



# Playbook 9box

Tu guía completa con las mejores prácticas.



# ¿Qué veremos en este Playbook?

- 01 ¿Qué es un playbook?
- 02 ¿Qué es la matriz de talento 9box?
- 03 Definición de criterios
- 04 Creación de la matriz de talento
- 05 Implementación y estrategias para cada cuadrante de la matriz
- 06 Pasos para implementar exitosamente el 9box
- 07 Beneficios
- 08 Pasos para implementar
- 09 Sugerencias para analizar los resultados del 9box
- 10 Mejores prácticas
- 11 Sobre Potentor



# ¿Qué es un Playbook?



El concepto playbook proviene del fútbol americano y se refiere al análisis de jugadas para ayudar a un equipo a ganar un partido.



El concepto de playbook se ha trasladado a las empresas como una propuesta estratégica en el logro de objetivos.

Los entrenadores seleccionan las mejores jugadas con la intención de tener una estrategia ganadora y que el equipo entero practique sus roles una y otra vez hasta que se sientan cómodos y confiados.

## ¿Por qué utilizar un Playbook?

Debido a que un playbook desglosa la estrategia en pequeñas tácticas (jugadas) para definir lo que se debe de hacer para ganar el juego, en las empresas estos ayudan a los equipos a visualizar los objetivos, comprender los modelos y saber qué se necesita para alcanzar las metas y tener éxito.

En Potentor creamos este playbook con mejores prácticas para que puedas analizar, organizar e implementar exitosamente este módulo.



Al utilizar el 9box de manera efectiva, puedes identificar a los colaboradores con mayor potencial de crecimiento y diseñar planes de carrera y sucesión apropiados para asegurar su éxito a largo plazo.

## ¿Qué es la matriz de talento 9box?

El 9Box, conocido como la innovadora matriz de talento, es una herramienta altamente efectiva que está transformando la gestión de talento al evaluar y desarrollar estratégicamente a los colaboradores.

Imagina esta matriz visual de 3x3 como un emocionante juego en el que cada miembro de tu equipo es una pieza clave.

Gracias al 9Box, podemos ubicar a cada jugador en uno de los nueve cuadrantes y así, identificar fácilmente a aquellos talentos estrella que se destacan por su excelente rendimiento actual y su inmenso potencial de crecimiento. Del mismo modo, también podemos identificar a aquellos jugadores que requieren un impulso para mejorar su desempeño o desarrollar nuevas habilidades.

Enfoca tus esfuerzos en fortalecer y potenciar a los jugadores clave, asegurando así la formación de equipos competitivos y preparados para afrontar los desafíos futuros con éxito.

¡Descubre cómo el poder del 9Box puede impulsar el talento dentro de tu empresa y llevarla a nuevos horizontes de éxito!



## ¿Sabías qué?

La matriz de talento 9box se popularizó en la década de los 70's por McKinsey & Company. Fue diseñada originalmente para ayudar a identificar a los ejecutivos dentro de la organización.

## ¿Cuál es el objetivo del 9box?



Proporciona un marco estructurado y consistente para evaluar el potencial y desempeño de los colaboradores con la intención de tomar decisiones estratégicas para su desarrollo y retención.

Permite visualizar de manera clara y estructurada la distribución de talento para:

- Tener un mapa claro y completo de la fuerza laboral en términos de potencial y desempeño.
- Crear grupos de talento y planear adecuadamente para el futuro.
- Desarrollar a los colaboradores de cada cuadrante y ayudarlos a progresar hacia sus próximos objetivos profesionales.
- Diseñar planes de carrera y sucesión adecuados.
- Identificar a colaboradores de alto potencial y desarrollar el liderazgo.



## ¿Para qué se utiliza el 9box?

El 9Box se utiliza para obtener una matriz que evalúa el potencial y desempeño de los colaboradores, lo cual te ayudará a contar con la persona correcta en el puesto correcto y tomar decisiones informadas, tales como:

- Facilitar promociones y ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo, incluyendo movimientos laterales dentro de la organización.
- Desarrollar planes de carrera personalizados para que los colaboradores estén preparados para asumir mayores responsabilidades.
- Identificar sucesores potenciales y prepararlos para roles futuros dentro de la empresa.
- Establecer planes de mejora para colaboradores que necesiten desarrollar competencias o mejorar su desempeño en su puesto actual.
- Asignar recursos para crear rutas de aprendizaje y desarrollar la experiencia de aquellos colaboradores que lo necesiten.
- Tomar decisiones informadas, como decidir sobre la permanencia de los colaboradores en sus puestos o planificar para bajas futuras.



Esto contribuye a que los colaboradores se sientan comprometidos, aumenta la retención de talento y disminuye la rotación de personal.

# Establece criterios claros, consistentes y medibles para evaluar el **potencial** de los colaboradores, garantizando así un proceso objetivo y equitativo.



**Potencial**  
Existen diversos criterios para definir los niveles de potencial. Estos pueden variar según las necesidades y políticas de cada empresa.



**Potencial Alto**

Buscan desarrollar sus habilidades, están dispuestos a aprender y a aplicar nuevos conocimientos; por esta razón son los candidatos ideales para ascensos y roles más desafiantes.

**01** Medición de competencias a través de pruebas psicométricas de nueva generación.

**Potencial Promedio**

Tienen la capacidad de crecer, pero deben desarrollarse para asumir mayores responsabilidades en el futuro.

**02** Evaluación 360° (Competencias).

**Potencial Bajo**

No cumplen con las expectativas de crecimiento y muestran falta de motivación o proactividad en su desarrollo profesional.

**03** Intereses y aspiraciones profesionales.



# Establece criterios claros, consistentes y medibles para evaluar el **desempeño** de los colaboradores, garantizando así un proceso objetivo y equitativo.



## Desempeño

Existen diversos criterios para definir los niveles de desempeño. Comúnmente se basa en los objetivos individuales o en las responsabilidades laborales y suelen medirse a través de sistemas de gestión de talento en procesos como:

01 Evaluación de desempeño (MBOs, KPIs o OKRs).

02 Evaluación 360°.

03 Autoevaluaciones.

### Desempeño Alto

Superan las expectativas de desempeño, alcanzando todos los objetivos y siempre dando un poco más.

