

Tabla guía de designaciones

Celda / caja	Nombre sugerido	Descripción	Posible Acción
1	Tomar Acción	Más bajo desempeño, menor nivel de potencial, no alcanza resultados ahora ni en el pasado y hacer las cosas mejor en el futuro es poco probable. Tomará un esfuerzo mayor de construcción de habilidades	Es posible que se requiera tomar alguna acción de remover a la persona de la organización o de encontrarle un rol que mejor se ajuste a sus habilidades.
2	Profesionales solidos	Desempeño medio, menor nivel de potencial. Es posible que se desempeñen bien en sus puestos actuales. Pudieran progresar dentro de su especialidad para convertirse en Expertos. Si mejora su potencial podría ser un jugador más versátil en caja 5	Profundizar en su área de experiencia.
3	Futuro jugador versátil	Bajo desempeño, nivel medio de potencial. Pudiera tener una nueva asignación, puede ser que no sea tan conocido en la organización, puede ser alguien nuevo en la compañía. Tiene algo de potencial y podría llegar a ser caja 5 en el futuro	Cuidar la siguiente asignación para fortalecer el desempeño y mejorar la agilidad de aprendizaje para incrementar su potencial
4	Experto funcional	Alto desempeño, nivel bajo de potencial. Usualmente son los mejores profesionales técnicos o gerentes funcionales que hacen muy bien lo que saben hacer pero no buscan o pueden hacer más. Son muy valorados en la organización. Si su conocimiento técnico o funcional ya no es exigido en la organización podrían tener problemas de permanencia en el futuro.	Ayudarlos a mantenerse actualizados en su área de especialidad y contar con un plan de retención.
5	Jugador versátil	Nivel medio de desempeño y de potencial. Pueden fácilmente tomar un buen número de roles con un nivel aceptable de desempeño. Podrían ser caja 7 o moverse hacia los niveles 8 y 9.	Ponerlos en asignaciones temporales en posiciones clave hasta que un 7, 8 o 9 estén disponibles. Tenerlos trabajando en un plan de aprendizaje para intentar moverlos hacia la caja 8. O ayudarlos a profundizar más en su área de <i>expertise</i> para que puedan moverse a la caja 7.
6	Diamante	Bajo desempeño y alto potencial. Podrían ser nuevas contrataciones, estar en una nueva asignación o estar colocados en una posición que no es la correcta. Pueden haberse desempeñado bien en puestos anteriores pero tener algunos problemas con el actual.	Colocarlos en una posición que los desarrolle y mantenerlos un poco más del tiempo habitual hasta que mejore su nivel de desempeño y pueda llegar a caja 8.

7	Jugador pro versátil	Alto desempeño, nivel medio de potencial. Es una persona altamente valorada en la organización. Hace extremadamente bien lo que debe entregar diariamente con el potencial de hacer mucho más	Ubicarlos en misiones críticas y entender su nivel de interés para integrarse a un plan de mejora en su capacidad de aprendizaje para moverse a caja 9. Aplicar un plan de retención importante.
8	Futuro talento	Nivel medio de desempeño y alto potencial. Pudiera que esta persona sea nueva en la organización o en el puesto.	Continuar su movimiento mediante asignaciones diversas de desarrollo y aplicar un plan de retención que asegure que la persona se quedará en la organización
9	Alto potencial (Talento consistente)	Alto nivel de desempeño y potencial. Es la estrella que todos han estado buscando. Se desempeña consistentemente bien en cualquier lugar en donde la organización lo ubica con capacidad para seguir creciendo en la organización.	Aplicar un programa de retención y continuar retándolo con un plan de asignaciones diversas.