

# Los altos potenciales

No todos sobresalen en las empresas. Los mejores y los más brillantes suelen ser etiquetados como personas de alto potencial, nos recuerda Patricia Cánepa, consultora senior de DBM Perú.

Muchos colaboradores quieren formar parte de este grupo élite por el prestigio que conlleva y porque es el camino hacia las posiciones más altas en las organizaciones. Pero ¿qué diferencia a este grupo de los colaboradores del resto del equipo?

**Son catalizadores.** Tienen facilidad para convocar y energizar a otros. Influyen

sobre otros para hacer que las cosas sucedan. Son curiosos, hacen preguntas y hacen que otros participen.

**Tienen una alta capacidad de aprendizaje y adaptación.** Precisamente porque son buenos saben que tienen que seguir aprendiendo para no desfasarse. Son ejecutivos “plastilina” con capacidad para adaptarse y moldearse a las diferentes ne-

cesidades organizaciones y agregar valor.

**Son constantes con sus resultados a lo largo del tiempo.** Se caracterizan por producir resultados sobresalientes en situaciones cada vez más desafiantes, de manera constante.

**Tienen alta inteligencia emocional.** Se conocen mejor porque continuamente buscan retroalimentación y actúan sobre ella para ser cada vez mejores. Con el tiempo, aprenden el valor de tejer redes de confianza y desarro-

llar sus habilidades interpersonales para conseguir mejores resultados.

**Son proactivos.** Son comprometidos, saben que se aprende haciendo. Piden más y mayores responsabilidades. **Tienen proyección.** Cuando uno piensa en estas personas, es evidente que estarán en una o dos posiciones superiores en pocos años.

Las empresas apuestan por este grupo de personas y los cuidan. Los promueven más rápidamente, les asig-

nan puestos en otros países, les pagan mejor, los invitan a entrenamientos especiales, les subvencionan maestrías, les dan exposición a la alta gerencia con proyectos especiales, les asignan coaches ejecutivos y mentores, les dan proyectos desafiantes y demás.

¿Mucho?, dirá usted. De acuerdo a las investigaciones, este 10% de personas suele aportar, en promedio, el doble de las utilidades netas que el 80% de los otros colaboradores.