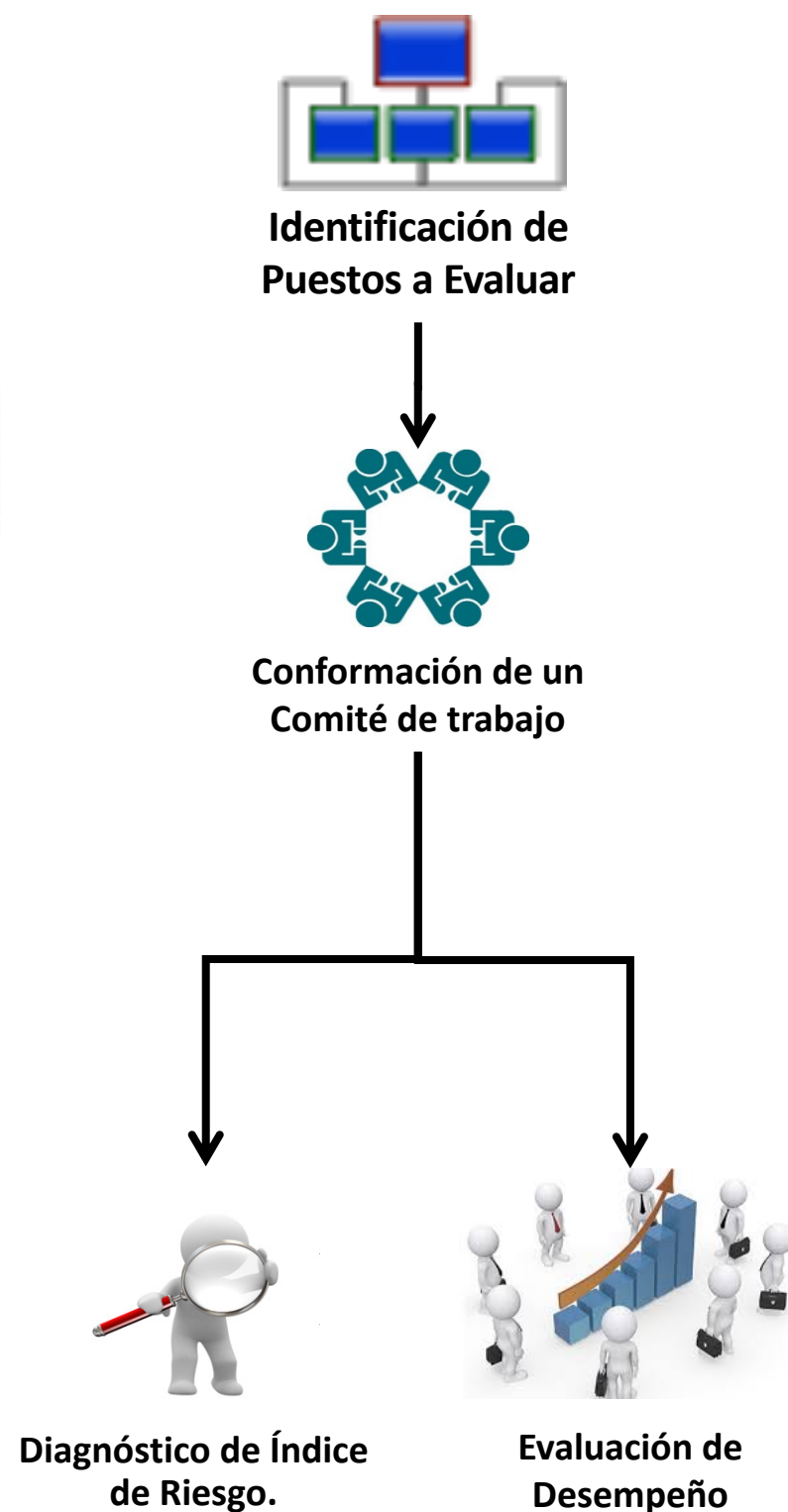




Proceso de Potencial

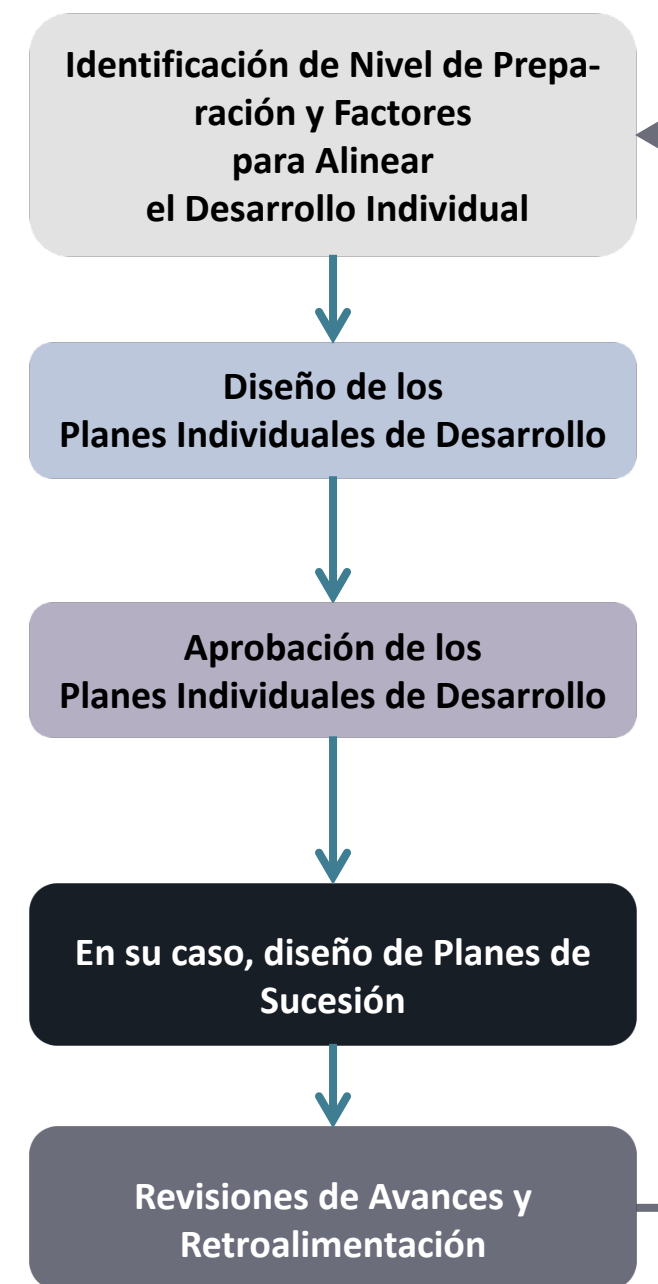
Etapa I: Preparación



Etapa II: Medición



Etapa III: Desarrollo



Alcance e Impacto de:

ÍNDICE DE RIESGO

Conocer cuál es el nivel de riesgo de los puestos clave de la compañía y qué variables los pone en esta posición.

Se identifica el Índice de Riesgo del 100% de los puestos directivos, de los cuales:

Del 30% al 40% suelen contar con alto índice de riesgo debido a las condiciones del ocupante, dentro de las que destacan:

- a. Poco tiempo para el retiro
- b. Bajo nivel de desempeño
- c. Aspiraciones personales que difieren con las organizacionales
- d. Factores familiares

Alcance e Impacto de:

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Determinar el nivel de desempeño de los ocupantes de los puestos directivos, o bien, de los puestos medios que aspiran a ocupar un puesto directivo en un futuro.

Indistintamente de que en la **Evaluación de Desempeño** se mida al nivel directivo o al nivel de mandos medios, la metodología realiza una distribución forzada para identificar:

- Al 10% de personas con **bajo** desempeño.
- Al 70% de personas con **sólido** desempeño**.
- Al 20% de personas con **alto** desempeño*.

* Todas las personas con alto desempeño tienen pase directo a ser evaluadas en potencial.

** El Comité decide por consenso el número de personas de sólido desempeño que serán evaluadas en potencial.

Alcance e Impacto de:

EVALUACIÓN DE POTENCIAL

Determinar el ranking de potencial de las personas que han sido evaluadas. Ya sea en comparación con un perfil en específico, o bien, con las necesidades futuras de la empresa.

Indistintamente de que en la **Evaluación de Potencial** se compare contra un perfil específico, o bien, con las necesidades futuras de la empresa, la metodología realiza una distribución forzada para identificar:

