

UN CAMBIO QUE LLEGA DE ESTADOS UNIDOS

1 millón de ‘coaches’

El gigante americano Gallup quiere divulgar el nuevo paradigma por todo el mundo

Profesionales de éxito

El método se ha basado en el análisis de 1,7 millones de profesionales

El diccionario del talento

La investigación cualitativa, abierta 40 años atrás, ha permitido destilar los 34 principales talentos que determinan el éxito profesional

Global

El trabajo de análisis se ha realizado en 101 empresas de 63 países



GETTY IMAGES

ra de la empresa, pero queda mucho trabajo por hacer en este sentido. Por desconocimiento puedes perder 15 años de un determinado empleado al que le podrías haber sacado mucho provecho”, destaca Alfred Arias, profesor también de la Rovira i Virgili, *team coach* especializado en la gestión de recursos humanos, con experiencia en grandes compañías.

Este método es, pues, una forma rigurosa de autoconocimiento que permite elaborar, si se aplica de forma correcta, un ranking personalizado con las mejores aptitudes de cada individuo. “Debemos potenciar y explotar los talentos innatos, aquellos determinados por nuestras autopistas neuronales”, destaca Arias.

El primer paso es someterse al cuestionario de los 34 talentos, que ha sido respondido ya por diez millones de personas en el

11 DE LOS TALENTOS

Flexible

Individuo con una capacidad especial para adaptarse con facilidad a los cambios y a las situaciones imprevisibles. Vive el presente y el momento.

Estratégico

Personas que ayudan a los equipos a planear lo que puede suceder. Absorben y analizan la información que puede ser clave en la toma de decisiones.

Iniciador

Son extremadamente buenos en poner en marcha un proyecto. Muy impacientes en pasar a la acción, aunque después pierden el interés.

Carismático

Gran capacidad para conocer a gente nueva. No les asusta llegar a un sitio y empezar a conversar con un desconocido. Personas ideales para las relaciones públicas.

Inclusivo

Sabe propiciar sentimiento de equipo en una organización. Se siente acogido por el grupo y crea un sentimiento global de pertenencia.

Estudioso

Su gran necesidad es el constante aprendizaje diario. Le motiva el conocimiento por placer. Abierto a prácticamente todos los campos del conocimiento.

Competitivo

Su gran motivación es ser el mejor. Necesita a los demás para motivarse en el día a día.

Analítico

Aborda cualquier situación de forma racional. Prefiere los hechos objetivos a las emociones. Personas muy lógicas que necesitan pruebas constantemente.

Prudente

Detecta cualquier peligro y lo analiza antes de tomar la decisión. Extremadamente cauteloso.

Responsable

Se compromete con todo lo que dice y lo que hace hasta el extremo. Muy honesto y leal.

Creativo

Maneja con habilidad la generación de nuevas ideas. Piensa el mundo con una mirada nueva, en una constante tormenta de ideas.

mundo, la mayoría en Estados Unidos. Todos los resultados han servido para ir perfeccionando el propio sistema gracias a la experiencia.

Tras contestar a este complejo cuestionario, los datos son procesados y cada persona recibe una suerte de diagnóstico, como un traje a medida. De los 34 talentos perfectamente descritos en un diccionario creado por el propio método, cada individuo posee los denominados diez talentos “dominantes”. De mayor a menor grado, en este primer ranking se describen las diez mejores aptitudes de cada persona, sea su capacidad para aprender, para liderar un equipo, para avanzar al futuro o para percibir obstáculos y amenazas; talentos como la responsabilidad, la disciplina o la capacidad para adaptarse continuamente al cambio. Así hasta una clasificación única de 34 tipos de habilidades. Los talentos situados al final de la clasificación raramente los utilizaremos, según advierten los expertos.