### Desempeño Promedio

Cumplen de manera parcial con las expectativas de desempeño y alcanzan algunos de sus objetivos.

### Desempeño Bajo

No cumplen con las expectativas de desempeño ni alcanzan los objetivos.



## La estructura del 9box se compone de 2 ejes, el 'X' y el 'Y':

	Eje de desempeño (X)	Eje de potencial (Y)
<b>Suele considerar</b>	Cumplimiento de metas y objetivos, calidad del trabajo, habilidades técnicas, etc.	Habilidades y competencias.
<b>Se utiliza</b>	Evaluaciones de desempeño, indicadores clave (KPIs u OKRs) y otros datos objetivos.	Pruebas psicométricas de nueva generación, mapeo de talento, evaluación 360°, entre otros.
<b>Escala</b>	Desempeño alto. Desempeño promedio. Desempeño bajo.	Potencial alto. Potencial promedio. Potencial bajo.



Algunas empresas optan por utilizar el modelo al contrario, es decir el eje 'X' como potencial y el eje 'Y' como desempeño.

La combinación de estos dos ejes crea una matriz de 9 cuadrantes (3x3) en la que se ubican los colaboradores en función de su **desempeño y potencial**.

Con 9 cuadrantes que representan diferentes combinaciones de estos elementos clave, cada uno representa un perfil específico.



# Imagina que cada ficha de dominó representa a un colaborador



Cada ficha tiene dos partes :

**Potencial**

**Desempeño**

En el lado izquierdo de la ficha, está el potencial de cada colaborador.

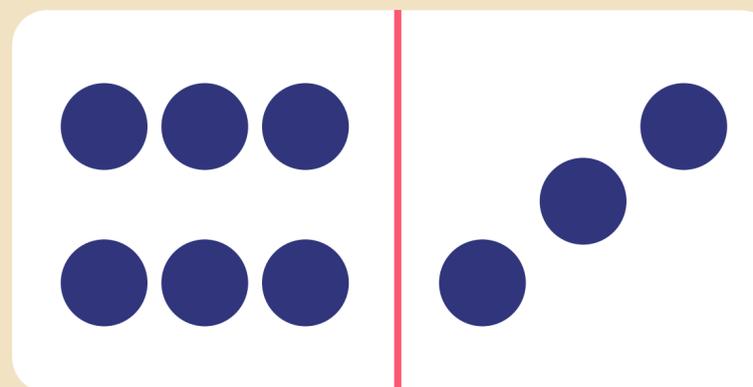
En el lado derecho de la ficha, está el desempeño de cada colaborador.

**Fichas con potencial **alto**** <

Colaboradores que tienen competencias y capacidades excepcionales.

**Fichas con potencial **bajo**** <

Colaboradores que necesitan desarrollarse.



> **Fichas con desempeño **alto****

Colaboradores que están logrando resultados sobresalientes.

> **Fichas con desempeño **bajo****

Colaboradores que necesitan mejorar su desempeño.



¡La combinación de ambos es donde se encuentra la magia del 9Box!  
Imagina organizar todas las fichas de dominó en una matriz de 3x3,  
creando un cuadro con nueve cuadrantes.

# La matriz consiste en nueve cuadrantes dispuestos en una cuadrícula de 3x3 .



- > Los colaboradores se califican utilizando una escala de 3 puntos para el desempeño y 3 puntos para el potencial.
- > Cada cuadrante representa la intersección de un nivel de desempeño con un nivel de potencial.
- > No existe un modelo único y los cuadrantes de la matriz pueden ser nombradas de acuerdo con cada empresa.



La matriz de talento se basa en el concepto de análisis de cartera utilizado en el mundo financiero. Al igual que un inversor diversifica su cartera de inversiones, una empresa busca equilibrar su talento en función del desempeño y potencial de sus colaboradores.



# Pasos para implementar eficazmente el 9box.

01

## Antes de empezar

Revisa la metodología con tu equipo para asegurarte de que todos estén alineados.

02

## Define los criterios

Establece criterios claros y medibles para evaluar el potencial y desempeño de los colaboradores.

03

## Recopila los datos

Utiliza la información que definiste en los criterios para recopilar los datos.

04

## Crea una matriz de talento

Utiliza un gráfico de dos ejes: uno para el potencial y otro para el desempeño. Asegúrate de definir los nombres de los cuadrantes y confirma que cada eje tenga tres escalas para el potencial y tres escalas para el desempeño.





05

### Clasifica a los colaboradores en la matriz

Ubica a los colaboradores según sus calificaciones de potencial y desempeño.

06

### Analiza los resultados

Conoce la interpretación, estrategias y preguntas asociadas a cada cuadrante para analizar patrones y tendencias.

07

### Define siguientes pasos

Comprende las implicaciones para los planes de carrera y sucesión e iniciativas de desarrollo de talento. Reúnete con los líderes para debatir hallazgos y definir los siguientes pasos para los colaboradores de cada cuadrante.

08

### Comunica y alinea

Garantiza una comunicación clara y una alineación en toda la empresa al compartir los resultados con las partes interesadas. Asegúrate que todos comprendan las implicaciones y estén comprometidos con los planes de acción.

## Implementación y estrategias para cada cuadrante de la matriz.

Una vez que hayas establecido los criterios para evaluar el potencial y el desempeño, es el momento de asignar a cada colaborador en un cuadrante.

Es importante mencionar que la asignación de los colaboradores en la matriz de talento no debe considerarse un juicio definitivo.

El análisis de las diferentes combinaciones implica examinar cada cuadrante y evaluar su significado para tu empresa. Así podrás identificar patrones y tendencias que te ayudarán a tomar decisiones informadas sobre su desarrollo y gestión.



