



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ARTE Y DISEÑO**

**DESARROLLO PROFESIONAL BASADO EN TALENTOS Y FORTALEZAS
RUMBO AL 2030**

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DISEÑO Y COMUNICACIÓN VISUAL**

**PRESENTA:
CÉSAR ORNELAS MARTÍNEZ**

**DIRECTOR DE TESIS
PROF. BENJAMÍN SÁNCHEZ CORREA**

CIUDAD DE MÉXICO, 2022.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Introducción.	6
Desarrollo de Talento Humano.	7
1.1- Antecedentes: Adaptación al cambio continuo en la sociedad actual.	7
1.2- La cuarta Revolución Industrial y su impacto en la sociedad y el talento humano.	8
1.3- El reto de mantener la productividad y el bienestar emocional en tiempos de la digitalización.	9
1.4- La importancia de la formación continua y el desarrollo de talentos.	10
1.5- El desarrollo humano visto desde los dominios de talento según Donald Clifton.	12
1.5.1- Competencias Ejecutivas (Dominio de Ejecución).	12
1.5.2- Competencias Creativo - Analíticas (Dominio de Pensamiento Estratégico).	13
1.5.3- Competencias Colaborativas (Dominio de Formación de Relaciones).	14
1.5.4- Competencias Directivas (Dominio de Influencia).	14
Talentos y Fortalezas.	16
2.1- La importancia de conocer tus talentos para mejorar tu desempeño.	16
2.2- Descubriendo tus talentos y fortalezas.	16
2.3- Las 4 competencias que definen los rasgos de talento de cada persona.	17
2.4- Conoce los 34 talentos CliftonStrengths y cómo identificarlos en ti mismo.	19
2.5- Los beneficios de desarrollar competencias basadas en talentos y fortalezas.	22
2.6- El uso de nuestros talentos y fortalezas en diversas áreas.	22
2.7- Liderazgo basado en los talentos y fortalezas de Gallup.	23
El cerebro y las emociones en nuestra productividad.	25
3.1- La importancia del conocimiento del cerebro en el desempeño y productividad.	25
3.2- Neurociencia, Ciencias de la Felicidad y Psicología Positiva.	26

3.3- Emociones Ágiles e Inteligencia Emocional.	27
3.4- ¿Cómo la gestión de las emociones nos ayuda a mejorar en un ambiente productivo?	28
Como nuestros talentos y fortalezas nos ayudan a crear metodologías de trabajo más eficientes.	29
4.1- Llevar a la práctica el desarrollo del talento humano de una organización a partir de marcos ágiles de trabajo.	29
4.2- Marco de Trabajo a partir de talentos y fortalezas de Gallup.	30
4.3- Cómo crear un marco de trabajo efectivo para proyectos relacionados con la comunicación y el diseño.	30
4.3.1- Paso 1: La importancia de establecer metas claras para el cumplimiento de proyectos.	31
4.3.2- Paso2: De la Planificación a la Ejecución.	32
4.3.3- Paso 3: Mapa de talentos y fortalezas	33
4.3.4- Paso 4: La importancia de contar con una red de apoyo para el cumplimiento de nuestros objetivos.	35
4.3.5- Paso 5: Evaluación del éxito	36
4.3.6- Paso 6: Logro y Celebración	36
Conclusiones	38
5.1- Qué obtenemos del uso de Talentos y Fortalezas en el día a día.	38
5.2- Para tomar en cuenta.	38
Referencias Bibliográficas	40
Apéndices	42

Agradecimientos.

A mi Madre.

Por todo el tiempo que dedico en darme la oportunidad de terminar una carrera, por su apoyo incondicional y confianza en cada uno de mis proyectos y en todos aquellos en los que me ha acompañado. Por brindarme un ejemplo de lo que es seguir luchando por tus metas.

Gracias.

A mi Hermana.

Por ser siempre mi complice en cada uno de mis emprendimientos y aventuras, por tu apoyo y cuidado que como hermana mayor me has dado. Por ser siempre mi soporte en las buenas y en las malas.

Gracias.

A la Dra. Teresa Lucio Nieto.

Por todo el conocimiento y la guía para crear este documento, y con el, sentar las bases para ayudar a muchas personas, a desempolvar esa magia que siempre los ha hecho únicos.

Gracias.

A mis Hijos.

César, Omar, Ian y Leonardo, por darme esa chispa de alegría que me da ánimos para continuar y seguir adelante en cada proyecto.

Gracias.

A mis Amigos.

Omar, Mario, quiénes después de largos años de compañía, han estado conmigo en las buenas y en las malas, ayudándome a salir adelante.

Gracias.

A mi Director y Sinodales.

A mi director de proyecto, el Licenciado Ernesto Benjamín Sánchez Correa, al Doctor José Francisco Villaseñor Bello, al Maestro Israel Aldana Molina, a la Maestra Claudia

Mena González y a la Maestra Mara González Guinea por su apoyo y ayuda para crear una mejor versión de este proyecto, y confiar en el resultado de este.
Gracias.

A mi Facultad, Profesores y Personal Académico.

En especial a Profesores y Personal Académico de la Facultad de Artes y Diseño, que con su esfuerzo han ayudado a formar a cientos de generaciones de diseñadores y profesionistas dedicados a la comunicación visual.
Gracias.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por todas las experiencias, conocimientos y aprendizajes que me dió a lo largo de toda mi carrera profesional.
Gracias.

Introducción.

Hace más de dos años, tuve la oportunidad de participar en el desarrollo de un proyecto de comunicación visual y diseño para una empresa que ofrece seminarios y cursos a organizaciones y empresas privadas.

En ese entonces, me contrataron para encargarme de la estrategia y diseño de todo el proyecto. Para lograrlo, me sumergí en el conocimiento del producto o servicio para el que trabajaba y gracias al onboarding que mi cliente me proporcionó, pude conocer sus procesos y metodologías, y entender cómo estas mejoran los índices de productividad y puntajes de las evaluaciones en las empresas más importantes en el mundo.

Mi participación consistió en la creación de brochures, campañas de marketing, análisis de información, diseño de presentaciones corporativas, páginas web, entre otras cosas.

Más allá del aporte profesional que me brindó el desarrollo de este material, descubrí que el mayor beneficio era el aprendizaje de cómo implementar y aprovechar estas metodologías en futuros proyectos.

El proyecto se centró en el uso comprensivo de talentos y fortalezas, y cómo esto puede mejorar la productividad de los individuos, su desempeño organizacional y aumentar el gozo y felicidad en el trabajo.

Es importante destacar que mi experiencia no solo se limitó a establecer criterios de comunicación, diseño y validación de información, sino que también se orientó a entender el funcionamiento de esta metodología y cómo se puede implementar en diferentes tipos de organizaciones, instituciones, medianas empresas, emprendimientos, pequeños productores, artesanos y en la generalidad de la industria, incluyendo las industrias creativas.

Esta metodología no tiene limitantes y se puede implementar en diferentes estratos sociales, grados académicos, grupos, etc., sin importar edad ni género.

Mi labor con este documento es compartir un modelo de implementación que ayude a investigadores, alumnos, profesores y en general a cualquier persona interesada a establecer marcos de ejecución a través de sus talentos y fortalezas.

Este documento muestra todo el contexto, las referencias e información necesaria para entender de dónde vienen todos los conceptos abordados a lo largo del escrito. Además, se explica cómo en conjunto con un marco de trabajo, podemos implementar esta metodología en casi cualquier organización.

Desarrollo de Talento Humano.

1.1- Antecedentes: Adaptación al cambio continuo en la sociedad actual.

Durante los últimos dos siglos, la sociedad ha experimentado una transformación gradual, especialmente desde la Revolución Industrial, que ha cambiado radicalmente la economía, la tecnología y la forma en que vivimos.

Sin embargo, en las últimas cinco décadas, el cambio ha sido tan rápido que apenas logramos asimilarlo. Hoy en día, cuando nos adaptamos a una nueva tecnología, ya hay diez más listas para reemplazarla.

Este cambio no se limita solo al ámbito tecnológico, sino que también sucede en el ámbito académico, social, financiero, médico y económico. Nuevos modelos están tomando el lugar de lo que conocíamos como "normalidad". Por ejemplo, miles de empleos o servicios que hace una década eran considerados de alta demanda, hoy son completamente irrelevantes para la economía.

Estas situaciones plantean nuevos retos para organizaciones, empresas e instituciones. Según el Foro Económico Mundial, se estima que para el 2030, el 35% de las fuentes de empleo actuales no serán necesarias, y que más de la mitad de la población en edad laboral no tendrá las habilidades y conocimientos requeridos para futuras demandas profesionales.

No se trata solo de hacer pequeñas concesiones ante estos nuevos retos, sino de entender que necesitamos crear mecanismos adecuados que nos permitan adaptar nuestra sociedad al cambio continuo.

Aunado a esto se requiere de un constante aprendizaje de nuevos conocimientos, la adopción de nuevas tecnologías y la creación de marcos de trabajo ágiles.