Esta primera fase de identificación de los puntos fuertes de cada persona es para muchos una suerte de redescubrimiento personal. “Los talentos forman una parte muy íntima de la naturaleza de cada individuo, pero no somos conscientes. Quienes

EL NUEVO ‘COACH’

“Trabajemos nuestros talentos, no nuestros puntos débiles; todos tenemos fortalezas”

LA ADVERTENCIA

No se puede aprender de todo de forma indiscriminada, hay que elegir una carrera

nos conocen sí, todo talento tiene también su parte negativa”, explica el profesor Alabart, que ayer realizó un primer taller en Tarragona con profesionales de varios sectores.

Con la detección de las aptitudes no se ha acabado ni el trabajo ni tampoco el método; llega entonces el momento de pasar a la acción, para lograr potenciar los mejores talentos. Se realizan entonces sesiones de *coaching* específicas para diseñar estrategias concretas que permitan utilizar las cualidades dominantes, aquellos aspectos en los que un determinado individuo es muy bueno. Se trabaja también para relacionar estas capacidades con las experiencias profesionales vividas, para discernir si el éxito ha estado conectado con las mejores aptitudes personales. “Podemos replicar de forma deliberada aquello que sin saberlo nos había conducido al éxito. Tiene una potencia brutal porque está basado en la investigación”, concluye Alabart.●



El sistema educativo convencional se basa en el aprendizaje de competencias

“No podéis ser buenos en todo”



VICENÇ LLURBA

El profesor de la URV Joan R. Alabart, en la escuela Elisabeth

E. GIRALT Salou

Qué os gustaría ser de mayores?”. La pregunta, aparentemente ingenua, capta rápidamente la atención de los alumnos de sexto de primaria de la escuela Elisabeth de Salou (Tarragonès), reunidos en una clase particular que esta mañana dirige de forma excepcional Joan Ramon Alabart, profesor de la URV, ejerciendo de *coach* de fortalezas. Entre los escolares los hay que ya saben qué serán de mayores: físico cuántico o ingeniero naval, chef de alta cocina, arquitectos, un payaso, una decoradora o tres psicólogos.

“No podemos ser buenos en todo, todos tenemos nuestros talentos”, advierte Alabart. Tras dos décadas formando futuros altos ejecutivos en la URV y emprendedores de todos los sectores, este *coach* entusiasta está convencido de la trascendencia de las aptitudes innatas para lograr el éxito, sea un alumno de primaria o un ingeniero con dudas acerca de su papel en la empresa. “Dedicamos horas y horas a escoger el destino de las vacaciones o el modelo de coche, pero no tenemos tiempo para planificar nuestra carrera profesional. Tomamos las decisiones a ciegas”, advierte.

Mar Figueras, directora de la escuela de posgrado de la URV, acaba de publicar una tesis acerca de los factores clave para que los doctores encuentren empleo en el mundo de la empresa. “Los valores personales y la actitud, especialmente la responsabilidad, ganan por goleada a un expediente académico de 10 o a hablar cuatro idiomas”, descubre. Va-

lores que en muchos de los casos están estrechamente relacionados con talentos innatos que, eso sí, pueden trabajarse.

En el caso de los niños el método para identificar sus talentos se aplica de forma distinta al de los adultos, sustituyendo el cuestionario de 34 talentos, muy complejo, por el desarrollo de actividades dirigidas a ayudar a descubrir sus mejores aptitudes.

“En el sistema educativo se habla sólo de conocimientos y habilidades, y no de talentos individuales. Los exámenes son estándar, con una lista de competencias infinita. Montar-

La identificación de los talentos es clave para escoger la carrera profesional del alumno

mos modelos ideales artificiales. El fracaso escolar está plagado de alumnos con mucho talento que no se adaptan al sistema”, alerta Alabart.

El método, con el sello del psicólogo Donald O. Clifton, quiere ser un descubridor objetivo de los talentos dominantes “para transformarlos en fortalezas, conocimientos y habilidades”. Las raíces de este método están, curiosamente, en la II Guerra Mundial, cuando en Estados Unidos se buscó la forma de reubicar en el mercado laboral a los oficiales. Se buscó entonces una manera para detectar sus talentos y construirles un nuevo currículum, casi como si un adulto pudiese volver a la escuela.●