



# Lo nuevo de Buk

**Descubre las nuevas funcionalidades** que hemos desarrollado este primer trimestre, que te ayudarán a maximizar la eficiencia de tus gestiones diarias.

Miércoles,  
**22.04.2026**

 09:00 hrs a 12:00 hrs

·buk·

·buk·



# 9-Box en acción: crea tu cantera de líderes

## ¿Qué pasa cuando un **líder clave se va**?

- No hay reemplazo claro
- Decisiones apresuradas
- Promociones incorrectas
- Impacto en el equipo

🌟 Esto no es un problema de talento... es un problema de visibilidad



## Aquí entra el **Nine Box**

- Te da visibilidad del talento
- Te ayuda a anticiparte
- Te permite construir una banca de reemplazo

👉 No reaccionas... te preparas



## ¿Qué lograremos hoy?

**Personalización:** Adaptar la matriz al lenguaje y cultura de tu empresa.

**Implementación:** Conocer las dos rutas para construir tu 9-Box en Buk.

**Metodología:** Dominar la medición de potencial para eliminar sesgos.

**Acción:** Salir con una hoja de ruta para identificar a tus futuros líderes.



## ¿Qué es una **Nine Box**?

La **Matriz Nine Box** es una herramienta que cruza dos dimensiones clave:

- **Desempeño** → qué tan bien cumple el colaborador con sus responsabilidades.
- **Potencial** → qué tan preparado está para asumir retos y crecer en el futuro.

El resultado es una matriz de 9 cuadrantes que facilita la clasificación del talento de manera **visual, sencilla y estratégica**.

Enigma	Empleado en desarrollo / futura estrella	* Empleado super estrella
Dilema	Empleado clave	Empleado estrella en su área
Considerar despido	Profesional de buen desempeño	Excelente profesional y muy confiable

## Interpretación de la Matriz

La matriz se interpreta a partir de dos ejes:

- **Eje X (horizontal): Desempeño** – Bajo, Medio, Alto.
- **Eje Y (vertical): Potencial** – Bajo, Medio, Alto.

Al cruzar ambos ejes, cada colaborador se ubica en una casilla que refleja su situación actual y sus posibilidades de crecimiento.



## Personalización de Nine Box

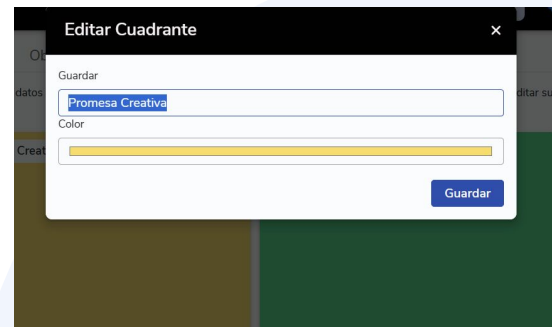
En Buk, la matriz no es rígida. Puedes personalizar:

**Etiquetas:** Nombra los cuadrantes (ej. "Talento Top", "Enigma").

**Colores:** Asocia colores al riesgo o al éxito.

**Significado:** Define qué implica estar en cada cuadro para tu empresa.

**\*Tip:** Si no entienden la matriz en 5 segundos, no está bien configurada.



### Configurar cuadrantes

Cuadrante

Riesgo Operativo

Nombre del Cuadrante

Riesgo Operativo

Color







Descripción

Este cuadrante refleja aquellos Makers que deben tener un plan de acción inmediato para determinar el cambio de puesto o desvinculación

## Ejemplo de **configuración de etiquetas**

Lectura clara para decisiones rápidas.

-  **Futuro Líder:** Alto potencial y desempeño (Promoción).
-  **Experto Clave:** Alto desempeño, pilar técnico (Retención).
-  **Talento en Desarrollo:** Potencial alto, aún aprendiendo el rol.
-  **Riesgo:** Bajo desempeño y potencial (Plan de acción).



# Formas de construir un **Nine Box** en Buk

¿Cómo nace tu matriz?

**Opción A (Datos externos):** Carga masiva de puntajes de Excel o sistemas anteriores.

**Opción B (Evaluación nativa):** Crear el proceso desde cero con los formularios de Desempeño y Potencial de Buk.

### Importar evaluación externa

Nombre de la Calibración \*

Nombre del eje horizontal Nota maxima del eje horizontal ⓘ

Nombre del eje vertical Nota maxima del eje vertical ⓘ

**Antes de continuar tenga en cuenta las siguientes instrucciones**  
Completa la planilla. Asegúrate que las celdas contengan los siguientes formatos:

**Número de Documento:** Ingresar el Número de Documento del Colaborador respetando el formato correcto y sin espacios antes ni después.  
**Código de Ficha:** Ingresar el código de ficha del Colaborador. Puedes dejarlo en blanco si solo tiene una ficha.  
**Nota Eje:** Nota del participante en cada eje

[Descargar Template](#) [Seleccionar archivo](#)

### Potencial

Puedes incorporar preguntas para evaluar el potencial de tus Colaboradores. Estas preguntas solo se mostrarán en los formularios de evaluación descendente, y usarán la misma escala que el primer formulario de tipo descendente.

Escala HBO Max ?

Pregunta Nº 1

Pregunta Nº 2

Pregunta Nº 3

## Genera mejores preguntas con IA

### **Prompt PRO:**

Actúa como experto en Desarrollo Organizacional y Talent Management.  
Diseña 6 preguntas para evaluar el potencial de colaboradores en una escala de 1 a 5.

