
LAS CLAVES DEL TALENTO

El libro nos cuenta a partir de la historia de Daniel los tipos de liderazgo que podemos encontrar dentro de una empresa, y la forma en que reaccionamos a la gestión que hacen nuestros jefes de nosotros.

De esta manera, debemos ser conscientes de que la motivación que tengamos y nuestro talento innato darán lugar a determinadas acciones que a su vez nos producirán determinados resultados.

Podríamos resumir el proceso del círculo del talento como el siguiente: el conocimiento se adquiere según la valoración que haga nuestro jefe de los resultados que obtenemos, y el feedback que tenemos. De esta manera, nosotros interpretamos este feedback, y así variamos nuestra actitud en el trabajo según la motivación que tengamos, haciendo determinadas acciones y alterando así nuestra aptitud en ese mismo trabajo, ya sea mejorándola o empeorándola. Dichas acciones producirán unos nuevos resultados, que serán de nuevo evaluados por nuestro jefe, iniciando de nuevo el círculo.

De esta forma, dependiendo del modelo de dirección tendremos distintos círculos del talento. Con un estilo de dirección por tareas, tendremos un círculo del talento más dependiente. De esta forma, la dirección da una serie de órdenes, a las cuales nosotros respondemos de forma reactiva y no proactiva. Esto nos hace desarrollar un talento dependiente que nos hace realizar las tareas de forma mínimamente correctas con el fin de cumplir esos objetivos que nos marcaron. Esto se debe a esa falta de autonomía que nos concede este estilo directivo.

Por otro lado, tenemos el modelo de dirección por objetivos. De esta forma se da mayor autonomía a los subordinados, a coste de un menor trabajo en equipo. En este modelo de dirección, los responsables ponen unos objetivos que los trabajadores deberán cumplir. Como la consecución de los objetivos dependerá únicamente de los trabajadores, éstos responderán a dichos objetivos de forma proactiva, potenciando el talento independiente, pues serán los propios trabajadores los que busquen desarrollar su talento. De esta forma y dependiendo del talento personal, se obtendrán unos resultados, que serán comparados con los del resto de trabajadores con el fin de ver quien ha obtenido mejores resultados.

Finalmente tenemos el modelo de dirección por competencias. En este modelo, la dirección plantea una “misión” a un equipo, y el objetivo de dicho equipo es lograrla. De esta manera, las personas de ese equipo deberán cooperar con la finalidad de conseguir lograr dicha misión. De esta forma, estaremos desarrollando el talento interdependiente, mejorando de esta manera la organización del grupo y maximizando la contribución de todos los miembros.

De esta manera, sacamos en claro que hay distintos tipos de dirección, y que ninguna es mejor que otra. La elección de una forma de dirigir a nuestros subordinados, o que nos dirijan a nosotros nuestros jefes desarrollará distintas facetas de nosotros mismos. Por lo que la elección de nuestro modo de dirección también dependerá de los objetivos que queramos lograr con él.