar mejor las cualidades de nuestros propios empleados. Y la crisis ofrece al mismo momento nuevas oportunidades para los empleados con ganas de progresar.

¿Que tipo de personas se busca exactamente?

En primer lugar se busca a empleados con una capacidad profesional/técnica adecuada para justificar invertir en ellos. En segundo lugar, y mucho más importante, se busca personas con unas habilidades y características específicas: perseverancia, ganas de superarse, con creatividad, capacidad de decisión, capacidad de liderazgo, y con una actitud abierta, comunicativa y transparente.

Invertir en ellos significa crear un proceso continuo de evaluar, formar y mejorar superando niveles cada vez más difíciles pero más estimulantes. Este ciclo dinámico genera energía y expectación y enlaza perfectamente con la nueva generación de profesionales de hoy día, siendo mucho más exigentes a nivel individual que las generaciones anteriores: *hasta dónde puedo llegar y cómo puede ayudarme la empresa para conseguirlo*. Formular retos y metas, exigir rendimiento y superar niveles, y, sobre todo, evitar la rutina y el aburrimiento será clave para desarrollar y retener a estos talentos.

Para poder encontrar y/o desarrollar estos talentos, proponemos “Los dos espejos del desarrollo personal y profesional”: el 360° feedback y el Coaching con Caballos. Estos dos espejos se complimentan perfectamente: las opiniones del entorno y el feedback de una vivencia real e impactante.

El espejo del entorno laboral

El 360° (o 270° o 180°) feedback consiste en una autoevaluación por parte del evaluado y de la evaluación por parte de su entorno laboral en base a un cuestionario extraído de

los comportamientos y las competencias considerados claves para el buen desarrollo de la empresa y sus managers. El evaluado podrá comparar su autoevaluación con el “espejo” que ofrece su entorno. El empleado sabrá así exactamente donde está y qué tiene que hacer para mejorar como profesional y para llegar más lejos.

El espejo de los caballos

Los caballos reflejan de una forma directa lo que llevas dentro. Los caballos no engañan. Los participantes a los sesiones con caballos realmente sentirán quienes son y en qué aspectos les falta mejorar. Esta experiencia única influye directamente en el nivel de su propio autoconocimiento. Hay pocas experiencias que ofrecen un impacto tan instantáneo y claro sobre las capacidades de cada uno. **Pero para ser realmente efectivo, el proceso debe tener lugar en un entorno profesionalmente monitorizado, con expertos que conozcan en profundidad el lenguaje de los caballos y puedan decodificar e interpretar la relación que se establece entre el caballo y el cliente, el feed back inmediato y honesto que aquel ofrece. Nosotros trabajamos con la metodología y el equipo de Caballos y Liderazgo Natural, que garantiza el valor de la experiencia.**

Durante las sesiones con los caballos se trabaja los mismos temas del 360: por ejemplo la capacidad de liderar, de planificar y organizarse, la comunicación, la capacidad de decisión, la creatividad etc.

Los formadores valoran y puntúan por competencia a los participantes en la misma escala del 360. Así el feedback de los caballos quedará registrado de la misma forma que en el 360. Como último se registrarán también aquí las opiniones por competencia sobre lo aprendido de los propios participantes.

Los formadores redactarán en base a toda la información recaudada un informe final por participante.

El Plan de Desarrollo Profesional (PDP)

Los informes del 360 y de las sesiones con los caballos forman la base para las sesiones individuales de coaching con los participantes. Durante estas sesiones se discuten sus puntos fuertes y sus puntos de mejora y se puede definir el PDP y la formación para los próximos meses. Después de un cierto tiempo se puede repetir el proceso para verificar su rendimiento y éxito.

El rendimiento para la empresa

El análisis final de ambos procesos, el 360 y el coaching con caballos, ofrece a la empresa una riqueza en información realmente útil sobre sus managers seleccionados para este trayecto.

Los responsables del proyecto podrán ver además quién destaca en comparación con los demás evaluados y así encontrar fácilmente nuevos talentos.

Para la empresa los informes visualizan las necesidades de desarrollo de sus empleados. La empresa podrá así ofrecer formación en base a estas necesidades reales e invertir activamente en el desarrollo profesional de los mismos y, como consecuencia, podrá mantener o aumentar su atractivo para los empleados más ambiciosos.

Para más información:

www.caballosyliderazgo.com

www.betterbeyourself.biz.