# Cuadrantes de la matriz.

Existen muchos nombres y colores para cada cuadrante de la matriz, en la siguiente tabla podrás ver los más comunes. Recuerda que puedes personalizarlos y adecuarlos al modelo de tu empresa:

Potencial

## Potencial alto + Desempeño bajo

1. Talento desaprovechado
2. Experto destacado
3. Enigma
4. Talento mal ubicado

## Potencial alto + Desempeño promedio

1. Talento en desarrollo
2. Estrella actual
3. Colaborador en desarrollo/Futura estrella
4. Listo para nuevas oportunidades

## Potencial alto + Desempeño alto

1. Top Talent
2. Estrella consistente
3. Super estrella
4. El mejor talento

## Potencial promedio + Desempeño bajo

1. Talento inconsistente
2. Colaborador sólido
3. Dilema
4. Nuevo rol

## Potencial promedio + Desempeño promedio

1. Talento clave
2. Jugador clave
3. Colaborador clave
4. Miembro clave

## Potencial promedio + Desempeño alto

1. Talento de alto impacto
2. Futura estrella
3. Colaborador estrella en su área
4. Líder emergente

## Potencial bajo + Desempeño bajo

1. Talento en riesgo
2. Riesgo de talento
3. Considerar despido
4. Bajo rendimiento

## Potencial bajo + Desempeño promedio

1. Talento efectivo
2. Jugador inconsistente
3. Colaborador de buen desempeño
4. Desempeño sólido

## Potencial bajo + Desempeño alto

1. Talento especialista
2. Experto
3. Excelente profesional y muy confiable
4. Desempeño sobresaliente

Desempeño



Una vez realizado el análisis de las combinaciones de desempeño y potencial, se pueden recomendar **estrategias específicas para las personas en cada cuadrante de la matriz.**

A continuación, te presentamos cada cuadrante con sus respectivas:

-  Características
-  Estrategias
-  Preguntas para colaboradores

Potencial alto + Desempeño bajo	Potencial promedio + Desempeño promedio	<b>Potencial alto + Desempeño alto</b>
Potencial promedio + Desempeño bajo	Potencial promedio + Desempeño promedio	Potencial promedio + Desempeño alto
Potencial bajo + Desempeño bajo	Potencial bajo + Desempeño promedio	Potencial bajo + Desempeño alto



### Estrategias para RRHH

- Ampliar su base de experiencias, brindarles desafíos y ofrecerles exposición en toda la organización.
- Establecer metas más ambiciosas y desafiantes y continuar su desarrollo para enfrentar desafíos aún mayores en el futuro.
- Mantenerlos en roles clave con alta visibilidad, exposición y una fuerte rendición de cuentas.
- Rescatar proyectos o solucionar problemas creados por otros.
- Iniciar proyectos nuevos y retadores.
- Asignar responsabilidades nuevas o más amplias.
- Ofrecer acceso a oportunidades exclusivas de capacitación estratégica.
- Asignar mentores de nivel superior y permitir el ser mentores de otros.
- Garantizar oportunidades de crecimiento a corto y largo plazo.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Cuáles son tus metas y aspiraciones profesionales a largo plazo?
- ¿Qué tipo de desafíos te gustaría enfrentar en tu carrera profesional?
- ¿Cómo te ves contribuyendo de manera más significativa a la organización en el futuro?
- ¿Qué habilidades adicionales te gustaría desarrollar para seguir creciendo en tu rol actual o asumir responsabilidades más desafiantes?
- ¿Cómo te mantienes actualizado/a sobre las últimas tendencias y avances en tu campo de trabajo?
- ¿Cómo enfrentas y resuelves desafíos o situaciones difíciles en tu puesto actual?
- ¿Qué estrategias utilizas para mantener altos niveles de motivación y rendimiento en tu trabajo?

Tienen un desempeño excepcional y un alto potencial, además de entusiasmo por asumir responsabilidades de liderazgo. Son talentos clave y candidatos para roles de liderazgo.

- Entregan consistentemente un rendimiento sólido y resultados sobresalientes en una amplia variedad de entornos desafiantes.
- Muestran un impulso para tener éxito y realizar contribuciones a través de asignaciones, oportunidades y roles cada vez mayores.
- Buscan nuevas experiencias, aprender rápidamente y aplicarlo para enfrentar desafíos nuevos, difíciles o inusuales.
- Demuestran habilidades técnicas, profesionales, gerenciales y/o de liderazgo superiores a su nivel actual.





Potencial alto + Desempeño promedio	Potencial alto + Desempeño alto	
Potencial promedio + Desempeño promedio	Potencial promedio + Desempeño alto	
Potencial bajo + Desempeño bajo	Potencial bajo + Desempeño promedio	Potencial bajo + Desempeño alto



### Estrategias para RRHH

- Establecer metas claras y desafiantes para desarrollar habilidades y adquirir nuevas competencias.
- Proporcionar retroalimentación constructiva para elevar el desempeño y aprovechar su alto potencial.
- Ofrecer capacitación y mentoría en competencias específicas como liderazgo para asumir roles más desafiantes en el futuro.
- Fomentar el crecimiento profesional a través de oportunidades de aprendizaje fuera del rol actual.
- Promover la participación en proyectos interdepartamentales e iniciativas para ampliar la visión y experiencia.
- Enfocar el desarrollo en brechas de competencias o habilidades específicas.
- Proporcionar exposición y visibilidad a nivel empresa o interdepartamental.
- Preparar para oportunidades de crecimiento a largo plazo basadas en el aumento del desempeño.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Cómo te sientes acerca de tu desempeño actual en comparación con tus habilidades y potencial?
- ¿Qué crees que podrías hacer para elevar tu desempeño y alcanzar tus metas de manera más consistente?
- ¿Qué tipo de desafíos o proyectos adicionales te gustaría asumir para desarrollar aún más tus habilidades y ampliar tu experiencia?
- ¿Te sientes cómodo/a asumiendo roles de mayor responsabilidad en el futuro?
- ¿Qué áreas específicas crees que podrías mejorar para alcanzar tu máximo potencial dentro de la organización?
- ¿Hay algún tipo de capacitación, desarrollo o apoyo adicional que consideres útil para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional?
- ¿Tienes alguna aspiración o meta a largo plazo dentro de la organización que te gustaría compartir?

Tienen potencial para crecer, pero su desempeño actual es promedio. Se reconoce su capacidad y promesa, lo que indica oportunidades de mejora para alcanzar su máximo potencial y mejorar su desempeño.

