

Jesús Espinosa, socio-director de **VALUES+**

Para liderar, nos ocupan más los aprendizajes que las cualidades innatas

VALUES+ contribuye a que las empresas incorporen personas con la motivación y las competencias profesionales que garanticen resultados, integración y actuación comprometida con sus valores y objetivos. Aporta soluciones para responder a la necesidad de adquirir y desarrollar competencias y habilidades profesionales, para reforzar el progreso de las personas y anticipar los retos que les plantean los cambios en su entorno.

¿Cuándo nació VALUES+?

Values+ nace en 2012 para dar continuidad a un proyecto empresarial de servicios especializados para identificar y desarrollar competencias profesionales en dos ámbitos críticos para las empresas, la dirección de personas y los patrones de actuación en ventas.

Una de las claves de su equipo es su amplia experiencia en el sector. ¿Qué *background* aportan a VALUES+?

Las personas vinculadas a nuestra empresa tienen una sólida formación académica, contrastada y reforzada con experiencia dilatada en sus ámbitos de especialización. Es un valor reconocido por nuestros clientes.

¿Cuál es la tipología de clientes con la que trabajan?

Trabajamos para un amplio espectro de compañías, de distintos sectores y tamaños. A fin de cuentas, nuestra especialización no está sesgada por el tipo de empresas; sino que nuestro foco está en las personas y en su comportamiento.

En VALUES+ ofrecen servicios especializados para los momentos críticos del proceso de incorporación y desarrollo de profesionales que tienen encomendadas misiones clave para la empresa. ¿A través de qué herramientas?

Trabajamos en *assessment* y desarrollo con metodologías de probado éxito a escala mundial que nos facilita *Management Research Group*®, organiza-

ción americana especializada en este campo, con la que colaboramos desde 1997. Hemos adaptado sus herramientas al mercado español y somos su distribuidor preferente en España. También hemos sido creativos y hemos desarrollado algunas aplicaciones particulares que enriquecen la ejecución práctica

Cambiar y desarrollarse profesionalmente es antes un proceso de reflexión sobre los motivos y las creencias personales que una adquisición de nuevos conocimientos

ca de los proyectos. Estas metodologías son especialmente indicadas para identificar y desarrollar comportamientos directivos y de liderazgo. Partimos de una concepción del liderazgo abierta, no estereotipada ni grandilocuente, basada en la identificación de los modos de actuación que permiten al directivo, en su contexto y realidad singular, identificar qué aspectos de su forma de hacer las cosas le facilitan alcanzar los resultados que pretende y cuáles puede cambiar en beneficio de la organización, de las personas con las que trabaja y de su propio perfeccionamiento profesional. Nos ocupan más los "aprendizajes" que las "cualidades innatas".

Del mismo modo, contamos con herramientas específicas para definir los patrones de actuación en ventas. También es un modelo abierto que se acaba definiendo para la realidad particular de cada empresa. No tratamos de "enseñar" a profesionales que, en la situación menos favorable, conocen mejor que nosotros su realidad. Nuestro enfoque es otro. Partimos del convencimiento de que la conducta es un factor determinante que favorece o entorpece los resultados. Por lo tanto, buscamos implicar a la persona para que encuentre, con nuestra ayuda, pero por sí misma, los aspectos que fundamentan su eficacia y también los que la limitan.

¿Por qué es tan decisivo el estudio del modelo de comportamiento en el desarrollo del liderazgo?

Para que el directivo descubra los aspectos clave del hacer directivo y de su manera singular de actuar. Dirigir y liderar son dimensiones de la misma realidad. No son conceptos contrapuestos, sólo ponen énfasis en formas distintas de ejercer el rol. Trabaja-

mos sobre factores concretos de dirección de personas, relacionados con la forma singular que cada profesional tiene de analizar problemas, tomar decisiones, implicar a otros, organizar el trabajo y alcanzar resultados. Todos los directivos, independientemente de su área o nivel, tienen la misión antes descrita; pero cada uno la lleva a cabo de forma diferente, según los aprendizajes que ha ido acumulando a través de toda su vida, profesional y personal, y que fundamentan sus criterios, sus valores y sus creencias.

Cambiar y desarrollarse profesionalmente es antes un proceso de reflexión sobre los motivos y las creencias personales que una adquisición de

nuevos conocimientos. El proceso empieza por tomar conciencia de cómo hacemos las cosas y de las consecuencias que se derivan. Para tener éxito es imprescindible, según nuestro enfoque, realizar un fino diagnóstico previo.

Ayudan a los equipos de Dirección a definir modelos basados en la aplicación de la metodología *SLD-Strategic Leadership Development*® de *Management Research Group*®. ¿En qué consiste?

Con cuestionarios de alta fiabilidad y precisión y el trabajo reflexivo del equipo directivo se identifican los factores críticos de liderazgo, entendido como manera de actuación de las personas que tienen encomendadas responsabilidades sobre el trabajo de otras, con el fin de alinear el comportamiento de directivos y mandos, en su trabajo como tales, con los valores y los objetivos de la empresa.

Cuentan con servicios especializados en la gestión y optimización de redes comerciales. ¿Por qué consideran clave estos departamentos?

Es, junto con la función directiva, donde los resultados están más determinados por el comportamiento. El éxito y el fracaso en ventas son, en gran medida, consecuencia de la forma con la que el vendedor se relaciona con sus clientes y con su propia empresa. Como se trata de "cambio" de comportamientos, podemos ayudar.

¿Qué retos a medio plazo se han marcado?

Pretendemos consolidar nuestro proyecto, para ello tenemos que mantener la confianza de nuestros clientes ■