- Al 70% de personas con **bajo potencial**.
- Al 25% de personas con **sólido potencial**.
- Al 5% de personas con **alto potencial**.

Alcance e Impacto de:

NIVEL DE PREPARACIÓN DEL GRUPO

Identificar en qué nivel de preparación se encuentran los integrantes del grupo de aceleramiento para poder ocupar una posición clave a futuro.

De las personas que son evaluadas para ocupar un puesto de mayor jerarquía, el comportamiento del Nivel de Preparación del Grupo de Aceleramiento promedio es el siguiente:

Nivel de Preparación			Porcentaje Promedio
	Preparado 4	Más de 5 años	Menos del 10% de los evaluados.
	Preparado 3	De 3 a 5 años	Del 20 al 30% de los evaluados.
	Preparado 2	De 1 a 3 años	Del 20 al 50% de los evaluados.
	Preparado 1	Menos de 1 año	Menos del 10% de los evaluados.
	Preparado 0	Listo	Menos del 5% de los evaluados.

Alcance e Impacto de:

PLANES INDIVIDUALES DE DESARROLLO

Definir las necesidades puntuales para el desarrollo individual del grupo de aceleramiento, de acuerdo a un perfil en específico, o bien, con las necesidades futuras de la empresa.

Los Planes Individuales de Desarrollo están orientados al 2%-5% de la población total de una organización, ya que son los que cuentan con alto nivel de desempeño y un alto potencial.

Están catalogados como “Futuros Líderes”* de acuerdo a la Metodología Nine Box Grid (Matriz de Administración de Talento) y son las personas que la organización no se puede dar el lujo de perder dados sus resultados presentes y su capacidad de dar resultados en un futuro.

**Toma decisiones de forma
objetiva con nuestro
Proceso de Evaluación y
Desarrollo de Potencial.**

CONTÁCTANOS Y PLATÍCANOS SOBRE TU EMPRESA

www.bluewolf.mx



manada@bluewolf.com.mx



[BlueWolf Group](#)



[@bluewolf.group.official](#)



[@bluewolf_group](#)



[@bluewolf.group](#)