- Tienen un desempeño promedio, ocasionalmente superando las expectativas para su puesto actual.
- Muestran iniciativa al buscar desafíos y oportunidades más grandes.
- Buscan nuevas experiencias, aprender rápidamente y aplicar las lecciones aprendidas en situaciones desafiantes.
- Demuestran habilidades técnicas, profesionales, gerenciales y de liderazgo que se esperan en el siguiente nivel organizacional.





Potencial alto + Desempeño bajo	Potencial alto + Desempeño promedio	Potencial alto + Desempeño alto
Potencial promedio + Desempeño bajo	Potencial promedio + Desempeño promedio	Potencial promedio + Desempeño alto
Potencial bajo + Desempeño bajo	Potencial bajo + Desempeño promedio	Potencial bajo + Desempeño alto



Tienen un alto potencial para crecer, asumir roles más desafiantes en el futuro y alcanzar estándares de desempeño esperados; sin embargo, pueden requerir apoyo adicional para mejorar su rendimiento actual.

- Tienen un nivel de desempeño bajo por lo cual no entrega resultados de manera correcta en las tareas y responsabilidades actuales.
- Muestran iniciativa y motivación para mejorar el éxito en su área, aunque puede carecer de suficiente familiaridad con el trabajo y sus requisitos.
- Son abiertos y aprenden rápidamente de la experiencia, aplicando lo aprendido en situaciones nuevas, diferentes y desafiantes.
- Carecen, o aún está aprendiendo, de las habilidades técnicas profesionales, gerenciales y/o de liderazgo requeridas para el puesto actual.

### Estrategias para RRHH

- Analizar cuidadosamente los requisitos del trabajo en relación con las habilidades, capacidades e intereses individuales.
- Establecer metas específicas y alcanzables en colaboración para enfocarse en áreas de desarrollo y mejorar el desempeño.
- Proporcionar retroalimentación clara y constructiva sobre áreas de mejora y resaltar el potencial identificado.
- Monitorear el desempeño para evaluar la mejora y reevaluar el potencial para prepararlo para oportunidades de crecimiento a largo plazo.
- Brindar mentoría o coaching personalizado para impulsar el crecimiento profesional.
- Asignar responsabilidades desafiantes que fomenten el desarrollo de nuevas habilidades y enfrenten desafíos.
- Fomentar un ambiente de apoyo que promueva una cultura de aprendizaje y crecimiento, donde la persona se sienta respaldada y alentada a mejorar.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Cuáles son los desafíos o dificultades que enfrentas actualmente en tu desempeño?
- ¿Has identificado áreas específicas en las que te gustaría mejorar o desarrollarte dentro de tu puesto?
- ¿Qué recursos o apoyo adicional consideras que necesitas para mejorar tu desempeño y alcanzar tu máximo potencial?
- ¿Qué metas u objetivos te gustaría establecer para mejorar tu desempeño y alcanzar un nivel de rendimiento más alto?
- ¿Cómo te sientes respecto a tu potencial de crecimiento y desarrollo en la organización?
- ¿Has considerado la posibilidad de asumir nuevos desafíos o roles dentro de la empresa que te permitan aprovechar tu potencial y lograr un mejor desempeño?
- ¿Hay algún factor externo que pueda estar afectando tu desempeño actual y que deberíamos considerar?



Potencial alto + Desempeño bajo	Potencial alto + Desempeño promedio	Potencial alto + Desempeño alto
Potencial promedio + Desempeño bajo	Potencial promedio + Desempeño promedio	<b>Potencial promedio + Desempeño alto</b>
Potencial bajo + Desempeño bajo	Potencial bajo + Desempeño promedio	Potencial bajo + Desempeño alto



### Estrategias para RRHH

- Establecer metas claras y realistas, monitoreando regularmente el progreso para asegurar el avance en el desarrollo.
- Brindar mentoría y coaching personalizado para obtener orientación, retroalimentación y consejos en el camino del desarrollo.
- Asignar proyectos desafiantes que permitan aplicar y expandir habilidades, demostrando capacidad para asumir mayores responsabilidades y fortaleciendo el potencial de crecimiento.
- Incluir en programas de capacitación para ampliar habilidades, competencias y conocimientos de manera sistemática.
- Buscar exposición y visibilidad a nivel interdepartamental en iniciativas y proyectos estratégicos para ampliar la experiencia y el impacto.
- Fomentar la participación en mentorías para desarrollar habilidades de liderazgo y aprender de otras personas con experiencia.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Qué te motiva a superar los estándares esperados en tu trabajo?
- ¿Cuáles son tus metas a corto y largo plazo en tu carrera profesional?
- ¿Has considerado asumir roles más desafiantes o buscar oportunidades de crecimiento dentro de la organización?
- ¿Cómo te ves desarrollando tus habilidades y competencias en el futuro?
- ¿Hay áreas específicas en las que te gustaría recibir más capacitación o desarrollo para seguir creciendo profesionalmente?
- ¿Qué tipo de apoyo adicional o recursos consideras que necesitarías para llevar tu potencial al siguiente nivel?
- ¿Qué te gustaría aprender o experimentar dentro de la organización para ampliar tus habilidades y conocimientos?

Tienen un potencial medio y un desempeño alto, lo que indica que están cumpliendo o superando consistentemente los estándares de rendimiento esperados. Son colaboradores valiosos y confiables, listos para asumir mayores responsabilidades en el futuro.

- Tienen un desempeño sólido, ocasionalmente superando las expectativas en su puesto actual.
- Demuestran motivación para tener éxito y aspira a desafíos mayores, pero principalmente dentro del mismo nivel organizativo.
- Aceptan nuevos desafíos, adquieren nuevas habilidades cuando el trabajo lo requiere, y las aplican para mejorar el éxito en su área.
- Muestran habilidades técnicas, profesionales, gerenciales y de liderazgo que se esperan para el nivel organizativo actual.



