

Evaluación de desempeño

El éxito en el crecimiento organizacional

Simplificando la forma, mejorando la técnica y los resultados de tu compañía

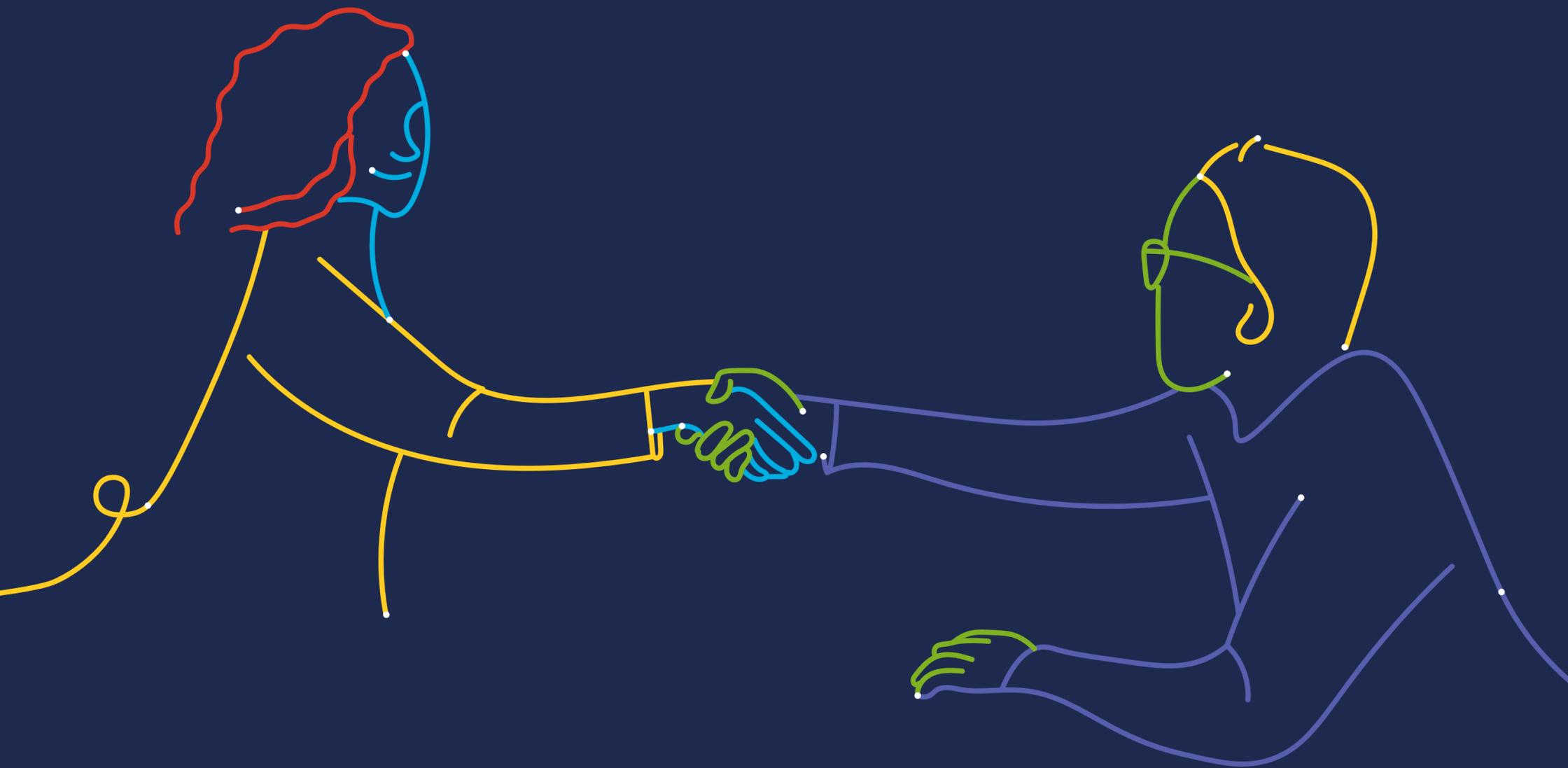


Tabla de contenidos

Introducción pág 03

Acerca de la revisión y evaluación del desempeño.