Para lograrlo, las organizaciones deben encontrar un nuevo enfoque que permita a sus integrantes conectarse de forma más profunda con los valores y principios de nuestra sociedad. Además, es importante buscar aportar tanto valor individual como colectivo como sea posible.

Este enfoque no solo se debe apoyar en programas de adquisición de nuevas habilidades, sino también en el desarrollo de talento humano, con estrategias capaces de dar acceso a los conocimientos y nuevas competencias que permitan a nuestra organización anticipar y adaptarse ante la llegada de nuevos paradigmas.

1.2- La cuarta Revolución Industrial y su impacto en la sociedad y el talento humano.

En la actualidad, estamos experimentando una transformación significativa de nuestra sociedad, impulsada por la tecnología y la consolidación binaria, la que Klaus Schwab define en su libro “The Fourth Industrial Revolution”, la cuarta Revolución Industrial. ²

Este cambio nos ha llevado a nuevas ideas y perspectivas sobre la educación, el conocimiento, la ética laboral, la perspectiva de género y la capacitación, entre otros temas importantes.

Es importante reconocer la importancia económica, social y cultural de las mujeres en nuestra sociedad, lo que ha sido posible gracias a nuevas formas de pensar y nuevas ideas.

También es esencial destacar que hoy, más que nunca, somos testigos de eventos que están transformando completamente nuestra sociedad.

Temas como la resiliencia, la agilidad emocional, la conciencia plena, la felicidad en el trabajo, el cambio climático y la igualdad de género están liderando la agenda política, social y económica de los países más industrializados y de sus organizaciones.

Para abordar estos temas, instituciones educativas, foros económicos y centros de investigación están abogando por la implementación de espacios adecuados para elevar la productividad y el desarrollo del talento humano.

La cuarta Revolución Industrial no solo nos ofrece una oportunidad para expandir nuestra visión del futuro, sino también para acceder a estudios y conocimientos que antes no hubiéramos contemplado como necesarios. ²

Por ejemplo, el Greater Good Science Center de la University Berkeley en California ofrece conocimientos sobre el Wellness y el WellBeing corporativo, y la Universidad de Pennsylvania sobre Psicología Positiva. ³

Con base en estas nuevas investigaciones y un acceso libre y universal para su implementación, es más fácil crear organizaciones centradas no solo en la productividad y en la adquisición de nuevas competencias, sino también en el bienestar y la felicidad colectiva a través del desarrollo del talento humano.

La cuarta Revolución Industrial nos ofrece una oportunidad única para crear una sociedad más consciente y sostenible en todos los ámbitos.

1.3- El reto de mantener la productividad y el bienestar emocional en tiempos de la digitalización.

Para muchas instituciones, mantener un equilibrio organizacional no ha sido fácil. De manera intempestiva, pasamos de lugares ideales para trabajar - Great Place to Work - a la adopción forzada de herramientas de productividad digital, videoconferencias, salas de reunión virtual y home office. ⁴

En algunos casos, este proceso resulta muy complicado, ya que muchas industrias no estaban preparadas para cambiar de manera tan abrupta su modelo de negocio y menos sus sistemas de capacitación y aprendizaje.

Sectores industriales como el del entretenimiento, el turismo, la gastronomía y la educación, entre otros, han sido los más afectados. Se calcula que a lo largo de la pandemia, el aporte al PIB nacional de estas industrias disminuyó más de un 34%. ⁵

Aún no sabemos con certeza cuán adversos serán los efectos a largo plazo que esta digitalización social y encierro forzado tendrán sobre la economía, la sociedad y en general, sobre la salud emocional de los individuos.

Por lo tanto, es tarea obligada para las empresas e instituciones desarrollar nuevos modelos de capacitación que permitan a sus organizaciones mantener altos niveles de productividad sin detrimento en la salud emocional de sus colaboradores.

Dada esta nueva realidad, muchos de los nuevos estímulos educativos tendrían que ir de la mano de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y, sobre todo, un incentivo al desarrollo del talento humano.

Hablamos de temas de capacitación, adquisición de habilidades, flexibilidad laboral, ayuda psicológica, actividades de integración, talleres de desarrollo de conciencia plena, salario emocional, entre otras nuevas ideas de bienestar organizacional.

1.4- La importancia de la formación continua y el desarrollo de talentos.

En la actualidad, la formación educativa en nuevas áreas y disciplinas es más accesible que nunca gracias a las nuevas herramientas tecnológicas y los novedosos modelos de aprendizaje.

Por lo tanto, no invertir en el desarrollo de talento humano y mejorar el papel de nuestras organizaciones sería más por negligencia que por impedimento.

Como mencionó Henry Ford, "Solo hay algo peor que formar a tus empleados y que se vayan... y es, no formarlos y que se queden..." Esta cita poderosa nos permite intuir lo que podría ocurrir en una organización que no invierte en la capacitación y el acceso a nuevos conocimientos para sus empleados.

En una investigación realizada por el World Economic Forum, presentada en su informe anual "The Future of Jobs", se encontró que las habilidades más demandadas para el 2030 están relacionadas con el desarrollo de talento humano. Esta investigación contó con la participación de empresas de diferentes industrias, gobiernos y entidades financieras de más de 25 países. ¹

Independientemente del perfil profesional o la especialización académica, se encontró que entre las habilidades más requeridas para el futuro se encuentran:

- 1- Pensamiento Analítico e Innovación
- 2- Aprendizaje Activo y Estrategias de Aprendizaje
- 3- Resolución de Problemas Complejos
- 4- Pensamiento Crítico y Análisis
- 5- Creatividad, Originalidad e Iniciativa
- 6- Liderazgo e Influencia Social
- 7- Uso de Tecnología, Control y Monitoreo
- 8- Programación y Desarrollo de Tecnología
- 9- Resiliencia, Tolerancia al Estrés y Flexibilidad
- 10- Razonamiento, Resolución de Problemas e Ideación
- 11- Inteligencia Emocional
- 12- Experiencia de Usuario y Solución a Problemas
- 13- Orientación de Servicio
- 14- Análisis de Sistemas y Evaluación
- 15- Persuasión y Negociación

Desarrollar estas habilidades es una ventaja para aquellos que quieren transformar sus organizaciones y adaptarse a nuevos retos y paradigmas.

Con esta visión, es más fácil vincular el desarrollo de talento con el aprendizaje de habilidades y nuevas competencias laborales, lo que nos permite ofrecer un mayor valor a la sociedad, independientemente de nuestra especialización académica.

En resumen, la formación continua y el desarrollo de talentos son fundamentales para mantener la competitividad de las empresas y satisfacer las demandas del mercado laboral en constante cambio.

1.5- El desarrollo humano visto desde los dominios de talento según Donald Clifton.

Durante más de 20 años, Donald Clifton, antiguo académico, doctorado por la Universidad de Nebraska, llevó a cabo un estudio profundo sobre las características que debían tener los individuos para sobresalir en un entorno productivo.

Este estudio plantea una serie de talentos, también llamados "Dominios de Talento", que describen una aptitud particular que determina la personalidad de cada individuo de manera productiva, sin tomar en cuenta rubro o especialización educativa.⁶

La eficacia del proceso de selección de personal basado en estos dominios de talento llevó a que Gallup Polls, una de las empresas de encuestas y análisis de datos más grandes del mundo, a adquirir los derechos y la metodología para elaborar un estudio propio que permita a los individuos conocer estas habilidades que los hacen destacar entre los demás.

Así nació el CliftonStrengths Talent Assessment, un test que permite a las organizaciones diferenciar el talento humano en sus empresas a través de cuatro competencias principales:

- 1- Ejecutivas
- 2- Colaborativas
- 3- Directivas
- 4- Analítico/creativas.

Cada una de estas competencias está compuesta a su vez por diferentes talentos que dan a cada individuo sus propias características.

El conocimiento de estos talentos permite a las organizaciones aprovechar al máximo el potencial de cada empleado y fomentar su desarrollo en las áreas en las que ya destacan. Además, este enfoque ayuda a crear un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, ya que los empleados se sienten valorados por sus habilidades y su contribución única a la empresa.

En resumen, los dominios de talento de Clifton son una herramienta valiosa para cualquier empresa que busque atraer, retener y desarrollar a los mejores empleados.

1.5.1- Competencias Ejecutivas (Dominio de Ejecución).

Donald Clifton entendía que el éxito de una organización depende de la capacidad de sus empleados para ejecutar las tareas y alcanzar los objetivos propuestos. Por lo

tanto, para Clifton, es crucial que las organizaciones identifiquen y potencien las habilidades de sus empleados en temas de ejecución, tales como la dirección, gestión y monitoreo.

