

Les damos la bienvenida

Suscríbete a
nuestro Newsletter



Únete a nuestra
comunidad de WhatsApp



¡Nuestra trayectoria!



Plataforma



- ✓ Estructura Organizacional
- ✓ Portal del Colaborador
- ✓ Usuarios y Perfiles
- ✓ Workflows
- ✓ Reportería

Administración



- ✓ Gestión de Nómina

Complementos

- ✓ Maquila de nómina
- ✓ Dispersión automática de nómina

- ✓ Control de Asistencia
- ✓ Firma Electrónica y Gestión Documental
- ✓ Onboarding
- ✓ Canal de Denuncias
- ✓ Servicio al Colaborador
- ✓ Gestión de Activos

Desarrollo Organizacional



- ✓ Selección
 - ✓ Gestión del Desempeño
 - ✓ Capacitaciones
- ### Complementos
- ✓ Tienda de Cursos
- ✓ Encuestas
 - ✓ Comunicación y Reconocimiento

Beneficios



- ✓ Gestión de Beneficios

Complementos

✓
Beneficios
Adicionales

✓
Pack de
Descuentos

Webinar gratuito

13.05 | 9:00 am

9-Box Cómo evaluar y desarrollar talento de forma efectiva

•buk•



**Evaluación y desempeño:
¿cuáles son los principales retos?**

Promover al mejor vendedor a Gerente es la forma más rápida de perder a un gran vendedor y ganar a un mal líder

La intuición es subjetiva y costosa.

El error en la promoción aumenta la rotación en un 30%.

El reto: Pasar del "creo que es bueno" al "sé que está listo".

El talento como riesgo operativo

En la banca, una vacante crítica sin sucesor no es un problema de RR.HH., es una amenaza a la operación.

✓ **Precisión en la identificación.**
Decisiones con data objetiva que eliminan el costo de la intuición.

✓ **Mitigación de riesgos operativos.**
Garantizamos continuidad operativa mediante el control del relevo crítico.

✓ **Sucesión planificada vs. Reacción de emergencia.**
Cambiamos la urgencia por una banca de reemplazo lista para actuar.

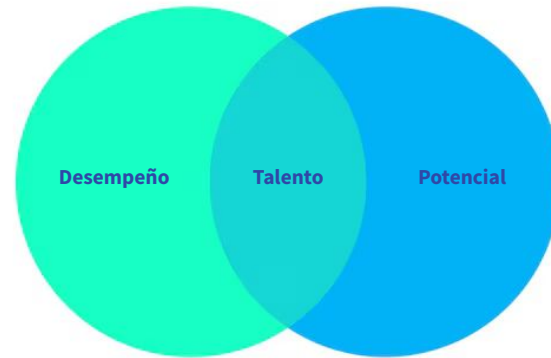
El modelo detrás del 9-Box: ¿cómo tomar decisiones más objetivas?

Desempeño y Potencial: **La anatomía del talento**

✓ **Desempeño (Pasado):** Cumplimiento de KPIs y metas. El "Qué".

✓ **Potencial (Futuro):** Capacidad de asumir mayor complejidad. El "Hasta dónde".

***Insight:** El extremo en un solo eje no garantiza el éxito, un genio sin resultados o un ejecutor sin visión son riesgos organizacionales*



¿Cómo se vive la excelencia en Bankaool?

Resultados financieros y operativos (Duros).

Alineación a valores institucionales (Blandos).

Consistencia en el tiempo (Sostenibilidad).

La matriz se adapta a tu cultura , no al revés

✓ **Etiquetas:** Nombra los cuadrantes (ej. "Futuro Líder", "Experto Clave").

✓ **Colores:** Asocia códigos visuales al riesgo o al éxito.

✓ **Significado:** Define qué implica habitar cada cuadro para tu empresa.

