



# De la 9-Box a la Acción :

## Construyendo Rutas de Desarrollo y Sucesión con Buk







**Luis Bedoya**  
Customer Education  
Specialist



**Emily Julio**  
Customer Education  
Specialist

## Si pudieras elegir tu 'cuadrante ideal' para estar en cualquier equipo, ¿cuál sería?

---

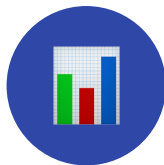
-  Ser el/la que "impulsa el equipo" *(Alto Desempeño, Alto Potencial)*
-  Ser el/la "cerebro estratega" *(Alto Potencial, aún en desarrollo)*
-  Ser el/la que "consigue resultados siempre" *(Alto Desempeño, potencial sólido)*
-  Ser el/la que "siempre está aprendiendo y creciendo" *(Potencial en desarrollo)*

# ¿Qué es una nine-box?

Es una herramienta que permite **evaluar el desarrollo de tus colaboradores** a través del cruce de dos variables: **Desempeño** y **Potencial** . Con el objetivo de **identificar el talento** de tu organización y generar planes de acción para impulsar su desarrollo.



## ¿Pero qué son esos elementos?



### Desempeño

Lo que un colaborador ha **logrado** consistentemente en su rol actual. Resultados, la **calidad de su trabajo**, la eficiencia y cómo **cumple o excede sus objetivos y expectativas de rol** en el pasado reciente y el presente.



### Potencial

La capacidad del colaborador para **crecer y asumir mayores responsabilidades y desafíos en el futuro**. Habilidad para aprender, adaptarse, desarrollar nuevas competencias y tener éxito en roles más complejos o de mayor nivel dentro de la organización.

# ¿Qué tiene la nine-box de Buk?



Define diferentes ejes para el cruce de resultados e identificación de puntos de mejora



Ejemplo: combina resultados de clima y Desempeño (Liderazgo), para análisis de líderes



Define planes de acción adecuados, a los resultados identificados



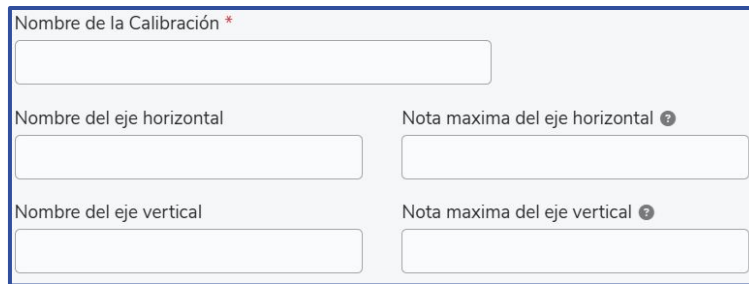
Personaliza matrices a necesidad y ajusta en caso de requerir más de 9 cuadrantes

# ¿Qué necesito para hacer mi 9box?

Tener una evaluación dentro de Buk finalizada donde midas desempeño y potencial

(o) Importar información de otra evaluación o valoración

Haber configurado los cuadrantes de acuerdo a tus necesidades (número de cuadrantes y nombres)



A screenshot of a web form for configuring a 9-box evaluation. The form has a light blue background and a dark blue border. It contains the following fields:

- Nombre de la Calibración \***: A single-line text input field.
- Nombre del eje horizontal**: A single-line text input field.
- Nota maxima del eje horizontal ?**: A single-line text input field with a question mark icon.
- Nombre del eje vertical**: A single-line text input field.
- Nota maxima del eje vertical ?**: A single-line text input field with a question mark icon.

