

Cómo crear ganas en tus colaboradores

Un enfoque basado en las metodologías CliftonStrengths® y Gallup Q12®



Los colaboradores talentosos necesitan grandes mángers

Los mángers piensan a menudo en tácticas, sistemas y procesos. Sin duda, estos aspectos son importantes para el correcto desempeño de su rol. Sin embargo, si por algo se distinguen los grandes mángers, es por su excelencia en dirigir a las personas.

Los grandes mángers identifican, valoran y reverencian los talentos únicos de todos sus colaboradores. Saben que estos constituyen su principal fuente de motivación y la capacidad para poder ejecutar algunas actividades de forma excepcional. Y también saben que las personas no cambian tanto. Los talentos, a diferencia de los conocimientos y las habilidades, no pueden adquirirse. «Lo que la naturaleza no da, Salamanca no lo otorga», reza el proverbio latino.

Partiendo de este saber, los grandes mángers ejecutan de forma excelente cuatro actividades para canalizar el talento de todos sus colaboradores hacia la consecución de resultados relevantes en su unidad de negocio (mejora de la productividad, los beneficios, la satisfacción de los clientes o la disminución de la rotación del personal, entre otros):

1. **Seleccionar a sus colaboradores**, basándose en sus **talentos**, no únicamente en su experiencia, inteligencia y determinación.
2. **Dejar claras las expectativas**, definiendo los **resultados** correctos (el qué), no los pasos correctos (el cómo).
3. **«Motivar» a los colaboradores**, centrándose en sus **fortalezas**, no en sus debilidades.
4. **Desarrollar a los colaboradores**, ayudándoles a encontrar el rol que implique el **mejor encaje**, no únicamente a promocionarles al siguiente escalafón en la jerarquía.

El programa *Cómo crear ganas en tus colaboradores* faculta a mángers y potenciales mángers a sobresalir en estas actividades a través del despliegue efectivo de las metodologías CliftonStrengths® y Gallup Q12®. La primera permite identificar los talentos dominantes de las personas. La segunda mide el grado de compromiso (*engagement*) de los colaboradores.

Lugar de realización



Fundació URV
Centre de Transferència de Tecnologia i Innovació (CTTi)
Av. Països Catalans 18, edifici S2
Campus Sescelades - 43007 Tarragona

Fechas y horario



Miércoles, de 9:00 a 14:00 y de 15:30 a 18:30

MAYO 2019

	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29
30	31				

Importe de la matrícula



945 €
850 € Miembros de la Associació d'Exalumnes i Amics de l'MBA de la URV

Este importe incluye el código para contestar el cuestionario CliftonStrengths® (obtención de toda la secuencia de temas de talento), el material docente, un ejemplar del libro *First Break All the Rules: What The World's Greatest Managers Do Differently*, y los servicios de restauración.

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo también concede ayudas para este tipo de formación. Pueden consultar información detallada en: <http://www.fundacio.urv.cat/es/formacion-permanente/servicios-empresas/bonificacion-formacion/>

Información y matrícula



Manolo de Noguera
manolo.noguera@fundacio.urv.cat
Tel. 977 55 86 02
mba.urv.cat

Dirigido a



Mángers o potenciales mángers provenientes de cualquier tipo de organización (fábricas, hoteles, sucursales bancarias, centros logísticos, restaurantes, clubes deportivos, instituciones educativas, etc.).

Objetivos



1. Experimentar la metodología CliftonStrengths® y apreciar su potencial para el propio desarrollo personal como *mánagers* y para la dirección del equipo humano.
2. Conocer el instrumento Gallup Q¹²® para medir el grado de compromiso (*engagement*) de los colaboradores.
3. Mejorar la capacidad de dirección de personas por parte de los *mánagers*, basándose en su autoconocimiento y la conciencia de lo que saben y hacen los grandes *mánagers*.

Programa y metodología



TRABAJO PREVIO (2 h, virtual)

Con una orientación eminentemente práctica, el programa arranca con un trabajo previo personal. Los participantes contestan el cuestionario CliftonStrengths® para descubrir su secuencia de temas de talento y empiezan a interpretar sus resultados con la ayuda de los formadores. Esta experimentación de la metodología predispone a los participantes a aprovechar al máximo los dos días en los que se estructura el programa.

DÍA 1 (8 h, presencial)

Los dos días del curso se estructuran como una combinación de actividades prácticas (casos, ejercicios, debates, discusión de vídeos, etc.) y breves exposiciones de los conceptos.

1. Introducción

- ✓ La necesidad de medir el grado de compromiso (*engagement*) de los colaboradores: cuestionario Gallup Q¹²®.
- ✓ Caso *Best Buy*.
- ✓ Qué saben y hacen los grandes *mánagers*.

2. Seleccionar por talento

Como *mánager* tienes que asignar a cada colaborador un rol que le permita destacar en aquello para lo que está naturalmente dotado. Todo el mundo tiene el talento para ser excepcional en algo. El truco es encontrar ese algo. La clave está en el *casting*.

- ✓ Fundamentos de la «Gestión de Fortalezas».
- ✓ Anatomía de una fortaleza: habilidades, conocimientos y talentos.
- ✓ Dominios de fortaleza.
- ✓ Matriz de los talentos del equipo.
- ✓ El *casting* lo es todo.
- ✓ El arte de entrevistar en base a talentos.

DÍA 2 (8 h, presencial)

3. Definir los resultados correctos

Define los resultados correctos y, a continuación, deja que cada colaborador encuentre su propio camino para lograr dichos resultados.

