



Nine Box, descubre el potencial oculto.
Talento

Potencial + Desempeño =
Decisiones estratégicas
para tu organización



01. Introducción

Nine Box, descubre el potencial oculto.

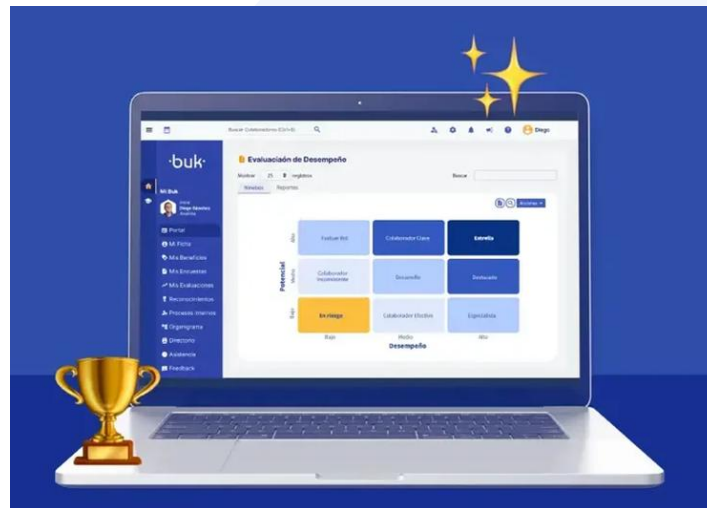
Introducción

Evaluar el desempeño del talento en la empresa requiere más que entrevistas o pruebas tradicionales.

La metodología Nine Box nos ofrece un enfoque dinámico y visual que permite identificar cómo están trabajando los colaboradores y hacia dónde pueden crecer.

En esta sesión aprenderás:

- Qué es la matriz Nine Box.
- Cómo interpretarla.
- Los beneficios que aporta a la organización.
- Cómo implementarla en Buk para tomar decisiones estratégicas.



02.

¿Qué es un Nine Box?

¿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**.



03.

¿Para qué sirve una Nine Box?

¿Para qué sirve una Nine Box?

La matriz Nine Box sirve para:

- Medir el desempeño actual de cada colaborador.
- Estimar su crecimiento a corto, mediano y largo plazo.
- Definir acciones concretas para cada perfil.
- Obtener una visión panorámica del talento en toda la organización.

Con esta herramienta podrás detectar **fortalezas**, **áreas de oportunidad** y **planificar el desarrollo** de tu equipo de forma más efectiva.



04.

Interpretación de la Matriz

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.



05.

Ejemplos de interpretación

Ejemplos de interpretación

Algunos ejemplos de lectura en la matriz:

- **Bajo desempeño + Potencial medio** → El colaborador podría necesitar un cambio de rol o revaloración de puesto.
- **Desempeño medio + Alto potencial** → Listo para asumir mayores responsabilidades o una futura promoción.
- **Alto desempeño + Alto potencial** → Futuros líderes de la organización, con alto impacto presente y futuro.

Es importante recordar que no son etiquetas permanentes, sino un **mapa estratégico de desarrollo**.

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

06.

Beneficios del Nine Box

Beneficios del Nine Box

1. **Visual y fácil de entender:** conclusiones rápidas sin largos reportes.
1. **Respaldo en decisiones:** promociones, cambios de rol y nuevas responsabilidades con base en datos.
1. **Registro histórico:** seguimiento del desarrollo de cada colaborador en el tiempo.
1. **Detección de necesidades:** identifica quién requiere capacitación y en qué áreas.
1. **Planificación de sucesión:** ayuda a ubicar a futuros líderes y preparar el relevo estratégico.



07.

Nine Box en Buk

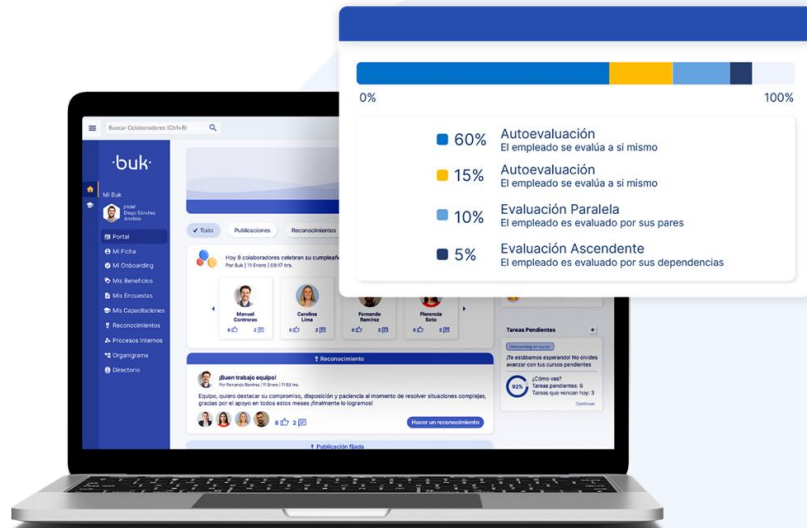
Nine Box, descubre el potencial oculto.

Nine Box en Buk

Con Buk puedes aplicar el Nine Box de forma simple y práctica:

- Crear evaluaciones de desempeño en minutos.
- Establecer objetivos claros y entregar feedback continuo.
- Generar reportes automáticos y visualizar la matriz Nine Box.
- Crear tu propia Nine Box con evaluaciones externas desde el apartado de Desarrollo.

Todo desde una sola plataforma, fácil de usar y personalizable.



08.

