

SESIÓN 2 · SÍNTESIS DE LIDERAZGO

Mapa de Talento del Equipo

Empresa Demostrativa

Preparado para: Comité Directivo · 5 personas evaluadas · Julio 2026

El talento no se adivina. Se mide, se activa y se convierte en resultados.

ESTE MAPA ES UNA AGENDA DE CONVERSACIONES

Muestra dónde está la energía del equipo, dónde hay riesgo de sobreextensión colectiva y qué complementariedades vale la pena activar. Las decisiones las toman los líderes — con más información que antes.

El equipo en una página

Los 5 temas dominantes de cada persona — el vocabulario común del equipo a partir de hoy

Ana R. — Dirección

Estratégico

Logrador

Mando

Futurista

Maximizador

Carlos M. — Operaciones

Logrador

Disciplina

Responsabilidad

Restaurador

Deliberativo

Lucía T. — Comercial

Sociable

Comunicación

Positivo

Logrador

Competitivo

Jorge P. — Finanzas

Analítico

Deliberativo

Consistente

Enfoque

Intelección

María F. — Personas

Empatía

Individualización

Desarrollador

Armonía

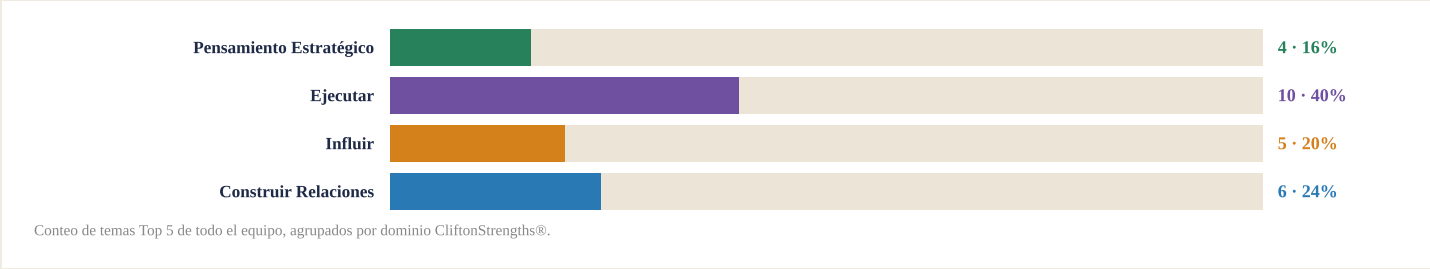
Conexión

● Pensamiento Estratégico ● Ejecutar ● Influir ● Construir Relaciones

Úsalo así: este es el lenguaje compartido del equipo. En la siguiente junta, que cada persona nombre su tema #1 y un ejemplo de la semana donde lo usó — dos minutos por persona, y el mapa cobra vida.

La energía del equipo por dominio

Dónde está concentrado el talento colectivo — y dónde hay menor cobertura natural



LA VÍA NATURAL DEL EQUIPO

El equipo concentra su energía en **Ejecutar**. Los retos que se resuelven por esa vía fluirán solos; el liderazgo casi no necesita empujarlos.

LA ZONA DE MENOR COBERTURA

Pensamiento Estratégico es el dominio con menos representación en el Top 5 colectivo. No significa que el equipo no pueda — significa que le costará energía. Es la primera candidata a sistemas, procesos o refuerzo externo.

Pregunta para la sesión: de los objetivos del próximo trimestre, cuáles dependen del dominio con menor cobertura — y qué sistema o alianza los va a sostener.

Riesgos colectivos de sobreextensión

Los temas más compartidos del equipo son su sello — y su punto ciego cultural

Un tema compartido por varias personas define la cultura del equipo: su forma automática de responder. Esa misma concentración amplifica el costo de sobreextensión — el rol del líder es instalar el contrapeso antes de que el costo aparezca.

Logrador RIESGO AMPLIFICADO EN EQUIPO Confundir actividad con impacto y arrastrar al equipo a un ritmo insostenible. Cuando varias personas comparten el tema, el exceso se normaliza: nadie lo ve porque todos lo hacen.	3 PERSONAS LO TIENEN EN SU TOP 5 CONTRAPESO DE LIDERAZGO Antes de aceptar una tarea, preguntar qué decisión o resultado habilita; una pausa planeada por semana.
Deliberativo RIESGO AMPLIFICADO EN EQUIPO Que la evaluación de riesgos se vuelva veto permanente a la acción. Cuando varias personas comparten el tema, el exceso se normaliza: nadie lo ve porque todos lo hacen.	2 PERSONAS LO TIENEN EN SU TOP 5 CONTRAPESO DE LIDERAZGO Fijar fecha de decisión al iniciar el análisis; entregar riesgos junto con una recomendación.