En este sentido, es importante destacar que Clifton no solo consideraba las habilidades técnicas necesarias para el trabajo, sino también las habilidades personales que hacen que un individuo se destaque en su trabajo. Por ejemplo, la capacidad de trabajar en equipo, la resiliencia ante situaciones de estrés y la flexibilidad para adaptarse a cambios y desafíos.⁶

Además, Clifton sostenía que las personas con habilidades de ejecución son aquellas que pueden transformar una idea en un proyecto viable y lograr que se lleve a cabo de manera eficiente. Estas personas son proactivas, tienen iniciativa y son capaces de tomar decisiones rápidas y efectivas.⁶

En definitiva, para Clifton, el éxito de una organización depende en gran medida de la capacidad de sus empleados para ejecutar tareas y alcanzar objetivos. Por ello, las organizaciones deben identificar y potenciar las habilidades de sus empleados en temas de ejecución, para poder asegurar el éxito y crecimiento a largo plazo.

1.5.2- Competencias Creativo - Analíticas (Dominio de Pensamiento Estratégico).

La creatividad y el pensamiento innovador son fundamentales en el éxito de cualquier organización en la actualidad. En un mundo que cambia constantemente, las empresas que no se adapten a las nuevas tendencias, tecnologías y desafíos, corren el riesgo de quedarse atrás y perder su relevancia en el mercado. Por eso, es esencial contar con personas que puedan desarrollar ideas innovadoras y estrategias efectivas que les permitan enfrentar estos desafíos y seguir creciendo.

Las organizaciones más exitosas y reconocidas a nivel mundial, son aquellas que fomentan la creatividad y el pensamiento innovador en su equipo de trabajo. Estas empresas se dan cuenta de que las ideas frescas y nuevas perspectivas son vitales para mantenerse competitivas y continuar creciendo. Por lo tanto, buscan reclutar y desarrollar a personas que tengan habilidades fuertes en temas de creatividad, análisis, razonamiento y pensamiento innovador.

Estos profesionales tienen la capacidad de absorber, analizar y transformar información, lo que les permite tomar mejores decisiones y encontrar soluciones creativas a los problemas que se presentan en el día a día de la organización. Además, son capaces de proyectar el pensamiento de la organización hacia el futuro e inspirar y crear nuevas ideas que pueden conducir al éxito en un mercado cada vez más competitivo.⁶

Para Donald Clifton, la creatividad y el pensamiento innovador son habilidades críticas que deben ser valoradas y fomentadas en cualquier organización que quiera mantenerse relevante en el mercado actual. Al reclutar y desarrollar a personas con estas habilidades, las empresas pueden asegurarse de estar en una posición ventajosa para enfrentar los desafíos del futuro y seguir creciendo en un entorno cambiante.

1.5.3- Competencias Colaborativas (Dominio de Formación de Relaciones).

Los líderes de estas organizaciones se dan cuenta de que no se trata solo de tener un conjunto de personas altamente capacitadas, sino de tener un equipo cuyas habilidades individuales se complementan y se fortalecen mutuamente, además de fomentar la colaboración, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo para maximizar la eficiencia y la productividad.⁶

Las habilidades colaborativas también son importantes para resolver problemas complejos y enfrentar desafíos imprevistos. Cuando cada miembro del equipo puede confiar en las habilidades de los demás y trabajar juntos de manera eficiente, el equipo es más resistente y puede enfrentar desafíos de manera más efectiva.⁶

Además, las habilidades colaborativas también fomentan un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la retención de empleados. Cuando las personas sienten que forman parte de un equipo que trabaja hacia un objetivo común, se sienten más conectados y comprometidos con su trabajo.

En resumen, las habilidades colaborativas son esenciales para el éxito de cualquier organización. Cuando las personas trabajan juntas de manera efectiva, pueden lograr objetivos comunes y enfrentar desafíos con mayor facilidad. Por lo tanto, es importante fomentar la colaboración y el trabajo en equipo dentro de una organización para maximizar la eficiencia, la productividad y la satisfacción laboral.

1.5.4- Competencias Directivas (Dominio de Influencia).

El liderazgo es fundamental para el éxito de una organización, ya que un buen líder es capaz de motivar y guiar al equipo hacia la consecución de los objetivos. Pero no cualquier persona puede ser líder, se requiere de habilidades específicas que permitan influir en los demás y tomar decisiones importantes.

Un líder efectivo debe ser un buen comunicador, capaz de transmitir ideas y objetivos de manera clara y concisa. Además, debe ser un buen negociador, para poder llegar a acuerdos y solucionar conflictos que puedan surgir dentro del equipo.⁶

Pero también es importante que el líder tenga habilidades emocionales y de empatía, que le permitan comprender a los miembros del equipo y motivarlos en momentos difíciles. Un buen líder debe ser capaz de fomentar el trabajo en equipo, y influir en un ambiente en el que todos se sientan valorados y respetados.⁶

Concluyendo, el liderazgo es una habilidad esencial en cualquier organización, ya que un buen líder es capaz de guiar al equipo hacia el éxito, motivando y guiando en el camino. Sin embargo, no todas las personas tienen las habilidades necesarias para ser líderes efectivos, por lo que es importante identificar y desarrollar estas habilidades en aquellos que tienen el potencial para liderar.

Talentos y Fortalezas.

2.1- La importancia de conocer tus talentos para mejorar tu desempeño.

Para lograr un desempeño óptimo en cualquier ámbito, es fundamental conocer nuestras habilidades y talentos. El CliftonStrengths Talent Assessment se ha convertido en una herramienta valiosa para descubrir cuáles son las habilidades distintivas de cada individuo y cómo aprovecharlas para mejorar su productividad.

Este test ha sido utilizado por más de 60 años y ha estudiado a más de 30 millones de ejecutivos de alto nivel en todo el mundo, lo que demuestra su eficacia en la identificación de talentos. Gracias a esta evaluación, podemos entender las habilidades que definen nuestro perfil único y que influyen directamente en nuestro desempeño.

Conocer nuestros talentos también nos permite trabajar en ellos y desarrollarlos aún más, lo que nos lleva a alcanzar un mayor nivel de excelencia en nuestras áreas de trabajo. Además, el uso de esta herramienta en las organizaciones permite un mejor aprovechamiento del talento humano y una asignación de tareas y responsabilidades más acorde a las habilidades de cada individuo.⁷

Conocer nuestros talentos y habilidades nos brinda la oportunidad de mejorar nuestro desempeño, desarrollarnos aún más y alcanzar nuestros objetivos con mayor eficacia.

2.2- Descubriendo tus talentos y fortalezas.

Donald Clifton estableció la importancia de identificar los patrones positivos que rigen el comportamiento humano en su vida diaria.⁶

Estos patrones, que conforman la genealogía única de cada persona, son la base para el desarrollo de talentos y fortalezas que pueden ser aprovechados en beneficio personal y organizacional.

A través de un detallado estudio de los patrones positivos, Clifton identificó 34 rasgos de carácter que definen los talentos de una persona.

Descubrió que las personas exitosas tienen una configuración única de estos talentos, la cual les permite maximizar su desempeño y productividad.

Al conocer los CliftonStrengths propios, las personas pueden trabajar en transformar esos patrones naturales en fortalezas, lo que les permitirá destacar en su campo laboral y personal.

Asimismo, las organizaciones pueden aprovechar el potencial de los CliftonStrengths de sus empleados para construir equipos de trabajo sólidos y altamente productivos. ⁶

2.3- Las 4 competencias que definen los rasgos de talento de cada persona.

Cada persona tiene una configuración única e irreplicable de rasgos de talento que pueden ser utilizados en beneficio propio y de su organización. Estos rasgos se engloban en cuatro competencias principales, que son:

Competencias de Ejecución

Incluye rasgos como la disciplina, el enfoque, la responsabilidad y la persistencia, entre otros. Las personas con fuertes habilidades en esta competencia son capaces de llevar a cabo tareas complejas y llevar proyectos hasta su finalización. ⁶

Logrador	Disciplina
Coordinador	Enfoque
Creencia	Responsabilidad
Consistente	Restaurador
Deliberativo	

Competencias de Influencia

Comprende rasgos como la persuasión, la comunicación, el liderazgo y la empatía. Las personas con habilidades en esta competencia son capaces de influir en los demás y liderar equipos con éxito. ⁶

Activador	Mando
Comunicación	Competitivo
Maximizador	Autoconfianza
Significación	Sociable

Competencias de Relación

Engloba rasgos como la colaboración, la empatía, la adaptabilidad y la compasión. Las personas con fuertes habilidades en esta competencia son capaces de construir relaciones sólidas y trabajar en equipo de manera efectiva. ⁶

Adaptabilidad	Conexión
Desarrollador	Empatía
Armonía	Inclusión
Individualización	Positivo
Afinidad	

Competencias de Pensamiento Estratégico

Incluye rasgos como la creatividad, el análisis, la innovación y la resolución de problemas. Las personas con habilidades en esta competencia son capaces de pensar de manera crítica y encontrar soluciones innovadoras a los desafíos que se presentan. ⁶

Analítico	Contexto
Futurista	Idear
Coleccionador	Intelección
Aprendedor	Estratégico

Es importante tener en cuenta que cada persona puede tener diferentes niveles de habilidad en cada una de estas competencias y que todas son importantes para el éxito individual y organizacional.

Conocer los propios rasgos de talento y trabajar en su desarrollo puede ayudar a maximizar el potencial de cada persona y alcanzar el éxito en cualquier campo.

