

ALGUNOS INDICADORES DEL POTENCIAL DIRECTIVO

PLÁCIDO FAJARDO

SOCIO DIRECTOR DE LEADERS TRUST

 @plafajardo



En el último número de *Leaners* abordábamos el complejo asunto del potencial y nos acercábamos a su definición como una serie de capacidades latentes, no completamente manifestadas, una especie de talento oculto. Esta definición nos da una primera muestra de las dificultades de medir algo que aún no se ha mostrado en su integridad, por lo que las pruebas para su evaluación requieren metodología y rigor.

Es importante destacar que la medición del potencial de talento debería llevarse a cabo en relación a una actividad o profesión en concreto. Así, deberíamos hablar de potencial para ser un buen jugador de fútbol, un brillante científico o un exitoso directivo empresarial, por ejemplo. Las capacidades necesarias para una u otra dedicación difieren considerablemente, como es lógico. El talento no es algo valorable en términos absolutos, sino relativos; hablamos de potencial “para algo” en concreto.

“ La identificación temprana de actitudes y comportamientos será crucial para tener un buen diagnóstico del potencial de talento latente en las organizaciones

Si nos centramos en los puestos ejecutivos, antes de evaluar el potencial sería conveniente haber definido cuáles son las competencias que la organización promueve de forma genérica, de acuerdo con su estrategia y valores. De esta manera, la medición del potencial se efectuará comparando las competencias evidenciadas por esa persona contra el perfil de competencias deseado, bien sea para una posición específica o familia de puestos —comerciales, operacionales, técnicos, etc.—, o bien de manera genérica, para posiciones de gestión directiva o de liderazgo, por ejemplo la dirección general.

Si nos centramos en estas últimas, aunque cada organización debería definir los suyos, podríamos citar algunos indicadores que inducirían a pensar que alguien posee potencial directivo.

Pensamiento estratégico aplicado. Significa ser capaz de pensar con amplitud de miras y en el largo plazo, conceptualizando ideas con buena lógica, pero que tengan realmente aplicabilidad práctica, sin quedarse en el plano teórico.

Actuar con decisión. En inglés, algunas empresas lo definen como *drive*, algo así como la “pegada”. Sería la determinación firme hacia la acción, sin demasiados titubeos o dudas.

Compromiso. El profesor Schaufeli, de la Universidad de Utrecht, definía el *engagement* como un “estado psicológico positivo caracterizado por el vigor, la dedicación y la concentración en el trabajo”. Supone la capacidad de vincular la voluntad de forma sólida hacia aquello que hacemos.

Inteligencia emocional. En el plano interior, implica la consciencia de uno mismo, el autoconocimiento, el autodesarrollo y también la autocrítica. Hacia los demás, supone aspectos tan críticos como la capacidad de comunicación, vital para ejercer influencia y persuadir, o la empatía que nos permite conectar emocionalmente con los demás y ser conscientes de cómo nuestro comportamiento afecta e incide en quienes nos rodean.