Complementariedades para activar

Cruces de talento con potencial de colaboración — el punto de partida de las duplas de trabajo

Estos cruces indican dónde buscar colaboración de alto retorno. La regla de asociación aplica igual que en los reportes individuales: el cruce dice dónde empezar la conversación — el trabajo conjunto es lo que la confirma.

Ana R. — Dirección (Logrador) · Lucía T. — Comercial (Comunicación)

Ana R. aporta: en una semana normal produce más entregables que el promedio y mide el día por lo terminado, no por lo trabajado. Lucía T. aporta: traduce ideas complejas en narrativas que la gente recuerda.

✓ Combinación con sinergia documentada en el marco CliftonStrengths® — candidata a dupla de trabajo.

Carlos M. — Operaciones (Logrador) · Lucía T. — Comercial (Comunicación)

Carlos M. aporta: en una semana normal produce más entregables que el promedio y mide el día por lo terminado, no por lo trabajado. Lucía T. aporta: traduce ideas complejas en narrativas que la gente recuerda.

✓ Combinación con sinergia documentada en el marco CliftonStrengths® — candidata a dupla de trabajo.

Jorge P. — Finanzas (Deliberativo) · María F. — Personas (Desarrollador)

Jorge P. aporta: antes de comprometerse identifica los riesgos que nadie mencionó en la junta. María F. aporta: detecta progreso incipiente en otros y lo cultiva.

✓ Combinación con sinergia documentada en el marco CliftonStrengths® — candidata a dupla de trabajo.

Ana R. — Dirección (Logrador) · Carlos M. — Operaciones (Disciplina)

Ana R. aporta: en una semana normal produce más entregables que el promedio y mide el día por lo terminado, no por lo trabajado. Carlos M. aporta: convierte objetivos ambiguos en rutinas, fechas y estructura.

✓ Combinación con sinergia documentada en el marco CliftonStrengths® — candidata a dupla de trabajo.

LA REGLA DE ASOCIACIÓN — VERSIÓN EQUIPO

Activa una dupla con un proyecto pequeño y real antes de institucionalizarla. La confirmación es doble: el resultado aparece de forma consistente, y ambas personas terminan con más energía de la que empezaron. Este mapa abre conversaciones — no reorganiza el organigrama.

Agenda de conversaciones

Del mapa a la práctica — cinco movimientos con condición de cumplimiento

1. Vocabulario común	Esta semana
En la próxima junta de equipo, cada persona presenta su tema #1 con un ejemplo real de la semana.	
Se cumplió si: El equipo usa los nombres de los temas en conversaciones normales.	
2. Condiciones de rendimiento	Semanas 1–3
Cada líder directo agenda 30 minutos con cada persona para revisar juntos la sección 02 de su reporte individual: qué condiciones cumple su rol hoy y cuál falta.	
Se cumplió si: Cada persona tiene un ajuste de rol acordado, aunque sea pequeño.	
3. Contrapeso del riesgo colectivo	Semanas 2–4
El equipo directivo elige UNO de los riesgos de la sección 03 e instala su contrapeso como práctica de equipo.	
Se cumplió si: El contrapeso tiene dueño, fecha y forma de verificarse.	
4. Primera dupla activada	Semanas 2–6
Elegir una complementariedad de la sección 04 y asignarle un proyecto pequeño y real con entregable a 30 días.	
Se cumplió si: El proyecto se entregó y ambas personas quieren repetir.	
5. Revisión a 90 días	Semana 12
Sesión de seguimiento: qué predijo bien el mapa, qué no, y qué conversación falta.	
Se cumplió si: Hay una lista escrita de aciertos y una decisión tomada gracias al mapa.	

El mapa abre conversaciones.

Las decisiones siguen siendo suyas.

LO QUE ESTE MAPA HACE

Da al equipo un lenguaje común de talento. Muestra dónde está la energía colectiva y dónde costará más. Señala riesgos de sobreextensión cultural y complementariedades para probar en proyectos reales.

LO QUE ESTE MAPA NO HACE

No evalúa desempeño ni competencia. No decide contrataciones, promociones ni asignaciones. No compara el valor de las personas — un perfil no es mejor que otro, es distinto. CliftonStrengths® es una herramienta de desarrollo y así se usa aquí.

El talento del equipo se cruza con la evidencia que la organización ya tiene — desempeño, retroalimentación, resultados. Este mapa suma una capa que antes no existía: la de la energía. C&N acompaña la activación; el seguimiento a 90 días está incluido en el programa.

El talento no se adivina. Se mide, se activa y se convierte en resultados.

contacto@cnestrategia.com · WhatsApp +52 33 3788 8123