

RAY & BERNDTSON

Las huellas del talento



*The University of Chicago
Alumni Club of Spain*

*José Medina
Diciembre 2008*

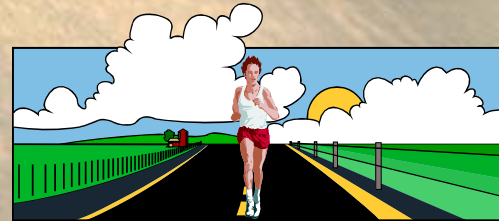


EN TRES ÁREAS

I. LA EMPRESA.



II. LA CARRERA.



III. LA PERSONA.



I. LA EMPRESA



1. Dejar huella.



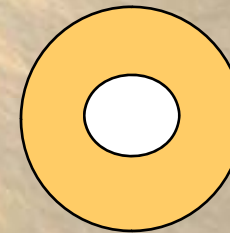
2. Crear Cultura, Equipo y Valores.



3. Dar mil por uno
y sentirse en equidad.



4. Impacto en forma de “Donuts”.



5. Aplican la Ley de Pareto a su gestión.

80%

20%



II. LA CARRERA

1. **Crece en poder (influencia) y en responsabilidad.**
2. **Estabilidad – Aportar + Aprender + Consolidar – Crece.**
3. **Riesgos calculados: alto logro y sana ambición.**
4. **Poco “recreo”: disfrutar pero no engordar.**
5. **Carrera multifuncional**
 - **visión de caleidoscopio.**
 - **visión de helicóptero, global.**
 - **contribución más allá de su rol.**
6. **Carrera de línea: tendencia a la acción y a la responsabilidad sobre resultados y personas.**

III. LA PERSONA



PATRONES DE COMPORTAMIENTO

TALENTO

1. Conocimiento y aceptación de sí mismo y de sus puntos fuertes
2. Reconocer, admitir y vigilar puntos débiles y no bajar la guardia ante amenazas.
3. Dominio de emociones.
4. Aprender de la experiencia y adaptación al entorno: flexibilidad y apertura al “feedback” negativo.

AUSENCIA

1. Conocimiento y aceptación de sí mismo y de sus puntos fuertes.
2. Ignorar o trivializar puntos débiles y amenazas. Arrogancia. Prepotencia.
3. Desconocimiento o supresión del mundo emocional.
4. “Adaptación” del entorno a las propias necesidades. Escaso o nulo aprendizaje.



TALENTO (*cont.*)

- 5. Orientación a resultados: altos en poder pero más altos en logro. Iniciativa, perseverancia, optimismo y compromiso, con metas altas y realistas. Se busca ganar, aunque sea “a los puntos”. Servir al puesto.**
- 6. Empatía y comunicación: saben entender y sentir lo que sienten los otros y comunican sentimientos y opiniones. Comparten logros y reconocimiento.**

AUSENCIA (*cont.*)

- 5. Se busca el poder por el poder. Orientación a ganar, pero “por K.O.” Metas excesivamente altas y poco realistas. La persona se sirve del puesto.**
- 6. Ausencia de estas capacidades o mensajes incoherentes.**



TALENTO (*cont.*)

- 7. Liderazgo y trabajo en equipo. Transmiten y comparten una visión con su equipo y hacen que se hagan dueños de la idea y que se hagan las cosas. Se pasa de liderazgo a patrulla del liderazgo. Plantean y “sitúan” los problemas para que puedan ser analizados y resueltos por el equipo.**
- 8. Necesidad de autoafirmación moderada. Alta autoestima.**

AUSENCIA (*cont.*)

- 7. Liderazgo e influencia escasos o disfuncionales. Autoritarismo o manipulación.**
- 8. Necesidad de autoafirmación alta y baja autoestima.**



TALENTO (*cont.*)

- 9. Visión en caleidoscopio: integral, global. Ver las mismas cosas en un patrón distintos.**
- 10. Aplomo y capacidad de dirimir eficazmente con situaciones difíciles y emocionalmente abrasivas.**
- 11. Síndrome de Jenofonte: uso eficaz del poder: poder socializado.**
- 12. Amor total al tiempo: aprovecharlo al máximo.**

AUSENCIA (*cont.*)

- 9. Ausencia o uso disfuncional de estas capacidades. Visión unidimensional. Improvisación y tácticas.**
- 10. Ausencia de estas capacidades. “Resolución” de problemas que se han creado antes.**
- 11. Uso ineficaz del poder: poder personal y de estatus.**
- 12. Desconocimiento relativo de cómo usa el tiempo.**

RECOMENDACIÓN



Profundice Ud. en las tres áreas:

- 1. Impacto en la empresa**
- 2. Carrera profesional**
- 3. Persona: personalidad, temperamento y carácter**

del candidato para poder predecir su TALENTO, su ÉXITO y su aportación de VALOR antes de contratarlo, en vez de verificar *a posteriori* el éxito o fracaso del directivo en su propia empresa de Ud.