Potencial alto + Desempeño alto	Potencial alto + Desempeño promedio	Potencial alto + Desempeño alto
Potencial Desempeño	<b>Potencial promedio + Desempeño promedio</b>	Potencial promedio + Desempeño alto
Potencial Desempeño bajo	Potencial bajo + Desempeño promedio	Potencial bajo + Desempeño alto



### Estrategias para RRHH

- Identificar áreas de mejora al evaluar fortalezas y áreas de oportunidad, incluyendo habilidades técnicas y competencias.
- Establecer metas claras, específicas, alcanzables y medibles para mejorar el desempeño, y realizar un seguimiento.
- Brindar retroalimentación por parte de superiores, compañeros o mentores.
- Buscar capacitación para fortalecer habilidades y conocimientos relevantes para el puesto, a través de cursos, talleres, mentorías o proyectos especiales.
- Brindar la oportunidad de involucrarse en proyectos que expandan responsabilidades y enfrenten nuevos desafíos.
- Fomentar una mentalidad de mejora continua, incentivando la búsqueda constante de formas de aprender y crecer.
- Realizar revisiones periódicas para evaluar la disposición para avanzar y explorar oportunidades.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Cuáles son tus metas y objetivos profesionales a corto y largo plazo?
- ¿Qué te motiva en tu trabajo actual y qué te gustaría mejorar o cambiar?
- ¿Te sientes desafiado en tu puesto actual? ¿Hay aspectos específicos en los que te gustaría recibir más apoyo o desarrollo?
- ¿Has considerado oportunidades de desarrollo adicionales dentro de la organización? ¿Hay áreas o roles en los que te gustaría adquirir más experiencia?
- ¿Qué capacitaciones, habilidades o conocimientos adicionales crees que podrían ayudarte a mejorar tu rendimiento y potencial?
- ¿Hay algún obstáculo o limitación que creas que te impida alcanzar tu máximo potencial?
- ¿Qué tipo de apoyo o recursos adicionales consideras que podrían ayudarte a alcanzar tus metas y mejorar tu desempeño?

Tienen un potencial medio y están cumpliendo con los estándares promedio en su desempeño actual. Tienen la capacidad de crecer y mejorar en el futuro, indicando una base sólida para alcanzar niveles más altos de rendimiento y potencial.

- Entregan resultados consistentemente y ocasionalmente superan las expectativas.
- Están motivados para tener éxito y asumir desafíos, aunque limitados al mismo nivel organizativo.
- Adquieren nuevas habilidades cuando es necesario y las aplican de manera efectiva para mejorar el desempeño.
- Demuestran habilidades técnicas, profesionales, de gestión y liderazgo esperadas para su nivel organizativo actual.



Potencial alto + Desempeño bajo	Potencial alto + Desempeño promedio	Potencial alto + Desempeño alto
<b>Potencial promedio + Desempeño bajo</b>	Potencial promedio + Desempeño promedio	Potencial promedio + Desempeño alto
Potencial bajo + Desempeño bajo	Potencial bajo + Desempeño promedio	Potencial bajo + Desempeño alto



### Estrategias para RRHH

- Comparar los requisitos del puesto con las habilidades e intereses individuales.
- Establecer metas claras y alcanzables, alineadas con el desarrollo profesional (enfoque SMART).
- Proporcionar retroalimentación honesta y constructiva, destacando áreas de mejora.
- Ofrecer oportunidades de capacitación para fortalecer habilidades necesarias.
- Diseñar un plan de seguimiento regular para monitorear el progreso y ajustar enfoque.
- Conectar el trabajo con las motivaciones e intereses personales.
- Facilitar el acceso a modelos a seguir y considerar programas de mentoría.
- Celebrar logros y avances en el desarrollo del desempeño.
- Explorar áreas adicionales de interés y desarrollo de habilidades alternativas.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Cuáles crees que son las principales barreras o desafíos que has enfrentado en tu desempeño actual?
- ¿Qué áreas específicas sientes que necesitas mejorar para alcanzar los estándares de desempeño esperados?
- ¿Has identificado alguna necesidad de capacitación o desarrollo adicional para mejorar tu desempeño?
- ¿Qué tipo de apoyo o recursos consideras que serían beneficiosos para ayudarte a alcanzar un desempeño más alto?
- ¿Qué aspectos de tu trabajo actual te resultan más motivadores o gratificantes?
- ¿Qué tipo de apoyo o recursos adicionales crees que podrían ayudarte a cerrar la brecha entre tu potencial y tu desempeño actual?
- ¿Hay algún tipo de cambio o ajuste en tu entorno laboral que creas que podría mejorar tu motivación y rendimiento?

Tienen un potencial medio para crecer en roles más desafiantes, pero su desempeño actual no cumple con los estándares esperados. Requieren apoyo para mejorar su rendimiento y cerrar la brecha entre su potencial y su desempeño actual.

- Tienen un nivel de desempeño bajo y no entregan resultados en tareas y responsabilidades.
- Muestran poco o ningún interés en asumir mayores responsabilidades o roles de nivel superior.
- Tienen un interés marginal en aprender de la experiencia o en cambiar su rutina y se enfocan en áreas de interés especializadas o limitadas.
- Demuestran habilidades técnicas, profesionales, gerenciales y de liderazgo que están en o ligeramente por debajo de lo esperado para su nivel organizativo actual.



Potencial alto + Desempeño bajo	Potencial alto + Desempeño promedio	Potencial alto + Desempeño alto
Potencial promedio + Desempeño bajo	Potencial promedio + Desempeño promedio	Potencial promedio + Desempeño alto
Potencial bajo + Desempeño bajo	Potencial bajo + Desempeño promedio	Potencial bajo + Desempeño alto



### Estrategias para RRHH

- Reconocer y valorar el excelente desempeño, logros y contribuciones.
- Fomentar la automotivación, ambición y metas desafiantes.
- Establecer objetivos ambiciosos
- Crear un plan de desarrollo personalizado para maximizar el potencial.
- Explorar oportunidades adicionales de desarrollo con proyectos, capacitación y mentores.
- Brindar retroalimentación constructiva y apoyo para superar limitaciones.
- Considerar oportunidades de desarrollo lateral para ampliar experiencia.
- Brindar oportunidades de capacitación a otros en su área.
- Colocar en roles de expertos en conocimiento o contenido.
- Animar a publicar, presentar o ser oradores principales en áreas específicas.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Cómo te sientes acerca de tu desempeño actual y los resultados que has logrado?
- ¿Te sientes desafiado en tu puesto actual o crees que podrías asumir responsabilidades más exigentes?
- ¿Qué oportunidades de desarrollo adicional crees que podrían ayudarte a maximizar tu potencial y contribución en la organización?
- ¿Has considerado explorar roles o proyectos diferentes dentro de la empresa para ampliar tu experiencia y habilidades?
- ¿Cómo te ves a ti mismo en el futuro y qué pasos estás tomando para alcanzar tus metas profesionales?
- ¿Qué tipo de apoyo o recursos adicionales crees que podrían beneficiar tu desarrollo y crecimiento en la organización?
- ¿Cuáles son las áreas en las que te gustaría mejorar y cómo crees que podríamos ayudarte en ese proceso?

