

¿DE QUÉ MANERA UNA EMPRESA IDENTIFICA A LOS ALTOS POTENCIALES Y QUÉ INFORMACIÓN REQUIERE PARA HACERLO?

Comúnmente en las organizaciones pareciera que puede detectarse fácilmente a los colaboradores con alto potencial, así como sus posibilidades de desarrollo y capacidad de ocupar posiciones de alta responsabilidad en un futuro. Esto debido a que son personas que tienden a sobresalir en relación con sus pares, que tienen un excelente desempeño, que demuestran un liderazgo positivo y un enfoque constante al logro de resultados.

Sin embargo, la efectiva detección de los altos potenciales debe complementarse con una metodología específica y con un sistema de evolución periódico de acuerdo con su desarrollo dentro de la organización y no simplemente basándose en los resultados individuales como normalmente se hace.

La mejor manera de detectar altos potenciales es utilizando una herramienta que permita, mediante la aplicación de cuestionarios específicos y una Matriz de Riesgo, identificar el grado de criticidad que presenta un colaborador de acuerdo con la contribución que tiene hacia los procesos y resultados del negocio, así como su nivel de vulnerabilidad de acuerdo con sus condiciones y posibilidades de desarrollo dentro de la empresa.

A la derecha se muestra un modelo de aplicación de una herramienta de Análisis de Criticidad y Vulnerabilidad de Puestos y Personas.

El modelo parte de un análisis específico de la criticidad de las diferentes áreas de la organización, los puestos que la comprenden y los ocupantes de cada uno de ellos, culminando con la obtención de los elementos requeridos

para el desarrollo de planes de retención, de carrera, de sucesión, de compensación, entre otros. Todo esto acompañado por un sistema de mantenimiento y monitoreo constante que favorezca su efectividad.

Para poder implementar una metodología de análisis de criticidad de puestos y personas, es importante que la organización cuente con un inventario actualizado de los roles y responsabilidades que cada colaborador tiene dentro de la compañía, así como los resultados obtenidos en su gestión y de ser posible un *Balanced Scorecard* personal alineado a la empresa.



Guillermo Soto Durán

DIRECTOR DE CONSULTORÍA DE SHORE CONSULTING GROUP.



ESTUDIOS: Licenciatura en Relaciones Industriales por la Universidad del Pedregal.