💡 **Tip:** "Si un líder no entiende la matriz en 5 segundos, no está bien configurada"

Evaluación de Desempeño

☰ Ninebox Reportes 🔍 Acciones

Alto	Evaluar Rol	Colaborador Destacado	Top Talent
Medio	Plan de Acción	Colaborador Clave	Sobresaliente
Bajo	Bajo lo esperado	Cumple lo esperado	Especialista
	Bajo	Medio	Alto

Desempeño

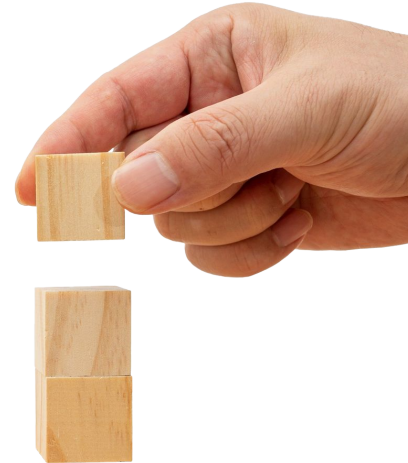
No dividas en partes iguales: **Define tu excelencia**

Ejemplo rangos 1 a 5:

- **Bajo:** 1.0 - 2.99 (No cumple expectativas).
- **Medio:** 3.0 - 4.49 (Cumple con lo esperado).
- **Alto (Exigencia):** 4.5 - 5.0 (Supera con excelencia).



Dato: *El nivel "Alto" debe reservarse para quienes demuestran comportamientos del siguiente nivel jerárquico.*



¿Cómo diseñar una pregunta de potencial efectiva?

✘ Mala: “¿Tiene potencial de crecimiento?” (Ambiguo).

✔ Buena: “El colaborador demuestra capacidad para asumir responsabilidades más complejas”. (Observable).

Dimensiones a medir:

Aprendizaje, Estrategia, Liderazgo y Motivación.

Del diagnóstico a la acción
¿qué hacemos con cada tipo de talento?

**La herramienta
nos ayuda con
el mapa,
nosotros
gestionamos el
camino.**

¿Cómo unificamos el criterio entre un área técnica y una comercial?

Cómo logramos que el 9-Box hable el "idioma del negocio".

Sesiones de Calibración: Entender el porqué de cada posición.

Estrategias por cuadrante

★ Top

Sucesión inmediata y mentoring para asegurar el liderazgo futuro.

Talents:

⚓ Core

Capacitación técnica y especialización para fortalecer la base operativa.

Solid:

? Enigma

(Bajo

Desempeño

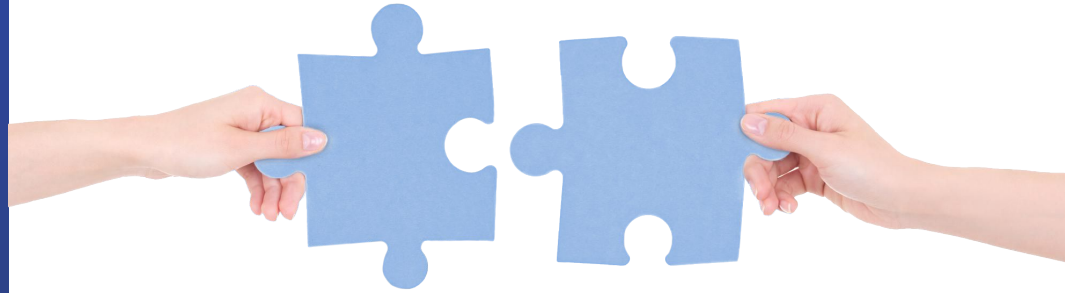
/

Alto

Potencial):

Movimientos laterales y re-boarding para reenfocar su capacidad estratégica.

**¿Qué acciones
diferenciadas
implementan hoy para
desarrollar y retener el
talento según su
cuadrante?**





Q&A

Descarga tu **Kit 9-Box listo para usar** en el correo que recibirás

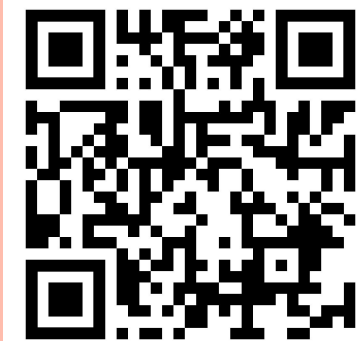
·buk· Software
de RR.HH.

**De la medición a la
estrategia de talento**



Building Happiness

PERSONAS



Nomina a un Builder aquí

¿Conoces a alguien que **impulsa la felicidad** en tu trabajo?



building
by Buk
happiness

Crea un lugar de trabajo **más**
feliz

·buk· Gestión de
Personas