Capítulo 1 pág 04

La transformación de la evaluación de desempeño

Capítulo 2 pág 06

Las claves para una evaluación continua exitosa

Capítulo 3 pág 08

Nociones de cómo generar evaluaciones de desempeño con nuestro software

Capítulo 4 pág 09

Leyendo e interpretando los datos de evaluación del desempeño

Capítulo 5 pág 11

Mejoras continuas basándose en resultados

Conclusión pág 13

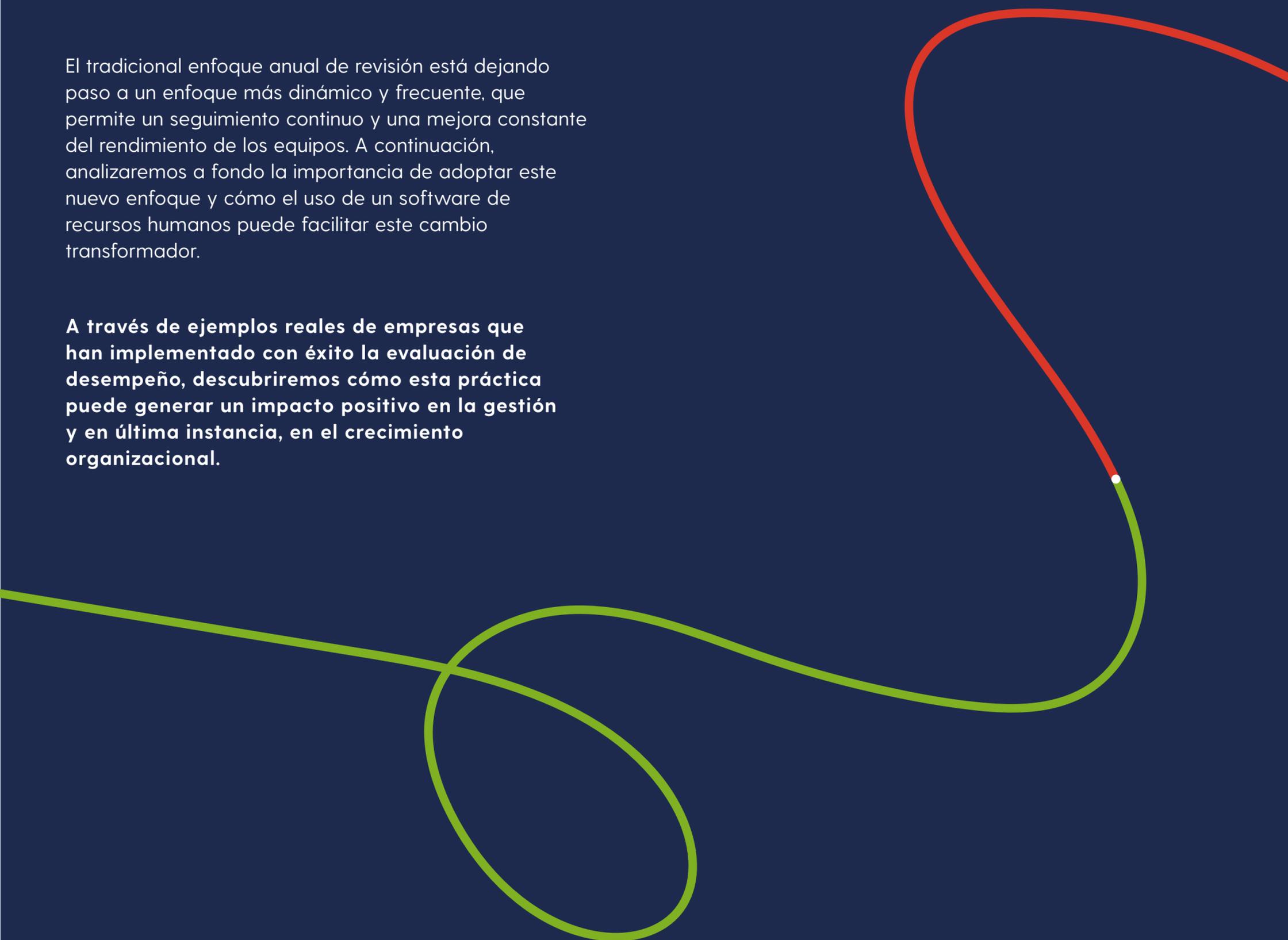


Introducción

En el mundo empresarial actual, la evaluación del desempeño ha evolucionado significativamente. Es de vital importancia generar cambios, ya que se puede obtener diferentes beneficios algunos como la retroalimentación y mejora continua por parte de los trabajadores, identificación de talentos y capacitación por áreas, alineación de objetivos, mejora del clima y cultura laboral, etc.

El tradicional enfoque anual de revisión está dejando paso a un enfoque más dinámico y frecuente, que permite un seguimiento continuo y una mejora constante del rendimiento de los equipos. A continuación, analizaremos a fondo la importancia de adoptar este nuevo enfoque y cómo el uso de un software de recursos humanos puede facilitar este cambio transformador.

