

IF THE JOB COULD TALK

JOB TALK

Si el trabajo pudiera hablar explicaría lo que es necesario para lograr un rendimiento superior. Podría contarnos lo siguiente:

- Conocimiento que una persona necesita
- Atributos personales requeridos para conducir el éxito
- Recompensas por un rendimiento superior
- Habilidades difíciles vitales para el trabajo
- Comportamientos necesarios para realizar en los niveles máximos
- Motivadores intrínsecos

Pero todos sabemos que el trabajo no puede hablar. Si lo hiciera escucharíamos la verdadera historia.

EL PROBLEMA

En su lugar, debemos obtener la verdad de otra fuente - expertos en la materia. Estas son las personas que están alrededor de un trabajo determinado. Pero incluso preguntar a la gente sobre un trabajo representa un desafío. Antes de que podamos aprender el verdadero significado del desempeño superior para cualquier trabajo en particular, los expertos deben eliminar sus sesgos naturales. El prejuicio es una preferencia o aversión injusta de algo. El sesgo puede crear un punto ciego - bloquear una sola cosa - o actuar como un antifaz - haciendo sólo una cosa visible.

Desafortunadamente, los prejuicios obstaculizan la comprensión de los requisitos del trabajo. A lo largo de los años, hemos aprendido que es difícil -si no imposible- que los expertos del tema ignoren por completo su propio sesgo. También sabemos que una vez que los expertos de la materia cortan su sesgo, son capaces de escuchar la charla del trabajo. Una vez que esto sucede, pueden identificar las principales responsabilidades o competencias para el trabajo. Sólo después de quitar esos sesgos naturales pueden entregar una definición verdadera del funcionamiento superior para el trabajo dado.

If the Job Could Talk...



LA SOLUCIÓN

Eliminar el sesgo puede ser el desafío más formidable en la definición de un rendimiento superior. De hecho, sabemos que es imposible quitar el sesgo sin una facilitación imparcial. Un experto puede estimular a un grupo en una discusión imparcial y justa y actuar como un catalizador para desarrollar una comprensión clara de lo que parece un rendimiento superior. En resumen, un facilitador experto ayudará a los expertos de la materia a escuchar “lo que dice el trabajo”.

LOS RESULTADOS

El proceso conduce y comprende el conocimiento, los motivadores intrínsecos, los atributos personales, los comportamientos y las habilidades difíciles requeridas de cada responsabilidad clave para el trabajo en cuestión. Después del proceso, las empresas pueden comparar todos los actuales y nuevos miembros del personal con los resultados y proporcionar un plan de desarrollo de cada uno. Los planes de desarrollo que están relacionados con el trabajo son mucho mejores que los basados en la opinión de una persona.

Facilitador experto ayudará a los expertos a escuchar "lo que dice el trabajo"



¿Resultado?

Las empresas podrán comparar los actuales y nuevos miembros del personal con los resultados y proporcionar un plan de desarrollo de cada uno