

# Potencial de Desarrollo

Contar con un desempeño exitoso en la posición actual no nos asegura tener éxito en la posición inmediatamente superior, así pues, debemos evaluar el **potencial de desarrollo** de nuestros colaboradores en la posición actual en que se encuentran.

La **evaluación de potencial a nivel global** es el proceso de revisión de la capacidad que tiene la organización para ejecutar el plan de negocio establecido, el talento de sus líderes, sus habilidades competenciales, las alternativas de sucesión a puestos clave y los planes de desarrollo que impactan la efectividad de la empresa.

El objetivo consiste en introducir una metodología sistemática y consistente para identificar dónde agregar y/o desarrollar talento y definir una base de elementos de sucesión que provea un liderazgo de alto desempeño a largo plazo.



En la práctica, centrarse en el **potencial de desarrollo** consiste en una serie de revisiones de gestión, en las cuales cada gerente observa y evalúa tanto su área como la de sus asociados. El resultado es una evaluación del potencial, de posibilidades reales de desarrollo, del personal a lo largo de toda la organización.

El **proceso de revisión de talento** es una metodología sistemática para determinar los niveles internos del potencial humano. Se logra a través de revisar las características que los colaboradores tienen para el logro de los objetivos organizacionales.

La definición del **potencial de desarrollo** del empleado se ha vuelto más compleja a medida que el mercado requiere de mayor eficiencia para identificar y preparar a los empleados que considera de alto potencial. Las definiciones conceptuales y operacionales del potencial humano varían de manera significativa.

- Definiciones que van desde suposiciones de cómo el **desempeño actual sirve de predicción válida del desempeño a futuro**.
- Definiciones que consideran el **potencial de desarrollo como una capacidad innata que se adquiere en la concepción** y que no puede generarse en etapas posteriores, es decir, el talento se tiene o no se tiene. En este sentido, habrá que distinguir al talento como capacidad innata y competencia que es el conjunto de habilidades y destrezas que el individuo adquiere por medio del aprendizaje y la práctica de un factor determinado.

Como resultado, los líderes ante la posible falta de resultados, se sienten confundidos poniendo en duda el retorno de la inversión en la gestión de los empleados de alto potencial dentro de la organización.

El **potencial de desarrollo** es:

- Una **visión amplia de la conducta y habilidad para crecer** y tomar un rol mayor o diferente.
- **Patrón de largo plazo** de conductas de liderazgo.
- **Puede ser bajo** mientras el desempeño es alto.
- **Puede ser alto** aunque el desempeño sea bajo.
- **Predictor de éxito** en roles futuros.

Una de las formas de medir el potencial de los colaboradores es en función de su posibilidad de desarrollo. Sin embargo esta metodología se basa en unos parámetros que pueden ser poco claros y que puede dar lugar a decisiones subjetivas y sin fundamentos medibles.

Una de las últimas tendencias es la de medir el **potencial por medio de la habilidad de aprendizaje** que muestra una persona. Es la **habilidad y el deseo** de aprender junto con la **voluntad y énfasis en aplicar lo aprendido** lo que detona el potencial de los individuos. Les provee de capacidad para desempeñarse de forma exitosa bajo condiciones nuevas y desconocidas. El potencial por tanto se define como una característica específica, balanceada o amplia.

La habilidad para aprender está compuesta por cinco factores.

- **Agilidad mental:** Se siente cómodo en la complejidad y ambigüedad. Encuentra soluciones a problemas complejos, amplios intereses. Es muy curioso.

- **Agilidad de resultados:** Enfocado en la entrega de resultados (incluso en momentos complicados. Se muestra ingenioso, inspirador, además construye equipos de alto desempeño.
- **Agilidad de personas:** Puede trabajar con gente muy diversa, políticamente ágil, buen comunicador, manejar adecuadamente conflictos interpersonales.
- **Agilidad de cambio:** Introduce nuevas perspectivas, nunca está satisfecho, disfruta dirigir iniciativas de cambio, gestiona la resistencia al cambio.
- **Auto consciencia:** Reflexivo, entiende sus fortalezas y debilidades personales, busca retroalimentación, sensible a su impacto en otros

Una persona con alto potencial de desarrollo demuestra, por tanto, un rendimiento superior bajo condiciones desconocidas, diferentes o asumidas por primera vez. Con entusiasmo aprende nuevas competencias con el fin de llevar a cabo su función. Responde adecuadamente a diversas tareas, intensidades y/o adversidades.

Si en tu organización tienen la necesidad de evaluar su capital humano en [Megaron](#) los ayudaremos y acompañaremos para su correcta implementación. Contáctanos a [contacto@megaron.com.mx](mailto:contacto@megaron.com.mx)