A través de ejemplos reales de empresas que han implementado con éxito la evaluación de desempeño, descubriremos cómo esta práctica puede generar un impacto positivo en la gestión y en última instancia, en el crecimiento organizacional.



La transformación de la evaluación de desempeño

Hace años, las evaluaciones de desempeño solían ser anuales y basadas en un proceso estándar de revisión. Este enfoque era rígido y muchas veces no reflejaba el progreso real de los trabajadores a lo largo del tiempo. Los comentarios llegaban una vez al año, lo que dificulta el crecimiento y desarrollo constante.

No hace mucho, nos dimos cuenta de que el mundo empresarial se estaba transformando a pasos agigantados. La era de la información, la tecnología y la colaboración, requería una nueva forma de evaluar el desempeño de nuestros equipos.

Es aquí donde nace la necesidad de la evaluación continua para generar un impacto más real e instantáneo dentro de la empresa y por consecuencia en los grupos de trabajo. El enfoque anual se quedaba corto en varios aspectos:

01

Falta de feedback oportuno

Los trabajadores necesitan saber cómo están haciendo sus tareas de manera más frecuente que sólo una vez al año. La retroalimentación continua, permite corregir el rumbo y ajustar las metas para alcanzar el éxito de manera más eficiente.

02

Estancamiento en el desarrollo

Las evaluaciones anuales no brindan el espacio para identificar oportunidades de crecimiento y desarrollo. Con la evaluación continua, los equipos pueden recibir orientación y capacitación personalizada para mejorar sus habilidades y competencias.

03

Motivación y compromiso

Cuando los participantes de la empresa sienten que su trabajo es reconocido y valorado, se sienten más motivados y comprometidos con los objetivos de la compañía. La retroalimentación frecuente fortalece la relación entre el colaborador y la organización.



Sin embargo, muchos de estos tópicos han sido tema de lucha en todos los rubros, lo que ha provocado diferentes retos y puntos de vista para solucionarlos. Por suerte, la evaluación continua llegó para quedarse y transformar la forma en la que estamos trabajando.

Veamos algunos de los beneficios que trae el análisis continuo a corto plazo:

01

Mejora del rendimiento

Con la retroalimentación frecuente, los trabajadores comprenden sus fortalezas y áreas de mejora de manera constante. Esto les permite hacer ajustes rápidos y mejorar su rendimiento, generando un impacto positivo en la productividad y los resultados empresariales.

02

Cultura del aprendizaje

Fomentar la retroalimentación constante, crea una cultura de aprendizaje y desarrollo en la empresa. Los equipos se sienten más cómodos al compartir ideas y aprender de sus compañeros y superiores, lo que impulsa la innovación y el crecimiento colectivo.