2.4- Conoce los 34 talentos CliftonStrengths y cómo identificarlos en ti mismo.

Para conocer nuestros talentos y fortalezas es importante conocer los 34 patrones de conducta que conforman el CliftonStrengths Talent Assessment.

A continuación, se presenta una breve síntesis de los 34 talentos CliftonStrengths, junto con una descripción de las características y comportamientos asociados a cada uno.

Al identificar nuestros talentos y aprender a aprovecharlos, podemos desarrollar nuestras fortalezas y maximizar nuestro potencial en el trabajo y en la vida cotidiana. ⁶

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. ACTIVADOR | Las personas que tienen este tema pueden hacer que las cosas sucedan, ya que transforman sus pensamientos en acción. Desean poner manos a la obra inmediatamente, en lugar de solo hablar sobre lo que puede hacerse. |
| 2. ADAPTABILIDAD | Las personas que tienen este tema prefieren dejarse llevar por la corriente. Tienden a ser personas del “ahora” que toman las cosas como vienen y descubren el futuro cada día. |
| 3. AFINIDAD | Las personas que tienen este tema disfrutan de tener relaciones estrechas con los demás. Encuentran profunda satisfacción trabajando intensamente con amigos para lograr una meta. |
| 4. ANALÍTICO | Las personas que tienen este tema buscan razones y causas. Tienen la capacidad de considerar todos los factores que podrían afectar una situación. |
| 5. APRENDEDOR | Las personas que tienen este tema tienen un gran deseo de aprender y desean mejorar constantemente. Lo que las estimula es el proceso de aprendizaje, más que el resultado. |
| 6. ARMONÍA | Las personas que tienen este tema buscan el consenso. No disfrutan del conflicto y más bien buscan zonas de acuerdo. |
| 7. AUTOCONFIANZA | Las personas que tienen este tema confían en su capacidad de tomar riesgos y conducir sus propias vidas. Tienen una brújula interior que les da certeza sobre decisiones. |
| 8. COLECCIONADOR | Las personas que tienen este tema tienen la necesidad de coleccionar y archivar. Pueden acumular información, ideas o incluso relaciones |

- 9. COMPETITIVO** Las personas que tienen este tema miden su avance contra el desempeño de los demás. Se esfuerzan por lograr el primer lugar y les gustan las competencias.
- 10. COMUNICACIÓN** Las personas que tienen este tema suelen expresar fácilmente sus ideas. Son Buenos conversadores y presentadores.
- 11. CONEXIÓN** Las personas que tienen este tema confían en los vínculos que conectan todas las cosas. Piensan que las coincidencias son escasas y que casi todo evento tiene un significado.
- 12. CONSISTENTE** Las personas que tienen este tema están muy conscientes de que es necesario tratar a todas las personas por igual. Anhelan rutinas estables y reglas y procedimientos claros que todos pueden seguir.
- 13. CONTEXTO** Las personas que tienen este tema disfrutan pensar en el pasado. Comprenden el presente indagando en su historia.
- 14. COORDINADOR** Las personas que tienen este tema pueden organizar y, además, tienen una flexibilidad que complementa esta capacidad. Les agrada imaginar la forma en que las piezas y los recursos pueden organizarse para lograr una productividad máxima.
- 15. CREENCIA** Las personas que tienen este tema tienen algunos valores fundamentales que son inmutables. De estos valores se desprende un propósito definido para su vida
- 16. DELIBERATIVO** A las personas que tienen este tema se las describe mejor por el gran cuidado que aplican cuando toman decisiones o realizan elecciones. Ellos prevén los obstáculos.
- 17. DESARROLLADOR** Las personas que tienen este tema reconocen y cultivan los potenciales de los demás. Detectan las señales de cada pequeña mejora y obtienen satisfacción del avance logrado
- 18. DISCIPLINA** Las personas que tienen este tema disfrutan de las rutinas y de la estructura. La mejor manera de describir su mundo es por el orden que generan.
- 19. EMPATÍA** Las personas que tienen este tema pueden percibir los sentimientos de los demás al imaginarse a sí mismos en la vida o situaciones de los demás.

- 20. ENFOQUE** Las personas que tienen este tema pueden tomar una dirección, seguirla y realizar las correcciones necesarias para mantenerse en el camino. Establecen prioridades y luego actúan.
- 21. ESTRATÉGICO** Las personas que tienen este tema crean formas alternativas de proceder. Ante cualquier escenario dado, ellas pueden rápidamente identificar los patrones y problemas relevantes
- 22. FUTURISTA** Las personas que tienen este tema están inspiradas por el futuro y por todo lo que pueda ocurrir. Impulsan a los demás con su visión de futuro.
- 23. IDEAR** Las personas que tienen este tema se fascinan con las ideas. Son capaces de encontrar conexiones en fenómenos aparentemente dispares.
- 24. INCLUSIÓN** Las personas que tienen este tema aceptan a los demás. Se muestran conscientes de aquellos que se sienten marginados y se esfuerzan por incluirlos.
- 25. INDIVIDUALIZACIÓN** Las personas que tienen este tema les intrigan las cualidades únicas de cada persona. Tienen el don de descubrir la forma en que personas diferentes pueden trabajar juntas de manera productiva.
- 26. INTELECCIÓN** Las personas que tienen este tema se caracterizan por su actividad intelectual. Son introspectivos y aprecian los debates intelectuales.
- 27. LOGRADOR** Las personas que tiene este tema trabajan intensamente y tienen mucha Resistencia. Sienten una gran satisfacción al estar ocupadas y sentirse productivas
- 28. MANDO** Las personas que tienen este tema tienen presencia. Pueden asumir el control de las situaciones y tomar decisiones.
- 29. MAXIMIZADOR** Las personas que tienen este tema se concentran en las fortalezas como una manera de estimular la excelencia personal y grupal. Buscan transformar algo bueno en algo excelente.
- 30. POSITIVO** Las personas que tienen este tema cuentan con un entusiasmo contagioso. Son optimistas y animan a los demás con lo que van a emprender.
- 31. RESPONSABILIDAD** Las personas que tienen este tema toman el control psicológico de lo que dicen que harán. Se comprometen con valores estables como la honestidad y la lealtad.

- 32. RESTAURADOR** Las personas que tienen este tema son expertos en lidiar con problemas. Son Buenos para identificar y arreglar fallas
- 33. SIGNIFICACIÓN** Las personas que tienen este tema desean causar un gran impacto. Son independientes y dan prioridad a proyectos basados en el nivel de influencia que tendrán en su organización o en las personas con las que se relacionan.
- 34. SOCIABLE** Las personas que tienen este tema aman el reto de conocer nuevas personas y ganárselas. Romper el hielo y establecer vínculos con una persona les resulta muy satisfactorio.

2.5- Los beneficios de desarrollar competencias basadas en talentos y fortalezas.

La identificación y desarrollo de los talentos y fortalezas de los miembros de un equipo son fundamentales para lograr una mayor productividad y un mejor desempeño en las organizaciones. Además, esto permite integrar mejor a los miembros del equipo y mejorar el trabajo colaborativo.

De acuerdo con estudios realizados por Gallup, el desarrollo de competencias basadas en talentos y fortalezas puede aumentar el desempeño de una organización en un 60%.⁶

Además, cuando se trabaja en un marco colaborativo, el grupo puede ser hasta un 40% más productivo al enfocarse en los talentos de las personas con las que interactúan mejor.⁶

Otro beneficio es que se fomenta una mayor colaboración dentro del grupo, ya que se premia el logro colectivo en lugar del logro personal. Esto contribuye a un ambiente más positivo, creativo e innovador.

El liderazgo basado en talentos y fortalezas comienza con el conocimiento de los rasgos de carácter individual que contribuyen mejor al desempeño de un equipo. De esta manera, se pueden identificar las habilidades y competencias de cada miembro del equipo y enfocarlas en áreas donde puedan contribuir de manera más efectiva al éxito del grupo.

2.6- El uso de nuestros talentos y fortalezas en diversas áreas.

Descubrir y utilizar nuestros talentos y fortalezas no solo nos ayuda a lograr nuestras metas de manera más efectiva, sino que también nos brinda una sensación de satisfacción y felicidad en el proceso.

Al comprender nuestras fortalezas, podemos enfocar nuestras energías y habilidades en tareas que se alineen con nuestros intereses y capacidades, aumentando nuestra motivación y productividad. Además, al utilizar nuestros talentos en el trabajo y en la vida cotidiana, podemos mejorar nuestra autoestima y confianza en nosotros mismos.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que nuestros talentos y fortalezas no son una excusa para no desarrollar otras habilidades o ignorar nuestras debilidades. En cambio, debemos utilizar nuestras fortalezas para complementar y mejorar nuestras áreas de oportunidad, fomentando un crecimiento constante.⁶

Nuestros talentos y fortalezas son una herramienta valiosa para lograr nuestras metas y encontrar satisfacción en el camino. Al entender y utilizar nuestras fortalezas de manera efectiva, podemos aumentar nuestra motivación, productividad y autoestima, mientras trabajamos en mejorar nuestras debilidades para un crecimiento constante.