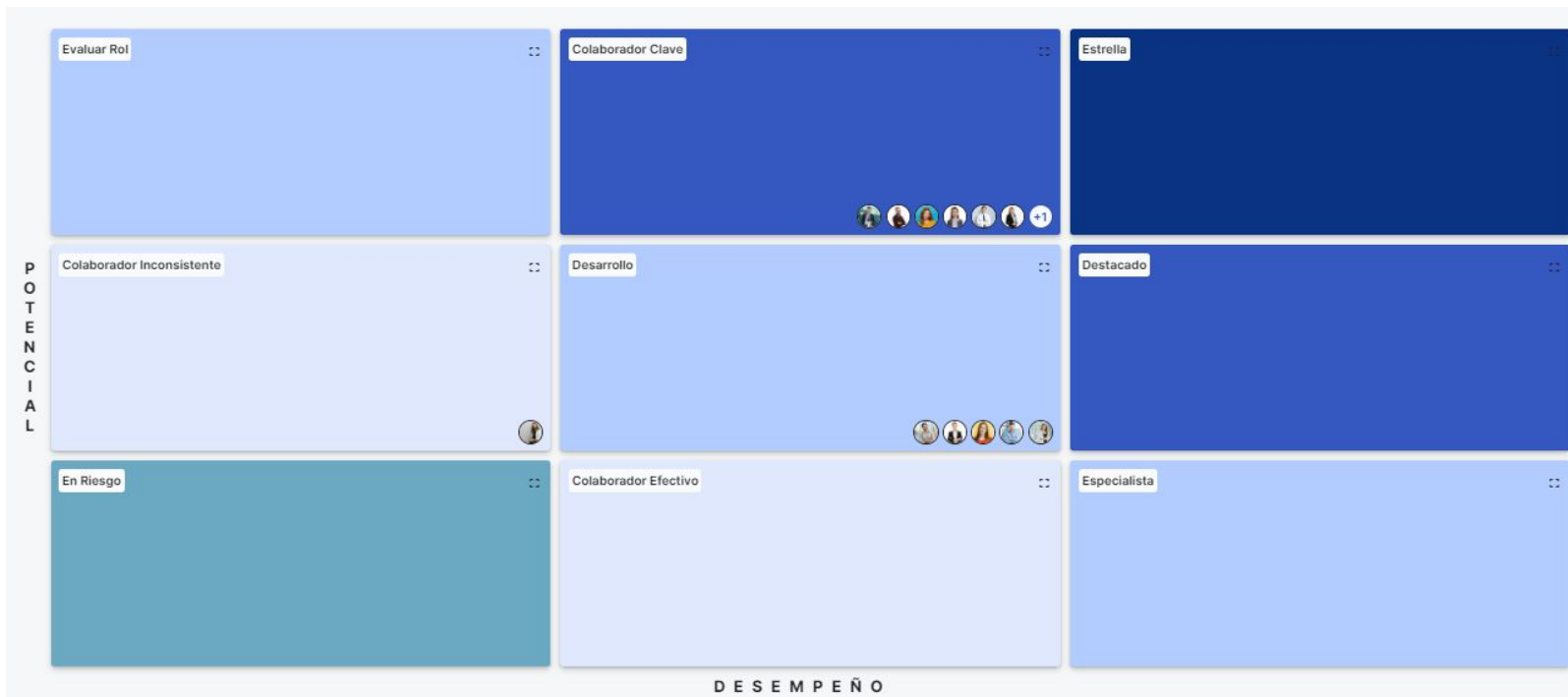
A hand-drawn arrow points from the text "(o) Importar información de otra evaluación o valoración" to the "Nombre de la Calibración \*" field.

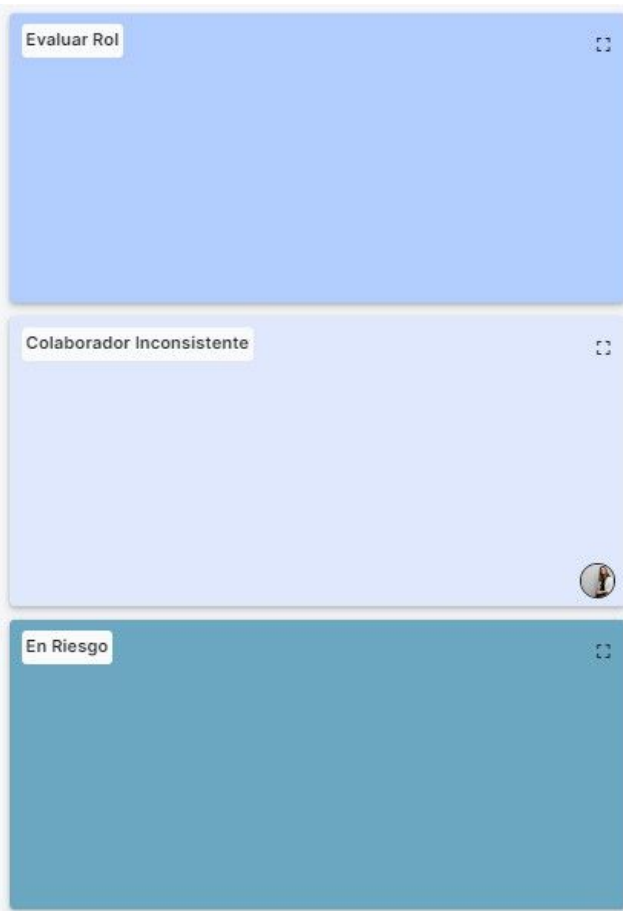
***\*Y luego puedes importar participantes asignándoles a ejes creados***