Crear preguntas para medir el potencial

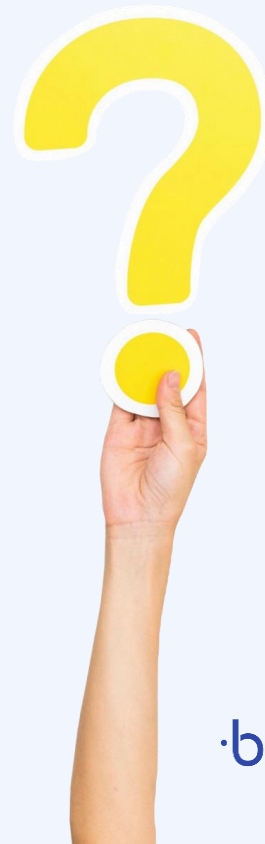
Crear preguntas para medir el potencial

En Buk, las preguntas de **potencial** se cargan manualmente. La clave es formularlas **desde la perspectiva del líder**, ya que ellos observan directamente el comportamiento del colaborador.

Ejemplos de preguntas (escala 1 a 5):

1. Cuando tu colaborador enfrenta un reto inesperado, ¿qué tan capaz es de proponer soluciones innovadoras?
2. ¿Qué tan rápido aprende tu colaborador nuevas habilidades o procesos en comparación con sus pares?
3. ¿Qué tan frecuentemente tu colaborador toma iniciativa para liderar proyectos o apoyar al equipo más allá de sus funciones principales?

→ Estas preguntas permiten medir **aprendizaje, adaptabilidad, liderazgo e innovación**, las dimensiones clave del potencial.



09.

Recomendación de rangos en la matriz Nine Box

Recomendación de **rangos** en la matriz Nine Box

Los rangos se establecen para traducir las calificaciones (1–5) en categorías de desempeño y potencial dentro de la matriz.

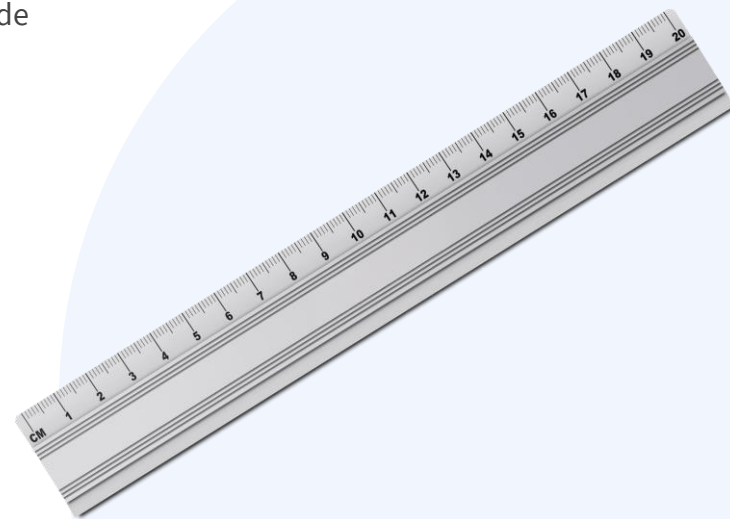
Recomendación metodológica (basada en consultoras de talento):

- **Bajo:** 1.0 – 2.5
- **Medio:** 2.6 – 3.5
- **Alto:** 3.6 – 5.0

Esta división en tercios es la más usada porque:

- Mantiene coherencia con escalas Likert (1–5).
- Facilita la interpretación visual en la matriz.
- Permite consistencia al comparar evaluaciones en el tiempo.

→ No es un estándar rígido; cada empresa puede ajustar los rangos según su cultura y nivel de exigencia.



10.

Recursos de apoyo metodológico

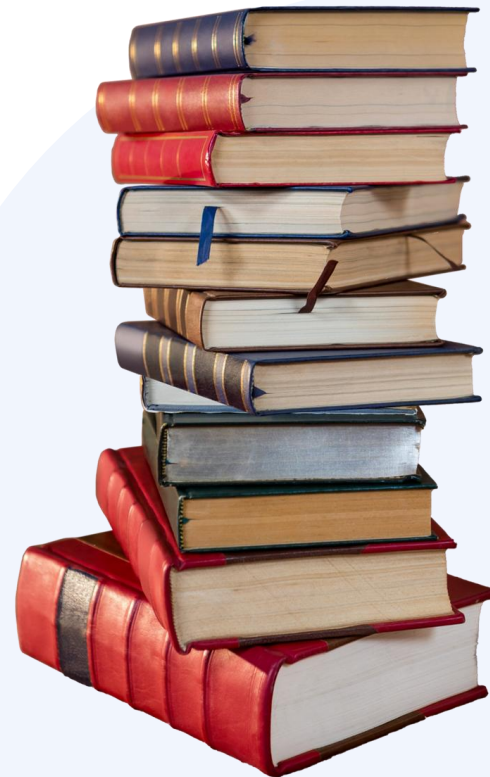
Recursos de apoyo **metodológico**

Libros

- Evaluación del desempeño: Enfoque de 360 grados — Martha Alles.
- Gestión del Talento Humano — Idalberto Chiavenato.
- Dirección de Personas — Martha Alles.
- Diccionario de Competencias — Martha Alles (útil para definir conductas observables por nivel).

Artículos y guías accesibles

- **Centro de ayuda / blog de Buk:** Guías sobre evaluaciones, objetivos y reportes.



11.

¡Vamos a la plataforma!

Festival de RR.HH. en Latinoamérica



24.09.25

📍 Jardín Los Cedros, CDMX

peopleday.lat/mexico

people
day by Buk



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