Cabe resaltar que cuando usamos nuestros talentos, nuestro cuerpo tiende a generar endorfinas, oxitocina y dopamina, lo que hace que sintamos que naturalmente nos salen bien las cosas, nos hace sentir más felices y nos da una sensación de satisfacción a la vez que nos hacen disfrutar de todo aquello que realizamos.⁸

Cuando dedicamos tiempo a analizar y entender como podemos utilizarlas a nuestro favor, notamos que son un patrón de comportamiento que nos ha definido desde siempre, que nos hacen únicos; sin darnos cuenta, nos han acompañado a lo largo de nuestra vida en todos nuestros éxitos.

Con ellas mucho de lo que nos hemos propuesto nos ha salido bien, lo hemos disfrutado y nos hizo sentir plenos durante el proceso.

2.7- Liderazgo basado en los talentos y fortalezas de Gallup.

Hasta ahora solo hemos hablado de desarrollo de talento humano, pero no podemos dejar de lado lo importante que es hablar de liderazgo.

En un mundo tan globalizado y en constante competencia, pensar que rumbo debe tomar una organización, puede parecer un tema complicado.

La economía y la transformación social se mueven a tal velocidad, que se requiere de líderes valientes, capaces de tomar decisiones a ritmos sin precedentes.

Pero, ¿porqué es necesario desarrollar el liderazgo como parte del desarrollo de talento humano?

Este nuevo enfoque de liderazgo no busca solo influir en la manera que tomamos decisiones, busca ser la palanca para encontrar objetivos y propósitos en común, enfocando las características positivas de cada integrante en la organización a partir de sus talentos y fortalezas.

Se trata de lograr una transformación profunda en las personas y sus organizaciones a partir de todo eso que siempre les ha salido bien.

Desde esta perspectiva un equipo se convierte en una suma de talentos, por lo que el valor de uno se convierte en el valor de todos.

En este sentido el líder puede ser cualquier integrante de la organización, pues desde cierto ángulo cada uno, y desde sus talentos y fortalezas es capaz de decidir “que hacer”, “como hacerlo” o “quién es capaz de hacerlo”.

Además, el liderazgo basado en talentos y fortalezas se enfoca en el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos a través de la capacitación y la educación. Los líderes deben estar dispuestos a aprender y adaptarse a las nuevas tecnologías y tendencias del mercado para liderar con éxito en la era digital.

Para el 2030 el tema de liderazgo como eje central del desarrollo de talentos debe ser una premisa para cualquier organización o institución, junto con la enseñanza de nuevas habilidades que ayudan a elevar el desempeño organizacional. ²

El cerebro y las emociones en nuestra productividad.

3.1- La importancia del conocimiento del cerebro en el desempeño y productividad.

El cerebro es una herramienta vital para nuestra capacidad de transformación y adaptación al entorno en el que vivimos. Su capacidad para idear estrategias y procesar información en segundos nos ha permitido avanzar y hacer descubrimientos tecnológicos impresionantes.

Sin embargo, el cerebro no solo es importante para la creatividad y el pensamiento lógico. También juega un papel fundamental en la gestión de nuestras emociones y en nuestra toma de decisiones.

Es por eso que entender su funcionamiento y aprender a gestionarlo puede influir en nuestra productividad y desempeño en el trabajo.

Conocer el cerebro y cómo funciona es crucial para mejorar nuestra productividad y desempeño. Es una herramienta que puede ser entrenada y desarrollada, lo que nos permitirá obtener los mejores resultados y mejorar nuestro rendimiento en el trabajo.

La teoría evolutiva del cerebro Triuno de Paul MacLean, que divide el cerebro en tres partes: el reptiliano, el límbico y el neocórtex, cada una de estas partes tiene una función específica en nuestro comportamiento y toma de decisiones.

Al entender cómo funciona nuestro cerebro, podemos regular y mejorar nuestra integración organizacional, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño.⁹

Cerebro Reptiliano.

El cerebro reptiliano es la parte más antigua y primitiva de nuestro cerebro. Funciona de manera instintiva y controla nuestros comportamientos y pensamientos básicos que nos ayudaron a sobrevivir como especie. Es el encargado de regular funciones automáticas como la respiración, la frecuencia cardíaca y la temperatura corporal.⁹

Cerebro Límbico.

El cerebro límbico es el encargado de nuestras emociones y relaciones sociales. Esta parte del cerebro nos ayuda a generar las emociones necesarias para vincularnos y desarrollarnos en sociedad. Es decir, nos ayuda a adaptarnos, motivarnos y generar el

aprendizaje necesario a través de la experiencia y las emociones.⁹

Cerebro Neocortex.

Finalmente, el cerebro neocortex es la parte más racional de nuestro cerebro. Se encarga de todo el proceso cognitivo-espacial y se basa más en la lógica y la razón. Gracias a él, el ser humano fue capaz de desarrollar y organizar el modelo de sociedad que actualmente conocemos. Esta parte del cerebro es responsable del pensamiento abstracto, la planificación y la toma de decisiones conscientes y complejas.⁹

3.2- Neurociencia, Ciencias de la Felicidad y Psicología Positiva.

Entender como los pensamientos y las emociones influyen en el comportamiento, llevó a diversas instituciones a investigar el funcionamiento del cerebro y como este impacta en nuestras interacciones sociales.

El estudio The Grant & Glueck Study, realizado por la Harvard Medical School, tras 8 décadas de investigación, reveló la fuerte relación que existe entre la salud, el bienestar y la felicidad de las personas. Este estudio, considerado como uno de los más largos en la historia de la investigación sobre la vida adulta, sentó las bases para analizar la felicidad desde una perspectiva científica.¹⁰

Por otro lado, Martin Seligman, creador de la psicología positiva, se enfocó en los aspectos positivos del comportamiento humano, llegando a la conclusión de que es más benéfico y productivo para una persona desarrollar los aspectos positivos que definen su personalidad, en lugar de tratar de mejorar los aspectos negativos. La psicología positiva se enfoca en catalizar un cambio a partir de lo que siempre ha funcionado bien, en vez de tratar de mejorar aquello en lo que las personas nunca han sido tan buenos.⁸

The Gratitude Project, otro estudio, explica que es mejor enfocarse en el potencial humano positivo y proporcionar los recursos necesarios para su desarrollo, lo que genera una mayor sensación de felicidad, bienestar y gozo en los individuos.¹¹

Debido a todo esto, el desarrollo del talento humano pretende que las empresas e instituciones enfoquen sus recursos en estrategias que permitan desarrollar las habilidades de un individuo partiendo de lo que naturalmente hacen mejor. De esta manera, no solo se crean las condiciones necesarias para el buen desarrollo del individuo, sino que se maximizan las cualidades de líderes y organizaciones, enfocándose en los talentos y fortalezas que les permitan desarrollar su máximo potencial desde una perspectiva positiva.⁸

El desarrollo del talento humano desde los aspectos positivos del hombre es fundamental para el crecimiento y éxito de las empresas e instituciones, pero para lograrlo, es necesario enfocarse en el bienestar y la felicidad de las personas, promoviendo su desarrollo a partir de sus talentos y fortalezas. La felicidad es, por tanto, la base para el desarrollo del talento humano.

3.3- Emociones Ágiles e Inteligencia Emocional.

Desde la antigüedad, se ha entendido la importancia de las emociones en la vida de las personas. Aristóteles, en su "Ética a Nicómaco" en el siglo III a.C., ya destacaba la relevancia de gestionar las emociones para mejorar la convivencia entre individuos.¹²

Sin embargo, no fue hasta hace un siglo que los estudios sobre las emociones comenzaron a tener relevancia para la comunidad científica.

En la actualidad, se ha demostrado que las emociones no solo influyen en nuestro bienestar personal, sino que también juegan un papel determinante en el desarrollo de nuestra sociedad.

Los estudios de Paul Gilbert sobre la regulación emocional destacan tres sistemas o estados encargados de hacer cosas diferentes que nos permitieron destacar entre las especies: el Estado de Amenaza y Defensa, el Estado de Incentivo y Búsqueda, y el Estado de Calma y Satisfacción.

Esta teoría se basa en la respuesta de estas tres preguntas:

¿Qué hacemos ante las amenazas? (Estado de Amenaza y Defensa)

¿De dónde saca nuestro cuerpo la energía para lograr nuestros objetivos? (Estado de Incentivo y Búsqueda)

¿Por qué en ciertos momentos nos sentimos en calma y bienestar? (Estado de Calma y Satisfacción)¹³

Por otro lado, Daniel Goleman destaca en sus investigaciones cómo gran parte de las decisiones que tomamos son influenciadas por nuestras emociones. La capacidad de gestionarlas se define como Inteligencia Emocional, tan importante para el aprendizaje y el éxito académico como la inteligencia racional.¹⁴

La gestión emocional no solo tiene beneficios a nivel personal, sino que también es fundamental para el éxito de una organización. Como explica Susan David en su estudio sobre Emociones Ágiles, "Cuando a las personas se les permite sentir su verdad emocional, el compromiso, la creatividad y la innovación florecen en la organización".¹⁵

Por tanto, comprender cómo funcionan las emociones y qué beneficios o dificultades nos traen puede ser muy beneficioso para nuestro desempeño en la sociedad actual y en las organizaciones.