# Veámos la plataforma



# ¿Qué significa cada cuadrante?





### **Bajo desempeño - Alto Potencial:**

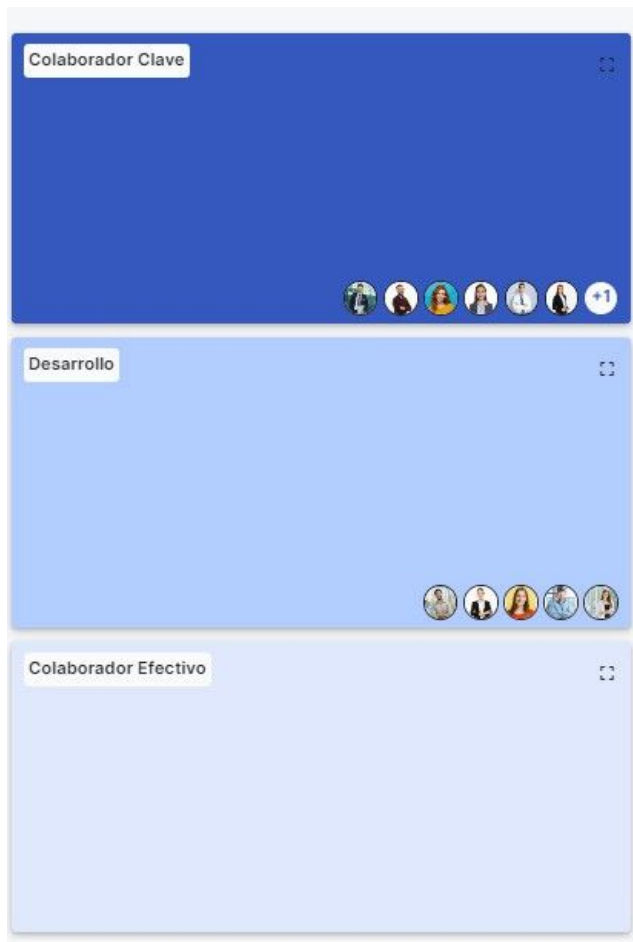
Estos colaboradores cuentan con un alto potencial y podrían aportar de manera significativa a la organización. No obstante, todavía no han demostrado completamente lo que son capaces de realizar, en estos casos se recomienda evaluar si el perfil se ajusta al rol actual.

### **Bajo desempeño - Potencial medio:**

Por su potencial medio, pueden contar con habilidades para responsabilidades más retadoras. No han logrado cumplir con los estándares de desempeño en la organización. Esto puede ser porque son relativamente nuevos en el rol o la organización.

### **Bajo desempeño - Bajo Potencial:**

Estos colaboradores no han demostrado lo que se esperaba de ellos. Al mismo tiempo, no se identifica la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos o situaciones. En este punto es clave establecer planes de acción y compromisos claros.



### **Desempeño medio - Alto Potencial:**

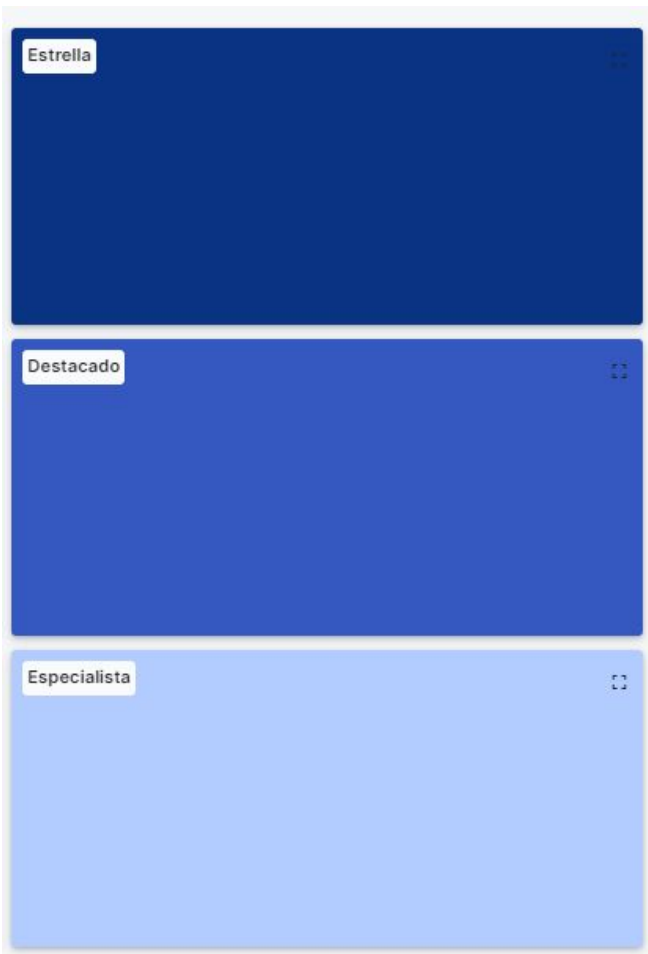
Estos colaboradores generalmente cumplen con las expectativas que se esperan de su trabajo y en ocasiones las superan. Son flexibles y se pueden adaptar a nuevas situaciones y responsabilidades. Tienen el potencial para tener cambios de carrera.

