

CÓMO DESCUBRIR Y DESARROLLAR A TUS HIGH POTENTIALS

RESUMEN DE LA CONFERENCIA DE JOSÉ MEDINA

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor
y Know Square S.L.

Comentario crítico

- En plena crisis, la lucha de los directivos y de los departamentos humanos es lograr no tener que despedir. Pensar en jóvenes con talento o “*high potentials*” parece una broma en este estado de situación, pero lo cierto es que hay que tenerlo identificados y mimados. Llegados al punto de despedir, son los que nunca deben estar en la lista negra.
- Ofrecerles dentro de la empresa un entorno estimulante en el que puedan desarrollarse es asegurarse un activo de gran valor. José Medina ofrece un catálogo de actitudes o competencias que él ha observado en estos jóvenes a lo largo de los años.
- Sólo añadiría un elemento que, si bien no caracteriza a un “*high potential*”, sí determina muchas cosas: la existencia de valores, de una sólida moral. Si lo que mueve a un directivo con potencial es la ambición y no hacer las cosas bien, la empresa tendrá que saber hasta cuándo aprovechar a ese directivo, para evitar que se aproveche él más de la empresa.

Resumen de la charla

“Las personas entran en la empresa por un gran proyecto y salen por un mal jefe”

“Quien no tiene maña no tiene castañas”

“Lo que nos trae el éxito, si seguimos en él también nos trae el fracaso”

“A veces tocar fondo es bueno, porque se toca pie para luego tomar impulso”

“Decía Handy que hay dos grandes dramas: uno es no alcanzar el sueño deseado, el otro es alcanzarlo”

- ¿Cómo identificar a los “*high potentials*” (el talento joven) de tu empresa?
- Existen patrones de comportamiento en directivos excelentes, competencias que se pueden aprender y convertir en hábitos. La dificultad reside en identificarlo, ya que cuanto más joven es la persona, más difícil es predecir.
- El *High Potential* destaca por:
 1. Ofrece resultados superiores (frente a su “*peers*” – gente de nivel comparable).
 2. Están en el primer cuartil de desempeño.
 3. Y en el último cuartil de edad.

- En concreto, estas características son:

1. Pensamiento N+1

1. Piensan un nivel por encima de su “*job description*”.
2. Cuestionan las cosas, no son fáciles de supervisar.
3. Trabajan por proyectos y por resultados. Si uno quiere fulminarlos, tan sólo tiene que hacerse un proceso de “*micro-management*”.

2. Desarrollan otras áreas

1. Van más allá de “*su libro*”.
2. Tienen una mentalidad *win-win*.
3. Son ejemplo y modelo sin pretenderlo.

3. Son esponjas activas, catalizadores

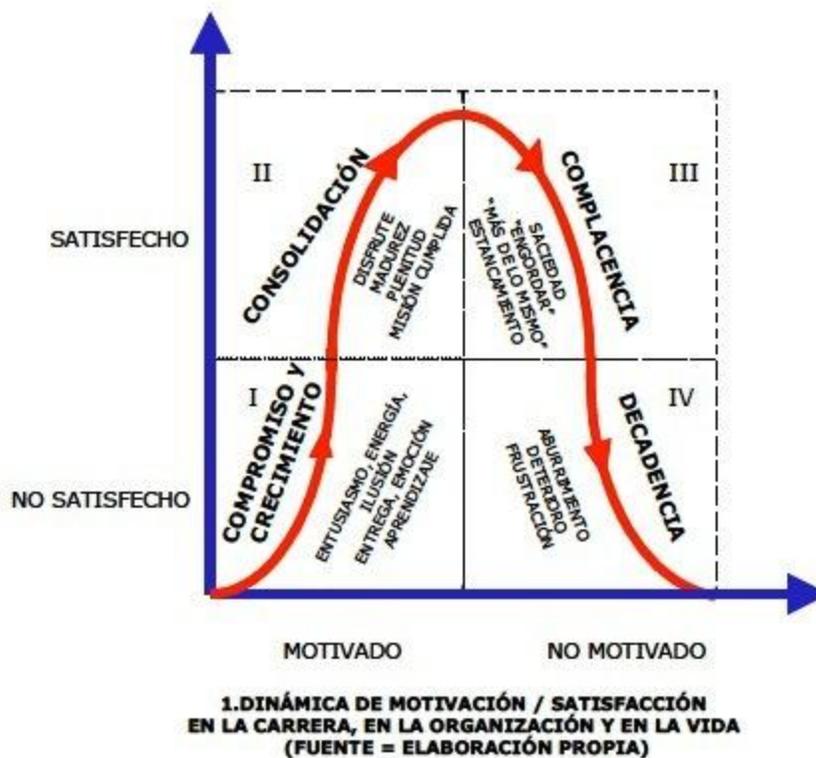
1. Absorben y trasvasan experiencias, actúan, prueban.
2. Tienen pensamiento de sistemas.

