

**Carles Polo, director general de evoluciona\_t**

# Hemos re-diseñado algunos de nuestros programas con metodologías basadas en fortalezas

**Tras ocho años en el mercado, en evoluciona\_t han vivido ya algunos cambios de paradigma, siempre fieles a su misión: acompañar a personas y organizaciones en sus procesos de cambio. Sus clientes les siguen solicitando programas de gestión de carrera (outplacement) y de gestión del cambio (desarrollo organizacional), porque saben que disponen de un equipo de profesionales expertos en diversas áreas –coaching, emprendeduría, gestión emocional, transiciones, networking...– y que trabajan con metodologías innovadoras que facilitan el cambio –Appreciative Inquiry y Lean Change Management–.**

## ¿En qué momento se encuentran?

Si hacemos una retrospectiva de lo que ha sido nuestra historia, en evoluciona\_t siempre nos hemos diferenciado por realizar programas *ad hoc*. Esta personalización nos ha permitido identificar patrones de necesidades e innovar en esa dirección, creando nuevos programas siempre con un contenido común, de acuerdo a nuestra propuesta de valor: desarrollar el talento en la carrera profesional. Actualmente, estamos iniciando una nueva etapa, hemos incorporado consultores que aportan áreas de *expertise* que complementan las de nuestro equipo y también hemos re-diseñado algunos de nuestros programas con metodologías basadas en fortalezas (*strength-based methodologies*).

## ¿Son nuevas estas metodologías?

Se vienen desarrollando en Estados Unidos desde hace más de 30 años, en nuestro país cada vez son más conocidas. Hace unos cinco años empecé a interesarme por ellas y ahora hace algo más de dos años que me capacité junto a alguno de los profesionales de nuestro equipo.

## ¿Qué hace que estas metodologías sean tan potentes en procesos de desarrollo organizacional?

Aquellas organizaciones que han querido diferenciarse en estos últimos años para enfrentarse a los cambios inesperados que se han producido en la economía y los mercados son empresas que han fomentado entornos aún más constructivos. Esta mirada constructiva amplía las perspectivas

y favorece la apertura a escenarios de futuro, experimentando en el presente posibles eventos inesperados, gracias a la utilización de prototipos y simulaciones. Además, son organizaciones que no se paralizan centrándose en el clásico análisis DAFO, sino que lo complementan con el análisis FOAR (fortalezas, oportunidades, aspiraciones y resultados), lo que genera entusiasmo y crea un impulso positivo que favorece una visión más innovadora en la planificación estratégica.

## ¿Y también se aplica a nivel individual?

Llevamos unos meses trabajando para incorporarla en nuestros programas de gestión de carrera; de hecho, ya estamos comercializando estos programas con un foco 100% positivo.

Algunos de nuestros consultores están homologados por la *Corporation for Positive Change*. Ello les avala como verdaderos catalizadores del cambio para superar la barrera cultural de poner el foco en lo que no funciona y desplegar su “mirada apreciativa”. No deja de sorprendernos que los directivos capitalicen las ideas surgidas del pensamiento divergente y se empoderen de un modo exponencial al trabajar desde sus talentos. El objetivo es acompañarlos a pensar *out of the box* y a fijarse en los recursos personales con los que cuentan para desarrollar aquellas áreas que deben potenciar, pues co-construimos sobre sus fortalezas.

## Y en adelante, ¿cuál es su hoja de ruta?

Hacer mucha pedagogía para que los directivos y directivas que impulsan cambios fomenten a nivel organizacional el uso de estas metodologías

## Las organizaciones que quieren diferenciarse complementan el análisis DAFO con el FOAR (fortalezas, oportunidades, aspiraciones y resultados)

con el objetivo de desafiar el estatus quo y crear oportunidades para que emerja la inteligencia colectiva, apreciando las mejores prácticas como base para el cambio. También potenciar la creatividad y la innovación, tanto para el diseño y rediseño de productos y servicios como para la resolución de incidencias o conflictos. Por otro lado, queremos mejorar la motivación de las personas y su compromiso con la organización por medio del establecimiento de nuevas formas de relacionarse; y alinear equipos alrededor de una misión que entusiasme ■