Tienen un desempeño excelente en su rol actual y son eficaces en su puesto, pero pueden no tener las capacidades o el interés en asumir roles más altos en el futuro o quizá hayan alcanzado el límite de su carrera.

- Tienen un desempeño sólido y entregan resultados en su rol actual.
- Están motivados para hacer lo necesario en el trabajo actual y aspiran a mantener su rol actual dentro de la empresa.
- Mantienen sus habilidades actualizadas, pero muestran poco esfuerzo para desarrollar nuevas habilidades.
- Están principalmente enfocados en las habilidades técnicas de su puesto/área.
- Demuestran habilidades técnicas, profesionales, gerenciales y de liderazgo que son aceptables para su nivel organizativo actual.





Potencial alto + Desempeño bajo	Potencial alto + Desempeño promedio	Potencial alto + Desempeño alto
Potencial promedio + Desempeño bajo	Potencial promedio + Desempeño promedio	Potencial promedio + Desempeño alto
Potencial bajo + Desempeño bajo	<b>Potencial bajo + Desempeño promedio</b>	Potencial bajo + Desempeño alto



Tienen un potencial limitado para roles desafiantes en el futuro, aunque cumplen con los estándares actuales. Requieren análisis y evaluación para impulsar su crecimiento y mejorar su rendimiento.

- Tienen el nivel de desempeño esperado.
- Muestran poco interés en asumir mayores responsabilidades o roles de nivel superior.
- Parecen tener un interés limitado en aprender o en cambiar su rutina.
- Demuestran habilidades técnicas, profesionales, gerenciales y de liderazgo que están en o ligeramente por debajo de lo esperado para su nivel organizativo actual

### Estrategias para RRHH

- Identificar áreas de desarrollo para mejorar el desempeño.
- Establecer metas claras, alcanzables y realistas para impulsar la mejora.
- Brindar capacitación, mentoría y acceso a recursos adicionales para cerrar la brecha entre el potencial y el desempeño actual.
- Proporcionar retroalimentación regular y constructiva, resaltando fortalezas y áreas de mejora, para mantener la motivación y el enfoque en el desarrollo personal.
- Promover oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a través de proyectos desafiantes, cursos relevantes y colaboración interdepartamental.
- Trabajar en conjunto para crear un plan de desarrollo individualizado que aborde el potencial limitado y el desempeño promedio.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Qué desafíos o proyectos te gustaría abordar en tu puesto actual para mejorar tu desempeño?
- ¿Has identificado áreas específicas en las que sientes que necesitas más apoyo o desarrollo para alcanzar tu máximo potencial?
- ¿Te interesa explorar oportunidades de desarrollo o capacitación adicionales para fortalecer tus habilidades y conocimientos?
- ¿Cómo te sientes respecto a tu nivel de motivación y compromiso en tu puesto actual?
- ¿Has considerado la posibilidad de asumir responsabilidades o proyectos adicionales que puedan ayudarte a crecer y desarrollarte en tu carrera profesional?
- ¿Existe algún factor o desafío externo que pueda estar afectando tu desempeño o tu potencial de crecimiento?





Potencial alto + Desempeño bajo	Potencial alto + Desempeño promedio	Potencial alto + Desempeño alto
Potencial promedio + Desempeño bajo	Potencial promedio + Desempeño promedio	Potencial promedio + Desempeño alto
Potencial bajo + Desempeño bajo	Potencial bajo + Desempeño promedio	Potencial bajo + Desempeño alto



Tienen un potencial y desempeño bajo, no cumplen con las expectativas del puesto y muestran falta de motivación y alineación con la visión de la empresa.

- Tienen un desempeño deficiente y resultados insatisfactorios en su rol actual.
- Muestran una falta de interés o disposición para asumir mayores responsabilidades o roles de nivel superior.
- Demuestran una resistencia al aprendizaje y una falta de disposición para cambiar su rutina.
- Evitan adquirir nuevas habilidades o adaptarse a cambios.
- Exhiben habilidades técnicas, profesionales, gerenciales y de liderazgo por debajo de las expectativas para su nivel organizativo actual.

### Estrategias para RRHH

- Aclarar expectativas de desempeño y enfoque en la mejora.
- Fomentar la motivación y el compromiso.
- Definir metas realistas y medibles alineadas con el desarrollo profesional y las necesidades de la organización.
- Brindar capacitación y desarrollo a través de cursos, mentoría y tareas específicas.
- Proporcionar retroalimentación constructiva para comunicar las áreas de mejora y brindar sugerencias.
- Diseñar un plan para monitorear el progreso, brindar retroalimentación y ajustar estrategias de mejora.

### Preguntas para el colaborador

- ¿Qué obstáculos encuentras en tu trabajo y cómo se pueden superar?
- ¿Cómo te sientes acerca de tu desempeño actual?
- ¿Qué obstáculos o desafíos crees que han contribuido a tu bajo desempeño?
- ¿Qué tipo de apoyo o recursos consideras que podrían ayudarte a mejorar tu desempeño?
- ¿Hay áreas específicas en las que te gustaría recibir capacitación o desarrollo adicional?
- ¿Qué cambios o ajustes consideras que podrían ayudarte a mejorar tu motivación y compromiso con el trabajo?
- ¿Cómo crees que podrías aprovechar tus fortalezas existentes para mejorar tu desempeño?
- ¿Qué metas y objetivos específicos te gustaría establecer para mejorar tu desempeño y potencial?