Es necesario entender que la gestión emocional no se trata de suprimir o negar las emociones, sino de aceptarlas y regularlas de manera efectiva para lograr un bienestar personal y una convivencia armoniosa con los demás.

3.4- ¿Cómo la gestión de las emociones nos ayuda a mejorar en un ambiente productivo?

En el mundo actual, el ambiente laboral puede ser muy estresante, por lo que es importante que las empresas tomen medidas para mejorar el bienestar y la productividad de sus empleados.

En este sentido, empresas líderes como Google, Facebook, Tesla y Toyota han implementado modelos productivos basados en metodologías Six Sigma o Kaizen, que se enfocan en la mejora continua y el cambio constante. Parte de esta estrategia es crear entornos de trabajo que permitan mejorar la productividad constantemente.

Una de las herramientas más importantes para lograr este objetivo es el llamado "salario emocional", que busca hacer sentir al empleado como alguien importante y apreciado por la empresa. Esto se logra a través de la oferta de cursos, pláticas, actividades lúdicas, así como la capacitación en la gestión de las emociones.

Con técnicas de mindfulness, ejercicios de respiración y yoga, además de charlas motivacionales, los colaboradores pueden disfrutar de un ambiente de trabajo más relajado y productivo.

De hecho, un estudio publicado en el artículo "Developing employee's Strengths Boosts Sales, Profit, and Engagement" demostró que el salario emocional puede tener un impacto significativo en el éxito de una organización.¹⁹

Según este estudio, las empresas que ofrecen salario emocional a sus empleados pueden esperar un aumento del 30% en las ventas, una rentabilidad 30% mayor, una lealtad del cliente del 10% más en métricas anuales, una reducción de hasta 72 puntos en el índice de rotación del personal, un aumento del 60% en la productividad, una disminución del 60% en los incidentes de seguridad, y un aumento del compromiso de los empleados en un 15%.

El salario emocional es una herramienta efectiva para mejorar la productividad y el bienestar de los empleados. Si bien su implementación puede requerir un esfuerzo adicional, los beneficios a largo plazo son evidentes y pueden ser un factor determinante para el éxito de una organización. Por lo tanto, es importante que las empresas consideren la implementación de políticas que permitan a los empleados sentirse valorados y motivados.

Como nuestros talentos y fortalezas nos ayudan a crear metodologías de trabajo más eficientes.

4.1- Llevar a la práctica el desarrollo del talento humano de una organización a partir de marcos ágiles de trabajo.

Luego de analizar los aspectos clave del desarrollo del talento humano, es fundamental tener en cuenta cómo aplicar este conocimiento en la práctica. Una forma de hacerlo es a través de la implementación de metodologías ágiles en la gestión de proyectos.

Scrum y Design Thinking son dos marcos de trabajo que permiten la gestión de proyectos, desde los más simples hasta los más complejos. A partir de ellos, es posible crear versiones más simples y ágiles que ayuden a incrementar la productividad de la organización.¹⁶

La aplicación de criterios y principios ágiles permite trabajar bajo lo que se conoce como "Marcos Ágiles de Trabajo". Estos marcos de trabajo están diseñados para favorecer el éxito de los proyectos y facilitar la ejecución de tareas, permitiendo a los empleados desempeñar cualquier actividad productiva apoyándose en sus talentos y fortalezas.¹⁶

La implementación de metodologías ágiles en la gestión de proyectos también tiene beneficios en el desarrollo del talento humano. Estas metodologías fomentan el trabajo en equipo, la colaboración y la comunicación efectiva, lo que contribuye a la construcción de relaciones interpersonales más saludables y el desarrollo de habilidades blandas, como la empatía y la escucha activa.

Además, la implementación de metodologías ágiles en la gestión de proyectos también promueve la toma de decisiones más eficientes y acertadas, permitiendo una mayor flexibilidad y adaptación ante los cambios y desafíos en el entorno empresarial.

En resumen, la implementación de metodologías ágiles en la gestión de proyectos puede ser una herramienta valiosa para potenciar el talento humano en la práctica. Al fomentar el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la toma de decisiones eficientes, se puede mejorar la productividad y el bienestar laboral de los empleados, lo que contribuye al éxito de la organización.

4.2- Marco de Trabajo a partir de talentos y fortalezas de Gallup.

Es cierto que para lograr cualquier objetivo, ya sea personal o profesional, es importante contar con herramientas que nos permitan enfocar nuestros esfuerzos de manera efectiva. En este sentido, los marcos ágiles de trabajo son una excelente opción.

Los marcos de trabajo ágiles no solo nos ayudan a definir y enfocar nuestros esfuerzos hacia una meta, sino que también nos permiten disfrutar del proceso de llevar a cabo nuestras tareas. Es decir, no solo se trata de alcanzar la meta, sino de sentir bienestar y felicidad mientras trabajamos en ella. ¹⁷

La neurociencia nos indica que cuando logramos una meta, nuestro cerebro produce endorfinas, oxitocinas y dopaminas, lo que nos motiva y da energía para seguir adelante.

Es por esto que es importante tener una meta bien definida, con un verbo que genere acción, un entregable específico y una fecha límite para su realización.

Dicho así, un marco ágil de trabajo es una secuencia de pequeños pasos que nos permiten transformar una tarea complicada en una labor menos compleja y más sencilla.

Independientemente del tiempo y la diligencia que requiera, lograr una meta siempre será más gratificante cuando se hace a través de un marco ágil de trabajo.

4.3- Cómo crear un marco de trabajo efectivo para proyectos relacionados con la comunicación y el diseño.

El éxito en cualquier proyecto o tarea asignada depende en gran medida de la forma en que se aborda y se lleva a cabo. Es por eso que contar con un marco de trabajo adecuado puede ser la clave para alcanzar los objetivos de manera eficiente y efectiva.

Un marco de trabajo basado en nuestros talentos y fortalezas puede ayudarnos a resolver cualquier situación con el uso consciente de nuestras habilidades, permitiéndonos establecer un método de trabajo que nos permita ser más productivos en cada proyecto, objetivo o tarea asignada. Además, nos debe motivar y hacernos sentir disfrutando de las actividades.

Un ejemplo de marco de trabajo aplicable a cualquier proyecto de diseño puede ser el siguiente:

- Determinar los objetivos a alcanzar.
- Elaborar un plan de acción para lograrlos.
- Identificar nuestras fortalezas y habilidades, y ubicar en qué situación estamos dentro de nuestro mapa de talentos.
- Encontrar redes de apoyo y habilidades que nos permitan lograr nuestro objetivo.
- Definir cómo mediremos el éxito del proyecto.
- Establecer cómo vamos a celebrar el logro.

Estos pasos pueden aplicarse a cualquier proyecto, sin importar su complejidad. Si el proyecto es demasiado extenso, puede dividirse en mini-proyectos o sprints sobre los que se puede aplicar el mismo marco. ¹⁶

Cada actividad puede requerir un orden específico de pasos, pero todos ellos en conjunto pueden aportarnos grandes beneficios para el logro del objetivo propuesto.

Contar con un marco de trabajo efectivo como el antes mencionado puede ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos con mayor facilidad y motivación y darnos claridad durante su desarrollo. Es importante adaptar el marco a cada proyecto y tener en cuenta nuestras fortalezas y habilidades para lograr un enfoque más efectivo y personalizado.

4.3.1- Paso 1: La importancia de establecer metas claras para el cumplimiento de proyectos.

Ponerse metas es fundamental para lograr un crecimiento personal y profesional significativo. Aunque a veces puede ser difícil establecerlas, la sensación de logro que se obtiene al alcanzar un objetivo no tiene precio.

Es importante tener en cuenta que las metas deben ser realistas, tanto en términos de nuestros recursos internos como externos. Podemos utilizar nuestros talentos y fortalezas para alcanzarlas, o contar con la ayuda de otras personas.

En cualquier caso, la acción es clave para el éxito: cada meta debe estar definida por un verbo que indique la acción a realizar, como "aprender", "viajar", "crear", etc.

Una meta también debe tener un entregable tangible, algo que nos permita sentir que hemos logrado nuestro objetivo. Puede ser cualquier objeto tangible, como el diseño de un cartel hasta el desarrollo de una aplicación completa, y la conclusión de este nos permita desarrollarnos y sentirnos satisfechos.

Además, es importante establecer una fecha límite para la realización de la meta, lo que nos ayudará a mantenernos enfocados y motivados.

Para determinar nuestras metas, es fundamental hacernos la pregunta: ¿qué quiero lograr?

