

Módulo 4.2: Gestión de personas en el centro deportivo

Lección 6: Gestión de potencial



Índice

Introducción	3
Puestos críticos	4
Metodologías para la detección de potencial	4
Gestión de planes de carrera	5
Bibliografía	6

Introducción

En el contexto de gestión de personas, es importante tener en cuenta que en toda empresa el 10% es considerado high potential (con alto potencial).

Como si de una joven promesa de un equipo de fútbol se tratase, necesitamos identificar a ese personal clave y acompañarlo en su desarrollo, pues puede acabar siendo clave en muchos procesos futuros de nuestro negocio fitness.

Imagen de [Adobe stock](#)



Puestos críticos

Empezaremos por saber e identificar cuáles son las posiciones críticas dentro del centro y, en función de eso, elaborar **planes de acción para la captación y retención** del talento.

Metodologías para la detección de potencial

Hoy día hay múltiples métodos para la evaluación del potencial, la más conocida es la matriz de los 9 Box, donde **tenemos la posibilidad de evaluar a cada empleado en función de su rendimiento vs su potencial** en una matriz de 9 cajas. De esta forma visualizaremos qué empleados son potenciales, cuales están dentro de la media y que empleados no están trabajando bien, sobre los cuales tenemos que tomar determinadas decisiones.

En el eje vertical situamos la potencialidad del empleado, mientras que en el horizontal su desempeño. Según nuestras valoraciones, lo colocaremos en un recuadro u otro.

	5	2	1
Alto Potencial	Enigma.	Empleado en desarrollo / futuro super-estrella.	Empleado super-estrella.
Medio Potencial	8	6	3
	Dilema.	Empleado clave.	Empleado estrella en su área.
Bajo Potencial	9	7	4
	Considerar despido.	Profesional de buen desempeño.	Excelente profesional y muy confiable.
	Bajo Desempeño	Medio Desempeño	Alto Desempeño

Evaluaciones 9 Box de *Integratec*

Otra forma de evaluar potencial es a **través de la metodología de Learning Agility**: “la voluntad y la capacidad de aprender de la experiencia, y posteriormente aplicar ese aprendizaje para tener éxito en condiciones nuevas o en situaciones enfrentadas por primera vez” (Lombardo & Eichinger, 2000).

Lo evaluamos a partir de distintos estadios:

Este método integra cinco grandes capacidades: agilidad mental, conciencia sobre uno mismo, saber detectar a las personas clave en nuestro desarrollo, agilidad para el cambio, y agilidad para estar enfocado a resultados. Los evaluadores decidirán cómo de desarrollado está el candidato en cada una de ellas.



The Organizational X-Factor de Korn Ferry

Gestión de planes de carrera

Año a año iremos identificando el potencial clave y las posiciones críticas, en función de eso **diseñaremos las rutas de carrera** con el fin de motivar y desarrollar a nuestros empleados.

Determinaremos el tiempo en el que cada empleado deberá estar en cada posición en favor de su crecimiento dentro del negocio. También lo formaremos en función de sus necesidades, con la finalidad de que esté motivado y que pueda aportar toda su capacidad y potencial en su tarea y hacia los clientes.

Bibliografía

Alejandro Melamed (2017). El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. Argentina. Editorial Planeta.

Edgar H. Schein. El liderazgo y la cultura organizacional. UMSA. Recuperado de http://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El_liderazgo_y_la_cultura_organizacional_-_Edgar_H._Schein.pdf

George Hallenbeck, Vicki Swisher, and J. Evelyn Orr (2011). Seven faces of learning agility. Estados Unidos. The Korn Ferry Institute

Global Report (2016). Purpose at Work. Imperative - LinkedIn. Recuperado de <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/purpose-at-work-global-report.pdf>

Martha Alles (2017). Selección por Competencias. Argentina. Granica.

Martha Alles (2017). Desempeño por competencias. Argentina. Granica.

Stephanie (Howell) Bevegni. Kit de Incorporación del Personal. LinkedIn. Recuperado de https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/es-es/c/pdfs/Onboarding-in-a-Box_ES_FORMS_FINAL.pdf

·trainingym

**Lección 6:
Gestión de potencial**