Es importante que tu matriz esté balanceada. La distribución en porcentajes puede variar según los criterios de cada empresa; sin embargo, te presentamos una distribución típica:



<b>Potencial Alto + Desempeño Bajo</b> <b>10% – 15%</b>	<b>Potencial Alto + Desempeño Promedio</b> <b>15% – 20%</b>	<b>Potencial Alto + Desempeño Alto</b> <b>5% – 10%</b>
<b>Potencial Promedio + Desempeño Bajo</b> <b>10% – 15%</b>	<b>Potencial Promedio + Desempeño Promedio</b> <b>30% – 40%</b>	<b>Potencial Promedio + Desempeño Alto</b> <b>10% – 15%</b>
<b>Potencial Bajo + Desempeño Bajo</b> <b>5% – 10%</b>	<b>Potencial Bajo + Desempeño Promedio</b> <b>5% – 10%</b>	<b>Potencial Bajo + Desempeño Alto</b> <b>5% – 10%</b>



La matriz debe de tener un máximo de 10% en los cuadrantes marcados en verde, esto quiere decir que el 80% de los evaluados deben estar distribuidos en el resto de los cuadrantes.

Si tu matriz tiene una distribución superior al 10% en estos cuadrantes, necesitas reconsiderar los criterios, recopilar datos objetivos y llevar sesiones de calibración para analizar y colocar adecuadamente a los colaboradores.



01

Mejora la toma de decisiones estratégica al proporcionar información objetiva y clara sobre el talento de la empresa.

Facilita la planeación de sucesión, el desarrollo de talento y la asignación efectiva de recursos.

02

Proporciona una visión completa de la fuerza laboral, permitiendo tomar decisiones informadas sobre promociones, sucesiones y desarrollo del talento.

Alinea la organización con metas estratégicas y garantiza el talento adecuado en posiciones clave.

03

Identifica y desarrolla el talento interno, aumentando la retención, satisfacción laboral y motivación de los colaboradores.

Brinda estrategias de retención y desarrollo individualizado.

04

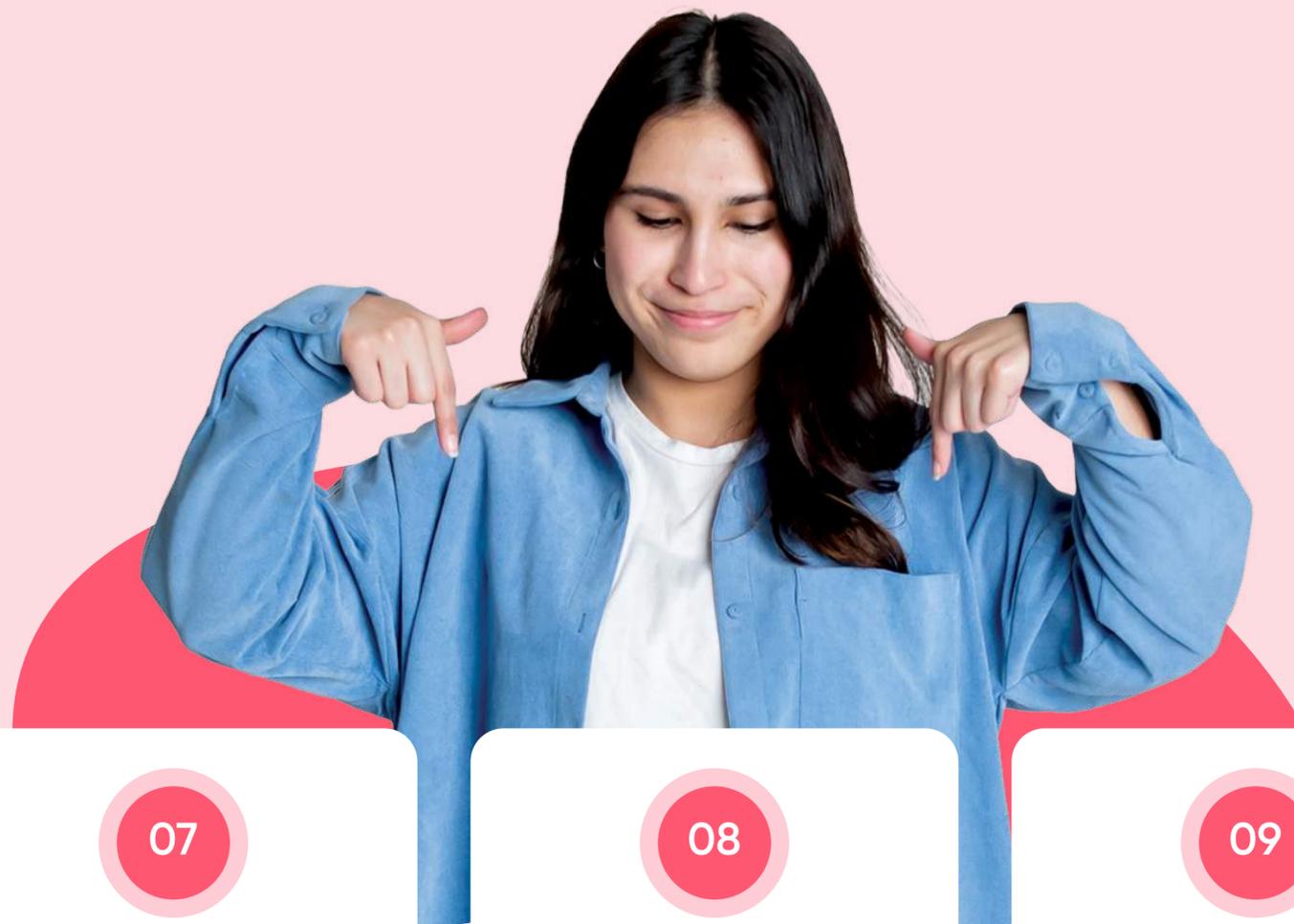
Ayuda a las empresas a identificar las áreas y formas más efectivas de invertir en talento, permitiendo una asignación precisa y estratégica de los recursos disponibles.

05

Permite crear planes de desarrollo personalizados y abordar áreas de mejora específicas.