Debemos tener en cuenta que el destino no es una casualidad, sino una elección. Establecer metas claras es como poner un rumbo a nuestro barco, que nos permitirá llegar a puerto seguro. ¹⁸

Establecer metas claras es esencial para nuestro crecimiento personal y profesional. Aunque pueda resultar difícil al principio, el logro de una meta siempre nos proporcionará una sensación de satisfacción y felicidad y que es algo que vale la pena perseguir.

4.3.2- Paso2: De la Planificación a la Ejecución.

Al definir una meta y establecer un plazo para su realización, es fundamental contar con un plan de acción. Este plan debe incluir las acciones necesarias para lograr el objetivo deseado y responder preguntas clave como: ¿Qué se necesita para lograrlo? ¿Se requieren herramientas o recursos adicionales? ¿Es necesario aprender algo nuevo? ¿Se necesita la ayuda de alguien más?

El plan de acción es como el mapa que te lleva a tu destino final. Es la guía que te permite saber qué pasos debes tomar para alcanzar tu objetivo. Cuantas más preguntas se formulen y se respondan en esta etapa, más claro será el panorama y mayor será la posibilidad de éxito.

Es importante recordar que cada proyecto o meta es único y, por lo tanto, requiere un plan personalizado. Si bien puedes buscar inspiración en la experiencia de otras personas o a través de diferentes medios, la estrategia que desarrolles debe ser adaptada a tus necesidades y recursos específicos.

Aunque puede parecer abrumador, planificar para lograr tus metas es como cocinar un pastel: necesitas la receta, pero también debes ajustarla y personalizarla para que se adapte a tus necesidades. La planificación como tal, es una habilidad que se perfecciona con la práctica y que requiere de paciencia y dedicación.

Recuerda que el plan de acción es un elemento clave para el éxito en la consecución de tus metas. No tener un plan adecuado puede impedir el logro de objetivos a alcanzar.

4.3.3- Paso 3: Mapa de talentos y fortalezas

Es fácil recordar esa sensación de alegría y gozo que sentías de niño al realizar las actividades que más disfrutabas. Esa fascinación que te impulsaba a hacer cosas de las que te sabías todo de memoria y que te hacía hablar emocionado de ellas. Esa es la magia de los talentos que desarrollamos desde niños, la chispa que hacía brillar nuestros ojos y nos impulsaba a lograr nuestras metas y sueños.

El uso consciente y a propósito de esos talentos puede impulsar nuestro desempeño y elevar nuestro nivel de ejecución. Identificar esos talentos puede ser un desafío, pero hay patrones de comportamiento y conexiones neuronales que nos siguen hasta la vida adulta y que pueden ayudarnos a reconocerlos esos talentos que a la larga se transforman en fortalezas.

De lo que se trata hoy, al usar tus talentos y fortalezas es que, de manera consciente y a propósito, puedas impulsar tu desempeño, elevar tu nivel de ejecución, pues la magia ya está ahí - siempre lo ha estado- solo hay que darle visibilidad y traerla a los actuales entornos productivos en las empresas.

Pueden surgirnos dudas sobre como identificar ese uso que le damos a nuestros talentos y fortalezas, con los siguientes ejemplos podemos ilustrar mejor la idea.

Ricardo es un diseñador de contenidos, para él es muy fácil crear campañas de marketing o hacer proyecciones de ventas. Desde sus talentos y fortalezas es capaz de plasmar sus ideas en un patrón que le permite generar planes notablemente adecuados a la meta. El orden de sus 5 principales talentos y fortalezas lucen de esta manera:

- | | |
|----------------|---------------|
| 1.- Estrategia | 4.- Futurista |
| 2.- Activador | 5.- Enfoque |
| 3.- Idear | |

Cuando se le preguntó cómo lograba realizar sus labores de manera más efectiva y eficiente, su respuesta fue esta:

“Pienso primero en la meta que debo concluir, la sopeso algunos minutos y evalúo algunas variables que me permitan crear una serie de pasos a seguir para obtener o concluir dicha meta, otras veces genero ideas aleatorias que podrían funcionar, pensando siempre a futuro y en los resultados. Ya bien expuesto el plan comienzo a trabajar en él, con el firme propósito de llevarlo a cabo.”

Como ves, así pone en práctica su Mapa de talentos y fortalezas, primero comienza con su Tema de Talento Estrategia que le permite ver los posibles escenarios o ideas (Tema de Idear) que puedan funcionar en un planteamiento a futuro (Tema Futurista), después se pone en marcha (Tema Activador) y se concentra para trabajar (Tema Enfoque).

Puede que el orden varíe de acuerdo a la necesidad, pero siempre hay un patrón de activación desde el cual podemos seguir con nuestras actividades; si ya tienes dominio de cierta habilidad, en esos casos, puede que solo utilices 2 o 3 de tus talentos y fortalezas.

Por otro lado está Esaú, él es productor audiovisual, a quién le gusta colaborar en sus proyectos de forma personal y comprometida, su mapa de talentos y fortalezas se ve así:

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1.- Afinidad | 4.- Activador |
| 2.- Enfoque | 5.- Aprender |
| 3.- Restaurador | |

Cuando se le preguntó cómo lograba realizar sus tareas de la forma en la que más lo disfrutaba, su respuesta fue la siguiente:

“Me gusta involucrarme con mi cliente; para poder ayudarlo a desarrollar su talento musical ya que necesito saber lo que piensa y siente. Para mí es importante aprender todo sobre su carrera, así siento que formo parte de ella, lo que me ayuda a saber cuáles son los problemas o situaciones por las que pasa, ver qué puedo hacer para aliviar la situación y enfocarme en hacerlo diferente”.

Esta es la forma en la que pone en práctica su Mapa de talentos y fortalezas, primero comienza con su Tema de Talento Afinidad que le permite involucrarse con su cliente, después se activa su Tema de Talento Aprender que le ayuda a conocer y aprender todo sobre la carrera de su cliente, y después arreglar lo que considera que tiene

solución (Tema Restaurador), genera la propuesta y trabaja en ella hasta obtener el resultado (Tema Enfoque).

Puedes utilizar el orden que más te sea útil, pero toma en cuenta que hay cierta secuencia de activación que te permite ser más productivo.

Tus talentos y fortalezas se convierten en el motor de un círculo virtuoso, pues al ver que de manera impecable logras tus objetivos, esto te da la energía y motivación para continuar con otros.

4.3.4- Paso 4: La importancia de contar con una red de apoyo para el cumplimiento de nuestros objetivos.

La frase popular "El gato y el ratón nunca son de la misma opinión" puede ser muy cierta en muchos contextos, pero especialmente cuando se trata de proyectos personales o profesionales, siempre el aporte de una red de apoyo es muy valioso para cada proyecto.

Una red de apoyo está compuesta por personas que pueden contribuir con su experiencia, conocimientos y habilidades para ayudarnos a avanzar y cumplir nuestras metas. Estas personas pueden ser amigos, familiares, colegas, profesionales del sector o cualquier persona interesada en nuestro proyecto. Por ejemplo, si se trata de un proyecto de comunicación o diseño, pueden ser directores de área, gerentes de producto, impresores, desarrolladores, prensistas, ilustradores, compañeros de trabajo, clientes, consumidores o usuarios finales.

El apoyo de una red de apoyo no solo nos proporciona compañía, sino que también nos brinda orientación, capacitación, seguimiento y motivación. Además, nos ayuda a ver las cosas desde diferentes perspectivas, lo que nos permite encontrar soluciones que no habíamos contemplado y hacer frente a desafíos de manera más efectiva.

Como dijo el famoso autor Dale Carnegie, "Toda persona que conozco es superior a mí en algún sentido; y en ese sentido aprendo de ella". En este sentido, contar con una red de apoyo que pueda complementar nuestras habilidades y fortalezas es una verdadera bendición.²⁰

A la hora de construir una red de apoyo para nuestro proyecto, es importante tener en cuenta a personas que puedan formar equipos o alianzas basadas en nuestras habilidades y fortalezas. Una red de apoyo nos proporciona la confianza de que nunca estamos solos en el proceso de alcanzar nuestras metas. Con el respaldo de una red de apoyo, podemos afrontar cualquier reto con más fuerza y seguridad, sabiendo que contamos con un equipo de personas que se preocupan por nuestro éxito.

4.3.5- Paso 5: Evaluación del éxito

La neurociencia nos enseña que el cerebro tiene una respuesta muy positiva cuando percibe el reconocimiento, logro o avance en un proyecto, lo que provoca la generación de endorfinas, oxitocina y dopamina. Estas sustancias químicas nos brindan la motivación necesaria para continuar avanzando.

Por esta razón, es importante comunicar y celebrar cada logro que obtenemos durante el proceso de alcanzar nuestras metas. De esta manera, podemos evaluar si estamos en el camino correcto y mantenernos motivados.

Sin embargo, si nos damos cuenta de que nuestro avance no es el deseado, podemos pausar el proceso y buscar retroalimentación de nuestra red de apoyo. Ellos pueden ofrecernos puntos de vista, consejos y compartir su experiencia, lo que nos permitirá hacer ajustes y mejorar nuestro enfoque.