### **Desempeño medio - Potencial medio:**

Los colaboradores situados en este cuadrante, pueden ser considerados para una promoción tanto vertical como horizontal. Estos colaboradores son sólidos y tienen la capacidad para superar las expectativas de su trabajo.

### **Desempeño medio - Bajo Potencial:**

Estos colaboradores efectivos se sienten cómodos en el rol que desempeñan en la organización, entregando resultados sólidos. Eventualmente si desarrollaran un mayor interés por la mejora continua, podrían transitar a otro cuadrante que contenga un alto desempeño.



### **Alto desempeño - Alto Potencial:**

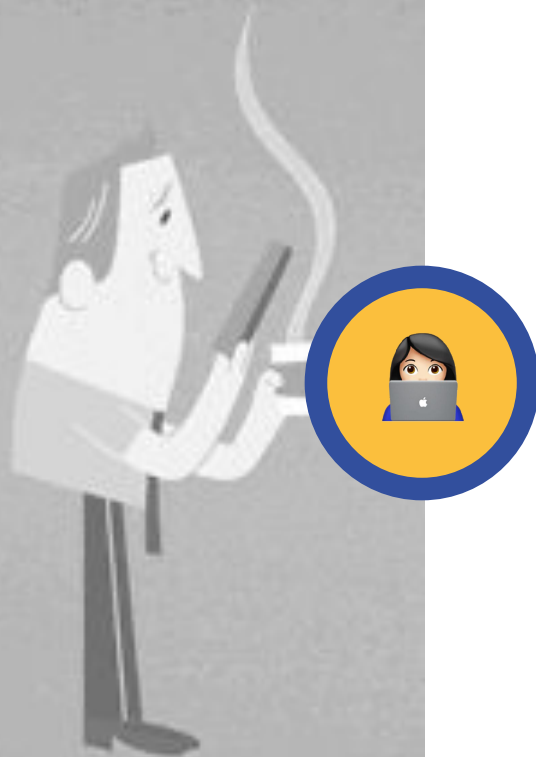
Son personas que pueden asumir nuevas responsabilidades, son creativos e innovadores y buscan la mejora continua. Estos colaboradores están listos para liderar nuevos proyectos o pasar a un siguiente nivel, son los mejores candidatos para planes de sucesión y liderar nuevos cargos.

### **Alto desempeño - Potencial medio:**

Se destacan por entregar resultados de alta calidad. Son flexibles y se adaptan con facilidad a nuevas situaciones. Su accionar está orientado a la mejora continua, son buenos en más de una área de negocio, se consideran para promociones en diversas áreas. Actúa como modelo y rol a seguir, por lo que pudiese optar a cargos de liderazgo.

### **Alto desempeño - Bajo Potencial: Los especialistas**

Conocen muy bien su rol y los resultados que se esperan de ellos. Pueden desarrollarse como mentores y serán altamente críticos, exigiendo óptimos resultados. No se adaptan con mucha facilidad a nuevas situaciones, especialmente aquellas que se encuentran fuera de su área de experticia.



# No se te olvide

## Define Criterios Claros y Medibles

¿Todos lo entienden? ¿Todos están claros en qué van a ser medidos? ¿Los objetivos son transparentes?

## Estandariza los Procesos de Evaluación

La subjetividad es el enemigo de la exactitud.

## Valida la Consistencia entre Áreas/Departamentos

Asegúrate de que los criterios se apliquen de manera similar en toda la organización.

## Revisa la Frecuencia y Recencia de los Datos

Datos actuales y relevantes.

# ¿Qué acciones puedo tomar respecto a los resultados?

- Diseñar **Planes de Desarrollo** Individualizados: Buk te permite hacer seguimiento a estos planes, asignando cursos, planes de acción, areas, etc
- Identificar y Desarrollar **Sucesores** Clave
- Implementar Programas de **Retención** para el Talento Clave
- Crear Programas de **Mentoría** y **Coaching**
- Revisar y Ajustar Estructuras de **Compensación y Reconocimiento**
- Optimizar los Programas de **Capacitación y Formación**
- Promueve la **movilidad interna**, asignación a **proyectos** transversales o rotación
- Revisar la **Eficacia** de los **Procesos de Contratación** y Selección
- Fomentar una Cultura de **Feedback Continuo**



## Apóyate de otras funcionalidades de Buk



### **Módulo de desempeño:**

Feedback y planes de acción,  
evaluaciones de planes de  
desarrollo.



### **LMS (capacitaciones):**

Asigna cursos y mallas de  
aprendizaje.



### **Comunicaciones y reconocimiento:**

Portal, reconocimiento.



### **Selección**

Procesos internos para  
crecimiento.

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de  
Personas