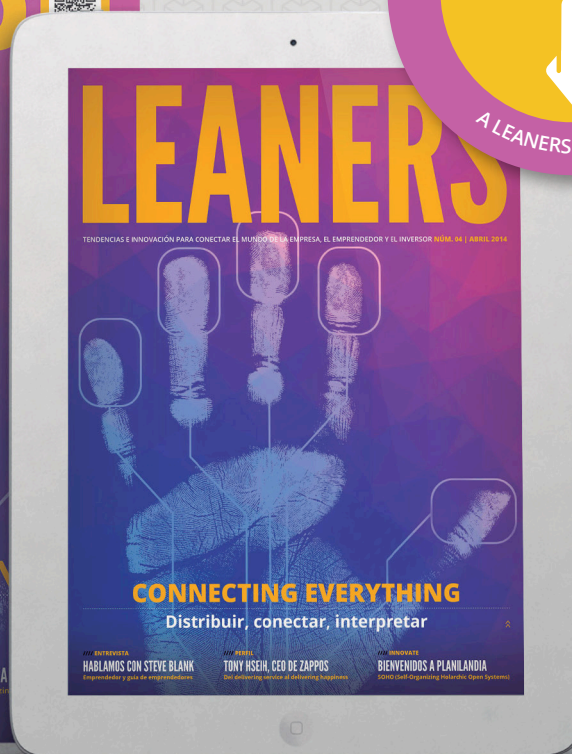
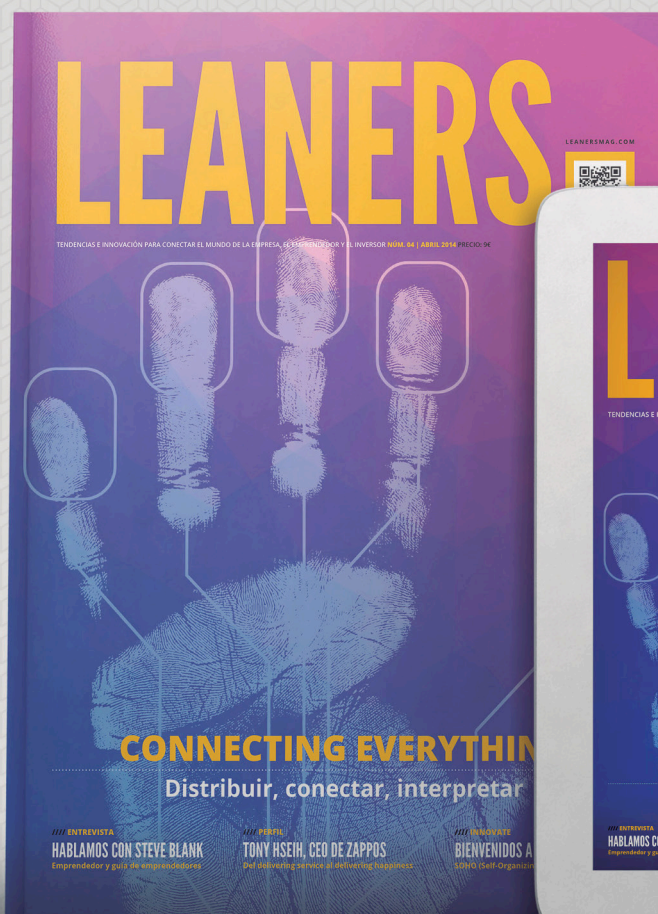
Todas estas características se traducen en actitudes, comportamientos y actuaciones observables y, por tanto, medibles. Es importante destacar la importancia de las actitudes, pues éstas son la antesala del comportamiento. Elegir la actitud adecuada también es una muestra de potencial, por cuanto supone una demostración patente de inteligencia emocional.

Para ser futbolista hay que “apuntar maneras” desde pequeño, tanto físicas como técnicas y psicológicas. Pues, igualmente, tener potencial directivo requiere ir destacando en los indicadores mencionados —entre otros— desde los comienzos de la carrera profesional. La identificación temprana de actitudes y comportamientos será crucial para tener un buen diagnóstico del potencial de talento latente en las organizaciones. Y tendrá más valor si esta identificación es “multifuerza”; es decir, se elabora a base de diferentes opiniones cercanas a la persona valorada.

El resto es cuestión del necesario desarrollo. Las empresas deberían invertir sus recursos dedicados al desarrollo especialmente sobre quienes más potencial están mostrando. Por eso, medirlo adecuadamente será imprescindible para asegurar la eficacia de la inversión. Tan lógico como poco frecuente, por cierto. ♦♦♦

SUSCRÍBETE A LEANERS MAGAZINE

APROVECHA EL **CÓDIGO PROMOCIONAL** CON UN **20% DE DESCUENTO**



SUSCRIPCIÓN ANUAL

VERSIÓN IMPRESA + DIGITAL **30€**

24€

CON CÓDIGO PROMOCIONAL

VERSIÓN DIGITAL **5€**

4€

CON CÓDIGO PROMOCIONAL



MÁS INFORMACIÓN EN NUESTRA WEB **WWW.LEANERSMAG.COM**