Facilita la identificación de posibles sucesores para roles clave.





06

Evalúa de forma más precisa y objetiva, reduciendo la parcialidad y el sesgo, conduciendo a decisiones más informadas y justas.

07

Aumenta la productividad y el compromiso de los colaboradores, generando un ambiente laboral motivador y estimulante.

08

Monitorea en tiempo real y genera una toma de decisiones ágil basadas en datos actualizados.

09

Es fácil de usar y adaptable a diferentes contextos y organizaciones.

10

Implementación sencilla y adaptable con el respaldo y soporte continuo de expertos.



Utilizando el 9box Laura identifica las fortalezas de Daniel y las áreas en las que necesita mejorar



**Laura**  
Gerente



**Daniel**  
Colaborador

Alto potencial + bajo desempeño

Laura asigna a Daniel proyectos desafiantes y le brinda apoyo personalizado, incluyendo capacitación y mentores experimentados.

Con esta atención y enfoque, Daniel muestra un progreso significativo y su rendimiento mejora notablemente.

Utilizando el 9box Luis identifica las fortalezas de Andrea y las áreas en las que necesita mejorar.



**Luis**  
Gerente



**Andrea**  
Colaborador

Bajo potencial + alto desempeño

Luis, en lugar de forzar a Andrea a un puesto inadecuado, le brinda oportunidades de desarrollo en su área de especialización.

Andrea, con esta iniciativa, maximiza su desempeño y contribución al equipo.

Estos casos demuestran cómo el 9box permite identificar y desarrollar el potencial oculto de los colaboradores, así como asignar proyectos desafiantes y proporcionar apoyo especializado,. Esto no solo impulsa el crecimiento individual, sino que también optimiza el desarrollo del talento y mejora el rendimiento general del equipo.

# Al seguir estas sugerencias, se puede realizar un análisis efectivo de los resultados del 9box y tomar decisiones informadas sobre el desarrollo y gestión del talento en la organización.

01

Involucra a los líderes y altos ejecutivos para obtener una visión completa, imparcial y exhaustiva del proceso.

02

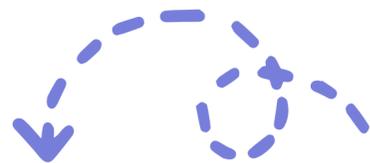
Repite el proceso en momentos clave, calibra y ajusta las estrategias en consecuencia.

03

Debate los siguientes pasos para los colaboradores en cada cuadrante.

04

Aclara las expectativas con cada colaborador individualmente.



Ajusta los planes de capacitación y desarrollo según la clasificación en los cuadrantes y brinda coaching o mentoría a los que lo ameriten.

Diseña planes de carrera y sucesión para el talento emergente.

Selecciona a los que recibirán aumentos o promociones, evitando mencionarlos hasta que sea el momento para evitar generar expectativas insatisfechas.

Decide la pertinencia de reubicar a algunos colaboradores en diferentes puestos, proyectos, equipos, departamentos o darlos de baja.



05

Proporciona retroalimentación regularmente, por lo menos de manera trimestral.

06

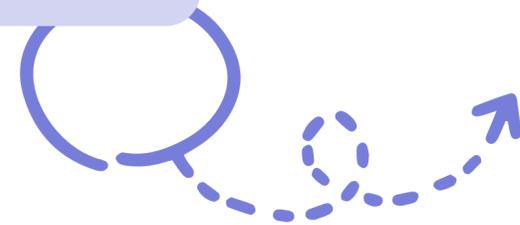
Fomenta la mejora continua, alentando a buscar oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

07

Promueve la transparencia en el proceso y decide qué información compartir con los colaboradores.

08

Comunica de manera constructiva los resultados con los interesados.





## Mejores prácticas

Por último, echemos un vistazo a las mejores prácticas.

### 01. Comunica el propósito y los beneficios

Explica claramente el propósito del 9Box, resaltando cómo ayuda a identificar talento, tomar decisiones estratégicas y promover el desarrollo personal y profesional tanto para la empresa como para los colaboradores.

### 02. Garantiza la objetividad y la imparcialidad

Brinda capacitación y orientación a los líderes sobre el uso adecuado de la matriz de talento. Asegura de que comprendan cómo se evaluará el desempeño y el potencial para que sea un proceso imparcial basado en datos y evidencias concretas, evitando sesgos.

### 03. Fomenta el diálogo y la retroalimentación

Utiliza la matriz de talento 9Box como una herramienta para promover conversaciones significativas y honestas, fomentando el diálogo abierto y brindando retroalimentación.

### 04. Revisa y actualiza periódicamente

Evalúa regularmente la efectividad y realiza ajustes si es necesario para asegurar de que esté alineada con los objetivos estratégicos de la empresa y refleje con precisión el desempeño y el potencial de los colaboradores.



### **05. Utiliza los resultados para la toma de decisiones**

Utiliza el 9Box como guía para la toma de decisiones clave en asignaciones de proyectos, promociones, desarrollo de liderazgo y sucesión. Asegurando que los resultados de la matriz sean considerados y utilizados de manera efectiva en las decisiones organizacionales.

### **06. Involucra a los múltiples interesados**

Incluye a HRBPs, líderes, directivos y C-levels para obtener una perspectiva equilibrada y objetiva de los reportes grupales del 9box.

### **07. Planea el desarrollo individual**

Utiliza los resultados del 9Box para diseñar planes de desarrollo personalizados para cada colaborador, identificando áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.

### **08. Promover la movilidad y el desarrollo interno**

Utiliza la matriz 9Box como una guía para identificar oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la organización, y considera la reubicación de colaboradores en diferentes roles o proyectos para ampliar su experiencia y habilidades.

## Descubre Potentor

En Potentor, somos más que solo expertos en RH, ¡somos auténticos "talent geeks" 🧐!

Creamos todas nuestras soluciones de RhTech fusionando la tecnología más avanzada con nuestro increíble know-how en RH.

¿Estás listo para unirte a este emocionante viaje de transformación y éxito? 🚀🎉

Descubre más sobre nuestras soluciones y prepárate para una experiencia única en la gestión de talento. 📁✨

[Contáctanos](#)

[Conoce más](#)