

Matriz de las 9 cajas

En la actualidad el talento humano es uno de los mayores activos de una empresa, esto ha hecho que la administración del mismo pase a ser una prioridad para las empresas y requiera de ciertas herramientas para administrarlo.

Dentro de las herramientas que nos ayudan a administrar de una mejor manera el talento dentro de las empresas hay algunas que son indispensables dentro de la evaluación de desempeño ya que nos ayudan a tener un mejor foco, así como a identificar fortalezas y debilidades dentro de nuestros colaboradores y estas impactan en los resultados de nuestra compañía. Para obtener un mejor resultado de estas evaluaciones es necesario que las mismas se lleven a cabo periódicamente y de formar sistemática.

Hay herramientas que son muy útiles, dentro de las cuales sobresale por el valor que aporta la matriz de 9 cajas, pero, ¿qué es la matriz de 9 cajas y cuál es la utilidad dentro de la administración del talento humano?

Esta matriz se utiliza para evaluar al personal con respecto a su desempeño y el desarrollo de sus competencias, Torrijo señala que lo que la hace tan interesante es que maneja dos variables esenciales para justificar una futura promoción:

Resultados

Los obtenidos en el rol actual.

Potencial

De liderazgo o la capacidad para desenvolverse en un puesto de mayor nivel.

De la combinación de ambos factores resulta una cuadrícula 3x3 en la que puedes clasificar al equipo.



¿Cómo se interpreta la matriz de 9 cajas?

Veamos como Pilar Torrijos (2014) explica ésta interpretación.

En primer lugar, está el **Grupo élite**

Destaca un primer grupo muy valioso en el que están incluidos los tres perfiles mejor preparados para pasar al siguiente nivel.

- **Caja 1: Futuro líder.** Alto potencial/ Rendimiento excelente
- **Caja 2: Futura estrella.** Alto potencial/ Rendimiento aceptable
- **Caja 3: Estrella emergente.** Potencial medio/ Rendimiento excelente

Le sigue el grupo de **Futuras promesas:**

Por otro lado hay un segundo grupo de colaboradores que tienen talentos y características muy diferentes entre sí.

- **Caja 4: Diamante en bruto.** Alto potencial/ Rendimiento insuficiente
- **Caja 5: Profesional experimentado.** Bajo potencial/ Rendimiento Excelente
- **Caja 6: Futuro prometedor.** Potencial medio/ Rendimiento aceptable

Y por último el grupo de **Talento reducido:**

Por último, quedaría el grupo de colaboradores con los que habría que hacer mayores esfuerzos para desarrollar su talento.

- **Caja 7: Efectivo.** Bajo potencial/ Rendimiento aceptable
- **Caja 8: Dilema.** Potencial medio/ Rendimiento insuficiente
- **Caja 9: Bajo desarrollo.** Bajo Potencial/ Rendimiento insuficiente

Torrijos, P. (10 de marzo. 2014). El talento del equipo a revisión con la matriz de las 9 cajas. El blog del Mando Intermedio. Recuperado el 21 de septiembre de 2017, de <http://elblogdelmandointermedio.com/2014/03/10/el-talento-del-equipo-a-revision-con-la-matriz-de-las-nueve-cajas/>

Conozca más consejos y herramientas para optimizar la gestión de su recurso humano, administrar información y desarrollar talento.

Visite www.visualk.com/rrhh o comuníquese a informacion@visualk.com