4. Son sensores dinámicos

1. Son sensibles, tienen mano izquierda.
2. Son persuasivos y perseverantes, que no pesados.
3. En definitiva, tienen el don de la oportunidad.

5. Disponen de iniciativa emprendedora

1. Salen de su zona de confort, son inquietos.
2. Están permanentemente motivados, y cuando esa motivación se pierde, saltan:



NOTA – La matriz de motivación/satisfacción de José Medina. En el punto III, un "high potential" salta a otra matriz posicionándose en el punto I.

6. Mentalidad de excelencia

1. Tomando como referencia el libro de Daniel Pink, “Lo que realmente nos motiva”, esta gente está en un proceso de mejora permanente, que se caracteriza por:
 - Ser un estado mental.
 - Hacer lo que te gusta hacer incluso cuando no te apetece (voluntad).
 - Es una asíntota: los incrementos de mejora son decrecientes. La meta se convierte en el camino.
2. Es un proceso continuo por el cual uno pasa de aprendiz a oficial, de oficial a maestro, y de maestro a artista. En ese estado final a veces hay esa sensación mágica de tocar el misterio.
3. Donde otros abandonan, ellos siguen. Cuando llegan al mar, inventan la navegación. Tienen soluciones, no problemas.
 - En resumen, en un directivo, como *headhunter* busco “*actitud, compromiso y dedicación*”.
 - ¿Cómo se puede desarrollar en una empresa a esos “high potentials”?
 1. Se desarrollan con EXPERIENCIA, con acción. Luego ellos solos conceptualizan la experiencia.
 2. La fórmula que aplican es “aprender + aportar = consolidar + crecer” ($A + A = C + C$).
 3. En concreto:
 1. Dele responsabilidad sobre personas, proyectos y resultados
 2. Dele metas un poco más altas
 3. Hágale seguimiento candoroso, formal e informal.
- Es un modelo “horticultor”, como decía Warren Bennis: no se trata de jalar al árbol para que crezca, sino poner una arquitectura para que pueda crecer.
- Para su desarrollo, les recomiendo cinco ces:
 1. Expectativas CLARAS
 2. Desarrollo CONSISTENTE (personalizado)
 3. Desarrollo COMPARTIDO, de ida y vuelta. El joven con talento debe aceptar este plan de desarrollo
 4. CONTINUO – con bucles de *feedback* menores a un año.
 5. CREATIVO.

Notas Como Speaker

- Buen conferenciante, con un buen uso del lenguaje, muy metafórico.
- Se mueve de pie, con micrófono, y dispone de un mando a distancia para pasar las diapositivas.
- Llega al público sin dificultades.
- Es muy bueno en las anécdotas y descripciones.
- Se nota que tiene una cultura más alta que la media (Moliere, etc.).
- La presentación de PowerPoint es correcta, aunque abusa de los *bullet points*, que le sirven de

referencia para su exposición.

- Para mejorar, debería incorporar más ejemplos de su experiencia: casos de búsqueda curiosos, perfiles que fallaron o triunfaron. Las anécdotas son la sal de la conferencia. Precisamente cuando se salía del guión es cuando más anécdotas ofrecía.

Transparency Vow

El autor de este resumen tiene una buena relación con el ponente, pero no tiene relación con el organizador del acto.

Sobre el ponente

José Medina es Socio-Director de Odgers Berndtson desde 1985. Actualmente, Presidente de España y Portugal y Miembro del Comité Ejecutivo Europeo. Ha seleccionado altos directivos en prácticamente todos los sectores, destacando entre otros Servicios Profesionales y Consultoría, Energía y Utilities, Salud, Farmacia y Ciencias de la Vida, y para todas las áreas funcionales, incluyendo Consejeros, Consejeros Delegados y Directores Generales, Directores Financiero-Administrativos, Directores de Recursos Humanos y Marketing.

Con anterioridad, trabajó para el Grupo Cepsa. Es Doctor en Psicología, Licenciado en Químicas (UCM). Es experto en “Organization Development” por National Training Laboratories Institute de Washington D.C.

FECHA CONFERENCIA – 24 de mayo de 2012

RESUMEN DE – Antonio G. Sansigre

DESTINADO A – Know Square

SOBRE – Resumen-crítica de la conferencia de José Medina sobre los “High potentials”

PONENTE – José Medina, presidente de Odgers & Bertson

ORGANIZADOR – SAGE

DÓNDE – Palacio Municipal de Congresos de Madrid

ASISTENTES – 40 de 250

© Antonio García Sansigre

© Know Square S.L.