- ✓ Evitar las tentaciones de controlar y tratar de «reparar» a los colaboradores.
- ✓ Reglas para saber cuándo y cómo es necesario establecer estándares.
- ✓ Directrices para fijar y definir resultados.
- ✓ Proceso de gestión del desempeño.

4. Invertir en las fortalezas

Céntrate en las fortalezas de cada colaborador y ten presente sus debilidades. No trates de arreglarlas, lleva a cabo un control de daños. No trates de perfeccionar a cada colaborador. En cambio, haz todo lo posible para ayudarle a cultivar sus talentos. Ayúdale a ser mucho más de lo que ya es.

- ✓ Invertir en las fortalezas conduce al éxito.
- ✓ Trata a los colaboradores como a ellos les gustaría que les trataran.
- ✓ Invierte la mayor parte del tiempo con los mejores.
- ✓ Controla las debilidades, evita el fracaso.

5. Encontrar el mejor encaje

Más pronto o más tarde, el colaborador te planteará la siguiente pregunta: «Y ahora, ¿adónde puedo ir desde aquí?». El colaborador quiere crecer. Quiere ganar más dinero, tener más prestigio. Está aburrido, cae en la rutina, se siente infrautilizado, piensa que merece más responsabilidad. Sean cuales sean sus razones, el colaborador desea ascender y te está pidiendo ayuda.

Pueden haber diferentes respuestas a la pregunta anterior, pero sólo hay una manera correcta de enfocarla: ayudar a cada colaborador a encontrar roles que le demanden hacer más y más de lo que está naturalmente dotado para hacer. Dicho de otra forma, encontrar roles donde su combinación única de fortalezas encaje sin fisuras con las diferentes demandas del rol.

- ✓ Evitar alcanzar el nivel de incompetencia.
- ✓ Crear héroes en cada rol.
- ✓ La fuerza impulsora de la carrera profesional.
- ✓ El arte de estimar con mano firme.

6. Cierre



Alfred Arias Barrio



Con 35 años de actividad profesional en multinacionales norteamericanas de la industria petroquímica (5 años en Monsanto y 30 años Dow Chemical), en los que ha tenido la oportunidad de desempeñar todo un abanico de roles técnicos y de gestión.

Es Ingeniero Químico por el Institut Químic de Sarriá (IQS) de la Universitat Ramon Llull, Ingeniero Industrial por la Universitat Ramon Llull y está en posesión de un Post-grado en Petroquímica Aplicada por la Universitat Politècnica de Catalunya.

Está homologado como *Certified Facilitator* para impartir recursos de aprendizaje de DDI (*Development Dimensions Internacional*) y WL (*Wilson Learning*).

En la actualidad, combina su actividad de consultor *freelance* con la de profesor, *Team Coach* y coordinador del módulo de Personas del MBA de la Universitat Rovira i Virgili.

Joan Ramon Alabart Córdoba



Como *Gallup-Certified Strengths Coach* desde el año 2013, ha trabajado con muchas organizaciones, desde grandes corporaciones a pequeñas empresas, en proyectos de aplicación de la metodología CliftonStrengths® (*coaching* individual y de equipos de trabajo).

Trabaja en la Universitat Rovira i Virgili como profesor titular en el Departament d'Enginyeria Química y director del programa Máster en Dirección y Gestión de Empresas (MBA) (mba.urv.cat), del cual también es cofundador. Ejerce su actividad docente e investigadora en el área del Liderazgo en todos sus ámbitos: auto-liderazgo, de equipos y organizacional.

Es doctor en Ciencias Químicas por la Universitat de Barcelona; MBA por ESADE Business School; facilitador del *Dependable Strengths*® *Articulation Process* por el Center for Dependable Strengths; *Gallup-Certified Strengths Coach* y *Gallup-Certified Builder Talents Coach* (emprendimiento); *Strong Interest Inventory Certified* por GS Consultants; y *coach* para el desarrollo por el Center for Creative Leadership.

Noemí Aymamí Ortiz



Ha trabajado en la dirección de equipos y proyectos en ámbitos profesionales muy diferentes, desarrollando distintas responsabilidades: adjunta a la Dirección General del Centre Tecnològic Forestal de Catalunya, técnica de Jardinería y Gestión de Espacios Verdes en el Ayuntamiento de Cambrils, jefe de Relaciones Institucionales en el Departament de Governació i Administracions Públiques, entre otras.

Actualmente trabaja como gestora de proyectos en el Máster en Dirección y Gestión de Empresas (MBA) de la Universitat Rovira i Virgili (URV), siendo responsable, entre otras, de las áreas de marketing y comunicación. Desde el año 2017 también es profesora asociada de la URV en la asignatura Prácticas de Liderazgo de Equipos en el Grado de Ingeniería Química de la URV. En 2015 participó en el diseño y despliegue del programa Diseña tu Futuro, que permite a los jóvenes descubrir sus talentos para tomar mejores decisiones de carrera profesional.

Es Ingeniera de Montes por la Universitat de Lleida y Máster en Dirección y Gestión de Empresas (MBA) por la Universitat Rovira i Virgili.

Centre de Transferència de Tecnologia i Innovació (CTTi)
Av. Països Catalans 18, edifici S2, 43007 Tarragona
Tel. 977 55 86 02 | mba@fundacio.urv.cat | mba.urv.cat



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI
Fundació URV

