



Karen Lomeli – Consulting Partner

## **Revisa tu evaluación de potencial para fomentar una cultura diversa y de aprendizaje**

A medida que buscamos el progreso, nos encontramos frecuentemente midiendo los **avances**, como forma de sentir que tenemos el control. Es humano y, en cierto modo, esperado en un entorno empresarial que busca prosperar en la mejora continua y en el logro de resultados. Al fin del día, parece regir el viejo dicho “lo que no se mide, no se puede gestionar”. Sin embargo, cuando se trata de evaluar el potencial de un ser humano dentro de una organización, la medición de avances se hace más compleja e incluye variables más sensibles como las necesidades de cada persona, incluyendo las básicas así como la necesidad de seguridad, pertenencia, estima y autorrealización.

En la búsqueda de construir una cultura diversa y de aprendizaje, debemos apuntar a promover una visión pragmática sobre cómo se define potencial dentro de la organización, revisar conscientemente la metodología utilizada, y ser intencionales en el entorno que creamos, para que el proceso sea próspero y logre los resultados deseados.

Construye un entendimiento común. Obtén claridad sobre lo que significa tener potencial en la empresa. Determina cuáles son las cualidades necesarias para tener éxito, dados los desafíos actuales, las prioridades de negocio y el contexto general. Algunas de estas cualidades pueden ser una combinación de habilidades, actitudes y aspiraciones. Y, estas cualidades deben estar alineadas con las capacidades clave que se pretenden fortalecer a nivel negocio, así como con los valores de la empresa. Es



posible haya diferencia de empresa a empresa, respecto a qué cualidades definen a un alto potencial, e incluso estas pueden variar en el tiempo.

Al dar a los líderes de equipo un común de criterios para evaluar, lenguaje a utilizar e intención para el proceso de evaluación potencial, crece el entendimiento del proceso a nivel empresa y se convierte en una fuerza que impulsa así como alinea la ejecución, creando una experiencia consistente para los empleados que genera confianza y transparenta las cualidades a medir, desarrollar y promover.

Asegura que el proceso promueve la autorrealización. La metodología de evaluación de potencial de 9-casillas se ha utilizado ampliamente para segmentar el talento, generalmente utilizando dos criterios: desempeño y potencial/capacidad de crecer a lo largo del tiempo. La herramienta es útil y puede generar resultados más robustos si se implementa con el objetivo de mejorar el autoconocimiento, el empoderamiento, y responsabilidad por la mejora continua. El objetivo no es etiquetar sino acoger el proceso como una oportunidad para la autorrealización y dar un camino para el crecimiento personal.

Si la metodología es implementada de abajo hacia arriba, da a los líderes la oportunidad de tener conversaciones más profundas sobre cómo cada miembro del equipo se ve a sí mismo en términos de sus habilidades, compromiso/actitudes y aspiraciones, y como estas empatan con las cualidades relevantes para la empresa. Esto permite a los líderes conectar de manera más profunda y así fortalecer las relaciones, entender los valores, sueños e identidad de cada colaborador que les habilita para promover al talento en conversaciones de alto nivel y acordar de manera más eficiente los esfuerzos de desarrollo.

Una conversación enfocada en la autorrealización brinda al empleado la oportunidad de aplicar el pensamiento crítico en su autoconocimiento, compartir sus fortalezas, valores, propósito e identidad, y asumir responsabilidad así como el control de su desarrollo e impacto profesional. Con una perspectiva más amplia, crece el aprendizaje así como sentido de pertenencia, lo cual impacta positivamente en la colaboración y el bienestar.

Apunta a una mentalidad de crecimiento compartido. Finalmente ten en cuenta que como seres humanos, podemos tender a centrarnos en lo que falta y no en lo que ya hay. Sin embargo, creer que las habilidades de una persona no son innatas, sino que pueden mejorarse mediante el esfuerzo, la perseverancia y el aprendizaje puede resultar beneficioso para crear un entorno de aprendizaje seguro donde puedan florecer diversas perspectivas y la persona.



El momento de celebrar nuestras diferencias es ahora. Podemos construir una cultura diversa y de aprendizaje brindando claridad sobre lo que significa potencial para la empresa, estableciendo un proceso que empodere a cada individuo para la autorrealización y fomentando una mentalidad de crecimiento compartido que genere bienestar y prosperidad para todos.