### **Condiciones:**

Enfócate en futuro, no desempeño actual

Evalúa: aprendizaje, pensamiento estratégico, liderazgo, adaptabilidad y motivación

Redacta en formato conductual observable (ej: “El colaborador demuestra...”)

Evita ambigüedades

Asegura que cada pregunta pueda diferenciar niveles (bajo, medio, alto)

**Contexto:** Empresa del giro [X], con cultura [ej: alta exigencia / innovación / servicio]



## Ejemplo de **buena pregunta** vs mala

**✗ Mala:**

“¿Tiene potencial?”

**✓ Buena:**

“El colaborador demuestra capacidad para asumir responsabilidades más complejas en el corto/mediano plazo”

### **Ejemplos por dimensión:**

#### **Aprendizaje:**

“Adquiere nuevas habilidades rápidamente en contextos cambiantes”

#### **Estrategia:**

“Anticipa riesgos y propone soluciones de largo plazo”

#### **Liderazgo:**

“Influye positivamente en otros sin necesidad de autoridad formal”

#### **Motivación:**

“Busca activamente nuevos retos dentro de la organización”



El potencial no es lo que  
podría hacer...  
es lo que **podría hacer** y  
**quiere hacer** .



# Configuración de Rangos

En la configuración de Talento de Buk, tú defines los límites de cada eje. Para una escala del 1 al 5, esta es nuestra recomendación para que tu 9-Box sea realmente estratégico:

## 1. Eje de Desempeño (Resultados)

- **Bajo (1):** de **1.0 a 2.99** (No cumple con los KPIs mínimos).
- **Medio (2):** de **3.0 a 4.49** (Cumple con lo esperado; es un colaborador sólido).
- **Alto (3):** de **4.5 a 5.0** (Solo para quienes superan con excelencia sus metas).

## 2. Eje de Potencial (Capacidad Futura)

- **Bajo (1):** de **1.0 a 2.5** (Nivel de contribución actual).
- **Medio (2):** de **2.6 a 4.0** (Muestra capacidad de crecimiento a mediano plazo).
- **Alto (3):** de **4.1 a 5.0** (Listo para asumir mayores responsabilidades pronto).



**¡Vamos a practicar!**

## ¿Qué hacer **después** del Nine Box?

De diagnóstico a decisiones

### 1. **Identifica talento clave**

- Ubica a tus *Futuros Líderes* (alto potencial + desempeño)

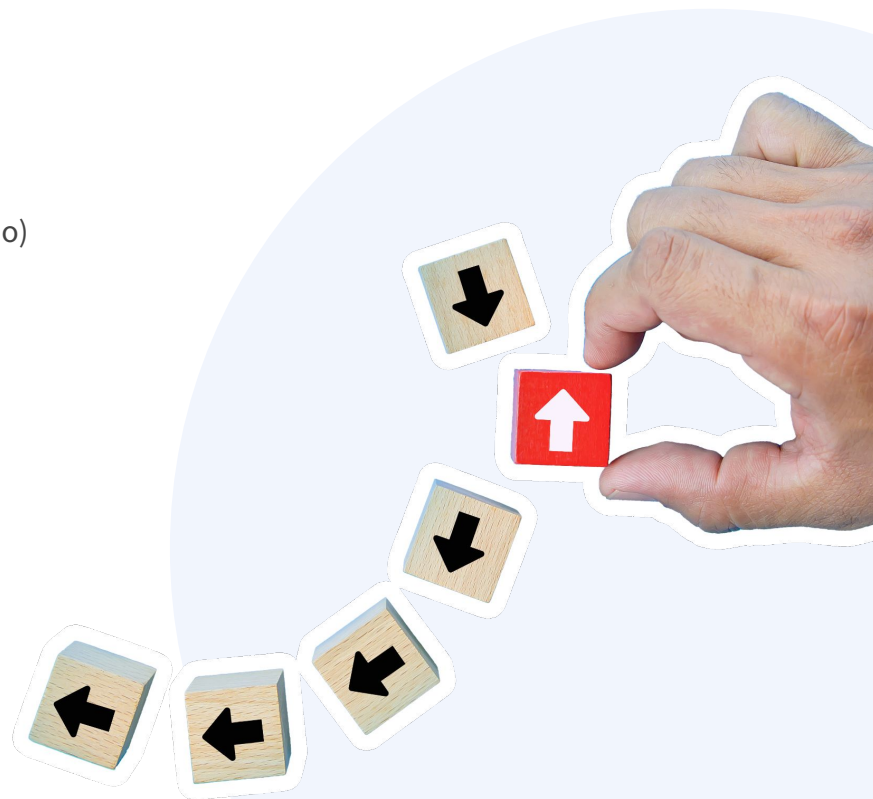
### 2. **Define tu banca de reemplazo**

- Para cada rol crítico:
  - 1 listo ahora
  - 1 listo en desarrollo

### 3. **Hazlo visible en Buk**

- Etiqueta colaboradores (Futuro líder, Experto, Riesgo)
- Segmenta por cuadrantes

💡 *Si hoy alguien clave se va... ya debes saber quién sigue*



# Convierte esto en **acción**

Lo que diferencia a las empresas que sí lo aprovechan

- **Planes de desarrollo por persona**
  - No todos necesitan lo mismo
- **Acciones por cuadrante**
  - 🔥 Futuro líder → promoción / retos
  - 🧠 Experto → retención
  - 🌱 Desarrollo → capacitación
  - ⚠️ Riesgo → intervención
- **Seguimiento continuo**
  - Revisión cada 6 meses
  - Movimiento en la matriz



Tu Nine Box no es para  
clasificar personas...  
es para decidir **qué hacer**  
**con ellas.**



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

·buk· Gestión de  
Personas