



TRABAJAR DESDE LAS FORTALEZAS

Hugo Urdaneta Fonseca (*) 27 de febrero 2017

Martin Seligman en el libro "La Auténtica Felicidad" menciona que por cada 100 artículos psicológicos en revistas científicas sobre enfermedades, traumas etc existe solo 1 sobre la felicidad.

La psicología se ha enfocado más sobre lo que no funciona en materia de la mente y el comportamiento, que sobre lo que funciona bien.

Algo similar ocurre en el mundo organizacional, en donde nos hemos enfocado más en las debilidades que en los talentos y fortalezas de los empleados a la hora de tomar decisiones en procesos como la capacitación y el desarrollo de personal.

FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Cuando identificamos nuestras fortalezas y trabajamos desde ellas, no hay duda que lo que hagamos nos dará primeramente más satisfacción, ya que son los motivos que más nos mueven, y segundo lograremos mejores resultados, ya que trabajaremos con nuestros mejores recursos naturales.

En el artículo de las 9 maestrías del coaching, explicamos que la maestría 2 se refería a Percibir, Afirmar y Expandir el potencial del cliente o coachee. El coach debe ser capaz de reconocer las posibilidades del coachee y una manera de hacerlo es que éste se haga consciente de sus fortalezas, y las utilice como su herramienta principal de trabajo. Cuando el coachee con ayuda del coach descubre qué es lo que le gusta y le apasiona, y para qué es bueno, y qué es lo que se le hace fácil, su capacidad expansiva de bienestar y de crecimiento se potencian.

DESCUBRIENDO LAS FORTALEZAS

Tanto en las sesiones individuales de coaching como en las grupales es importante identificar las fortalezas individuales y grupales. Incluso el mismo coach potencia su trabajo cuando está consciente de sus principales competencias, fortalezas o talentos.

Existen distintos instrumentos de ayuda para el coach que son útiles para iniciar procesos de ayuda. El test de 24 fortalezas de Martin Seligman y Chris Peterson, el test de talentos de Gallup, entre otros nos ayudan a contar con una base importante para trabajar.

Otro aspecto importante a considerar, si partimos que todos tenemos fortalezas, talentos y competencias, es descubrir cómo, cuándo y donde apalancarnos, es decir conocer las situaciones, trabajos y tareas que mejor se alinean con ellas.

Por dar un ejemplo si no tienes talento para la música, podrás llegar a ejecutar un instrumento musical con mucho esfuerzo, pero difícilmente podrás llegar a ser un gran concertista.

Conocí una persona en una posición gerencial con un tremendo talento para identificar el personal de más potencial y hacer un trabajo para desarrollarlo, era una especie de joyero que descubre un diamante en bruto y lo pule hasta obtener la piedra más preciosa, pero paradójicamente ese mismo talento hacia que dejara a un lado al resto del personal de menos potencial, ahora identificando cómo

este talento podía ayudarlo y cómo podía perjudicarlo, llevó a cabo un trabajo gracias a identificar unas fortalezas de carácter, relacionadas con la amabilidad y la creatividad, desarrollando una serie de dinámicas con todo el personal, en donde todos, incluso las personas de mayor potencial debían apoyar en el crecimiento del resto con actividades de integración, con pocas reglas en donde la libertad y creatividad era una parte importante.

UNA EXPERIENCIA DE EQUIPO

En una dinámica con un equipo de supervisores, los cuales les tocaba dirigir a un grupo de trabajadores muy conflictivos que incluso llegaban hasta conductas agresivas y violentas contra sus jefes, al inicio del programa cuando pregunte cuál era la situación, las respuestas fueron casi al unisono, narrarme las historias de malas conductas de los trabajadores, el problema de indisciplina, falta de compromiso, de la incapacidad de desincorporar dichos trabajadores por la ley de inamovilidad existente en el país.

El reto era que los supervisores asumieran un rol de líderes y logran un cambio en la conducta de los trabajadores problemáticos.

Se empezó con un esfuerzo por descubrir los aspectos positivos de la situación, lo que la indagación apreciativa llama "descubrir lo mejor". Esos trabajadores identificados por la organización como de mala conducta, tenían muchos años en la organización, en un momento de su vida laboral fueron buenos trabajadores, los supervisores tenían

muchos años de compañerismo con esos trabajadores, aunque las relaciones laborales eran tensas, las relaciones interpersonales eran si se quiere buenas, habían amistades que trascendían la empresa, se les estaba ofreciendo recursos de capacitación, para fortalecer sus competencias, había un deseo de los supervisores en el fondo de ayudar esos compañeros descañados.

Con todas esas condiciones favorables una vez identificadas, procedimos a trabajar acciones concretas, hicimos role playing de cómo abordar una conversación con sus colaboradores, unos cine foro basados en películas de la vida real, les proveyeron

ejemplos de liderazgos que lograron cambios impresionantes de conducta. En fin, los supervisores se enfocaron en lo que tenían ellos y sus colaboradores tenían, es decir viendo el vaso medio lleno y no medio vacío.



(*) Consultor en Cambio Organizacional, Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
www.huconsulting.net hu.consulting@gmail.com



@huconsulting



@huconsulting