



## **DESARROLLO HUMANO**

# Gestión de personas con Eneagrama



**Isabel Salama**

**SOCIA DIRECTORA**

Eneyda

[www.desarrollohumano.com](http://www.desarrollohumano.com)

**E**n los momentos de cambio y transformación, las personas y su capacidad de reacción y adaptación se convierten en la principal palanca para realizar con éxito el proceso. Es por ello necesario utilizar modelos de gestión y desarrollo de las personas que aprovechen al máximo todo el potencial que éstas encierran, y poner a su disposición las herramientas adecuadas para facilitar este desarrollo.

Hasta la fecha, se han venido utilizando modelos de carácter generalista, como la gestión de competencias. Lo que proponemos es una evolución positiva que tenga en cuenta la diferencia que existe entre personas, considerando que cada individuo tiene su propio patrón de conducta personal que influye de manera determinante en la forma de desarrollar su trabajo, lo que constituiría un modelo de gestión de la diversidad aprovechando el potencial positivo de esta diferencia y eliminando los rasgos negativos que conducen al conflicto.

Para ello se utiliza el Eneagrama como herramienta para mejorar el conocimiento de los individuos y conseguir su integración armónica dentro de las organizaciones. Un poderoso sistema que provee a las personas de gran cantidad de material descriptivo y permite analizar patrones de carácter, contribuyendo a identificar estilos de pensamiento, conducta,

**Lo que proponemos es una evolución positiva que tenga en cuenta la diferencia que existe entre personas**

motivaciones, creencias básicas, mecanismos internos y forma de comunicarse entre sí.

En las Organizaciones los conocimientos de Eneagrama tienen numerosas aplicaciones positivas, desde el entendimiento de las relaciones internas a la mejora de la comunicación para manejar a personas difíciles. Aprender a reconocer la influencia de los estilos de personalidad en el lugar de trabajo ayuda a resolver conflictos, a reducir las cuestiones políticas en la oficina y a gestionar bien a las personas. Es especialmente útil para el trabajo en

equipo, donde los miembros del grupo pueden aprender a entender de una forma no defensiva las diferencias entre ellos y asumir la responsabilidad por sus bloqueos y limitaciones individuales. Por su parte las Organizaciones pueden conseguir la mejora del conocimiento de las características personales de cada individuo, una mejor adecuación de la persona al puesto de trabajo, la mejora de la comunicación interna, crear equipos de trabajo equilibrados y eficaces, una mayor facilidad para la mediación y resolución de conflictos, el refuerzo de los valores de la organización y la visión compartida, una mejor comprensión del liderazgo, el aumento de la productividad de las acciones formativas, y como consecuencia de todo lo anterior una mejora significativa del clima laboral. Por todo ello entendemos que un Modelo como el planteado, que no trata de cambiar a las personas, sino mejorarlas, que no trata de buscar patrones de comportamiento únicos, sino aprovechar la potencialidad de la diversidad de conductas, que enriquece el colectivo mediante el desarrollo de las fortalezas de cada uno y la evitación de los factores limitativos, que persigue una mejora de la comunicación a todos los niveles como base para el desarrollo armónico de la organización, que pone en valor a las personas dentro del entramado organizacional, es un Modelo muy adecuado para abordar cualquier reto de transformación empresarial que se plantee en la Organización. ♦