Para evaluar nuestro progreso de manera más precisa, es necesario establecer pautas y criterios de evaluación que nos permitan medir nuestro desempeño. Podemos utilizar criterios cualitativos, cuantitativos o una combinación de ambos para hacerlo.

Nuestra red de apoyo puede desempeñar un papel fundamental en este proceso, ya que pueden ayudarnos a medir nuestro avance y realizar evaluaciones para mejorar nuestra manera de trabajar hacia nuestras metas.

4.3.6- Paso 6: Logro y Celebración

En la vida, es importante celebrar nuestros logros y metas alcanzadas, no solo por el sentido de gratificación personal, sino también porque puede tener un impacto significativo en nuestra felicidad y bienestar emocional.

Estudios basados en Ciencias de la Felicidad han demostrado que nuestro bienestar está determinado en un 40% por las cosas que hacemos y disfrutamos a propósito, y esto incluye celebrar nuestros éxitos.

Celebrar el logro no solo nos da una sensación de satisfacción, sino que también puede ayudarnos a mantenernos motivados y enfocados durante el proceso. Además, nos brinda la oportunidad de agradecer y compartir la alegría con nuestra red de apoyo, quienes nos han acompañado y apoyado en todo el camino.

Es importante considerar con quiénes queremos celebrar nuestro logro y de qué manera. Podemos planear una fiesta, un viaje especial, un pequeño detalle, enviar un correo electrónico a nuestros conocidos, celebrar en familia, hacer una video llamada, entre otras opciones. La idea es que la celebración sea significativa para nosotros y que nos permita involucrar a nuestra red de apoyo en el reconocimiento de nuestro logro.

La celebración de los logros es una parte importante del proceso de alcanzar una meta. No solo nos permite reconocer y aplaudir nuestra capacidad y desempeño, sino que también puede ayudarnos a generar un vínculo más fuerte con nuestra red de apoyo y contribuir a nuestra felicidad y bienestar emocional. Así que, no dudes en regalarte un momento para celebrar tus éxitos y disfrutar de todo lo que has logrado.

Conclusiones

5.1- Qué obtenemos del uso de Talentos y Fortalezas en el día a día.

Los talentos y fortalezas son una parte fundamental de nuestra identidad, y su uso puede tener un impacto significativo en nuestro desarrollo personal y organizacional.

Como se mencionó anteriormente, entender nuestros talentos y fortalezas es clave para reconocer nuestras habilidades y capacidades productivas únicas, lo que nos permite estar un paso adelante y tener un mapa claro de nuestras capacidades para enfrentar los retos y oportunidades que se presenten.

Entender nuestros talentos es pieza clave para poder reconocer cuales son las fortalezas que nos hacen más productivos, adquirir este conocimiento, nos permite estar un paso adelante y tener un mapa claro de cuales son las capacidades que nos permitirán desenvolvemos con mayor soltura en una área productiva.

Por lo que adquirir nuevos conocimientos y habilidades, deben ir más de la mano con estos talentos, lo que nos ayudará a enfocarnos en las herramientas que nos son más útiles para llevar al éxito a nuestra organización.

Además, como señala el World Economic Forum, las habilidades requeridas a nivel organizacional en los próximos años estarán estrechamente relacionadas con nuestros talentos y fortalezas. Por lo tanto, maximizar y desarrollar nuestras habilidades naturales será esencial para adaptarnos a las demandas futuras del mercado laboral. ¹

Comprender y utilizar nuestros talentos y fortalezas nos permite potenciar nuestra productividad y éxito organizacional, y puede ser el punto de partida para un desarrollo personal y profesional exitoso.

Al integrar un Marco de Trabajo Ágil y desarrollar habilidades afines a nuestros talentos, podemos asegurarnos de estar un paso adelante y preparados para cualquier desafío que se presente.

5.2- Para tomar en cuenta.

Es importante destacar los beneficios que se obtienen al aplicar el conocimiento de nuestros talentos y fortalezas en el trabajo diario.

Al crear un marco de trabajo basado en nuestras fortalezas, no solo agregamos valor a nuestro trabajo, sino que también se pueden transmitir beneficios a otros actores en la cadena de producción, equipos de colaboradores, líderes, clientes y usuarios de nuestros productos, ya sean visuales o digitales.

En mi trabajo como comunicador, parte de mi labor es crear estrategias de comunicación y promoción adecuadas para mis clientes. Conocer mis fortalezas, que se relacionan con un enfoque estratégico, me permite crear fácilmente campañas, planeaciones, análisis de datos y estrategias, lo que se refleja en buenos procesos, resultados, engagement y ventas.

Pero los beneficios no se limitan solo a mí, ya que he implementado casos de éxito en los que acompañé a mis clientes en el reconocimiento de sus propios talentos y fortalezas, lo que les permite identificar las áreas en las que necesitan ayuda y a quién recurrir.

Es importante destacar que muchos de mis clientes son emprendedores o pequeños empresarios que buscan implementar una capacidad estratégica que les permita promover, adecuar e implementar buenas estrategias de comunicación en diversos medios.

Por lo tanto, es fundamental conocer nuestros talentos y fortalezas para aplicarlos de manera efectiva en nuestro trabajo y en la ayuda que brindamos a otros en su crecimiento profesional.

Referencias Bibliográficas

- 1 Schwab, K. (2018). The Future of Jobs Report. Noviembre 20, 2020, de World Economic Forum Sitio web: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
- 2 Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. Cologny/Geneva Switzerland: World Economic Forum.
- 3 University of California, Berkeley. (s. f.). KEYS TO WELL-BEING. The Greater Good Science Center. <https://greatergood.berkeley.edu/key>
- 4 Great Place to Work. (s. f.). Conoce las Grandes Historias de los Mejores Lugares para Trabajar® en México. <https://greatplacetowork.com.mx/gptw-mexico/estudios-de-caso/>
- 5 INEGI. (s. f.). INEGI. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/>
- 6 Buckingham, M. ; Clifton, D. (2001). La Revolución. Now, Discover Your Strengths(13-21). Estados Unidos: Simon & Schuster, Inc.
- 7 Gallup, Inc. (s. f.). How the CliftonStrengths Assessment Works. Gallup CliftonStrengths Assessment. <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/253676/how-cliftonstrengths-works.aspx>
- 8 Seligman, M. (2004). Meaning & Purpose. En Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment(250-256). Estados Unidos: Atria Paperback.
- 9 Maclean, P. (1990). The Triune Brain in Evolution: Role in Paleocerebral Functions. United States: Springer Science+Business Media.
- 10 Mineo, L. (2017). Good genes are nice, but joy is better. Diciembre 17, 2020, de Massachusetts General Hospital. Harvard Medical School Sitio web: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2017/04/over-nearly-80-years-harvard-study-has-been-showing-how-to-live-a-healthy-and-happy-life/>
- 11 Smith, A. (2020). The Gratitude Project: How the Science of Thankfulness Can Rewire Our Brains for Resilience, Optimism, and the Greater Good. Estados Unidos: New Harbinger Publications.
- 12 Aristóteles. (1985). III. En Ética Nicomaquea(189-193). España: Editorial Gredos.

- 13 Gilbert, P. (2018). Los Retos Vitales . En La Mente Compasiva(55-62). España: Eleftheria.
- 14 Goleman, D. (2013). ¿La Inteligencia Emocional conforma un conjunto diferenciado de capacidades?. En El Cerebro y la Inteligencia Emocional: Nuevos Descubrimientos(6-10). España: Ediciones B, S.A.
- 15 David, S. (2016). Emotional Agility: Get Unstuck, Embrace Change, and Thrive in Work and Life). Estados Unidos: Avery Publishing Group.
- 16 Martel A. (2016). Gestión Práctica de Proyectos Scrum. España: Creative Commons. Sin Obra Derivada.
- 17 Ries, E. (2011). El Método Lean Startup. España: Centro Libros PAPF, D. L. U.
- 18 "America's Mission", speech delivered by the leader of the Democratic Party at the Washington Day banquet given by the Virginia Democratic Association at Washington, D.C., (22 February 1899), as published in The Book of Public Speaking (Vol. 2) http://www.forgottenbooks.com/readbook_text/The_Book_of_Public_Speaking_v2_1000538531/149
- 19 Rigoni, B.; Asplind, J. (2016) Developing employee' Stregnths Boosts Sales, Profit, and Engagement". Estados Unidos: Harvard Business Review.
- 20 Carnegi, D. (2013) The Sales Advantage. Estados Unidos: FreePress.

Apéndices

Heath, N. (2019). How to create an emotionally agile workplace. Febrero 7, 2021, de Australian HR Institute / Mahlab Sitio web: <https://www.hrmonline.com.au/how-tos/emotionally-agile-workplaces/>

Hawkins, P. (2011). Coaching y Liderazgo de Equipos. México: Ediciones Granica S.A.

Lacoste, J. (2014). EL Perfil Humano y Profesional de los Emprendedores Digitales. España: Bubok Publishing S.L.

Savater, F. (2014). Ética para la Empresa. España: Editor Digital: fdf92441

Bok, D. (1987). Higher Learning. Higher Education, 647-649.