03

Mayor retención de talento

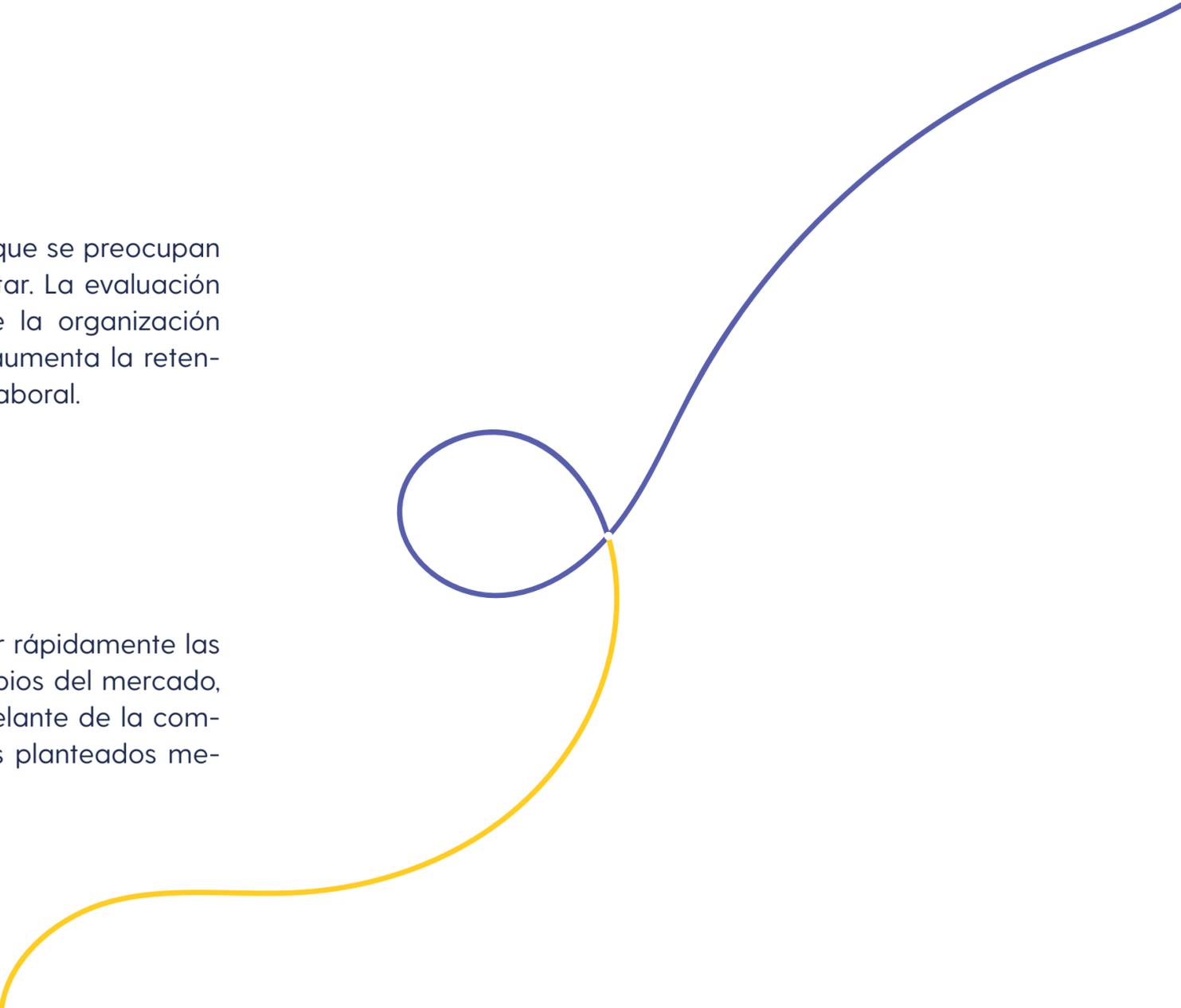
Los trabajadores valoran las empresas que se preocupan por su crecimiento profesional y bienestar. La evaluación continua demuestra el compromiso de la organización con el desarrollo de su equipo, lo que aumenta la retención de talento y disminuye la rotación laboral.

04

Adaptación ágil al cambio

La evaluación continua permite detectar rápidamente las necesidades para adaptarse a los cambios del mercado, manteniendo a la empresa un paso adelante de la competencia y así cumplir con los objetivos planteados mediante la agilidad.

Todo ha revolucionado la forma en que apoyamos el crecimiento y desarrollo de nuestros equipos de trabajo. Al adoptar este enfoque, estamos construyendo una cultura empresarial más sólida y un grupo más comprometido y motivado para alcanzar el éxito.



¿Qué es la evaluación continua del desempeño?

Antes de entrar en materia, es necesario entender qué es exactamente la evaluación continua del desempeño y cómo beneficia a tu empresa directamente. Identifiquemos los objetivos y expectativas para una implementación exitosa:

Es un proceso proactivo y dinámico que busca proporcionar retroalimentación a corto plazo constante a los trabajadores y no esperar una revisión anual. Esto permite un desarrollo más efectivo, alineando el rendimiento individual con los objetivos empresariales.

Objetivos principales de la evaluación continua:

1. Fomentar el crecimiento y desarrollo continuo de los trabajadores.
2. Identificar oportunidades de mejora y desarrollo de habilidades.
3. Mantener alineados los objetivos personales con los de la empresa.
4. Fortalecer la comunicación entre empleados y gerentes.

En base a lo anterior, es necesario tener expectativas claras y medibles, tales como:

1. Definir los criterios de evaluación y los indicadores de éxito.
2. Establecer la frecuencia y los canales de retroalimentación.
3. Garantizar que la evaluación sea constructiva y orientada al crecimiento.

Establecer una cultura de apertura y confianza para la retroalimentación continua, es imprescindible para el futuro y el éxito de cualquier compañía. exploremos cómo crear un ambiente propicio para el intercambio de retroalimentación:

Con una comunicación transparente, fomentamos un contacto abierto entre líderes y trabajadores. Establecer reuniones regulares uno a uno y crear espacios donde los equipos se sientan cómodos compartiendo sus inquietudes y logros, contribuye a una cultura de confianza.

Es necesario enfatizar la importancia de la retroalimentación constructiva en lugar de enfocarse en señalar errores. Alentar a los gerentes y grupos de trabajo a ofrecer comentarios equilibrados que destaquen tanto los logros como las áreas de mejora.

No solo es importante señalar oportunidades de mejora, sino también reconocer y celebrar los logros y éxitos. Festejar los hitos alcanzados y mostrar aprecio por el arduo trabajo, contribuirá a una cultura positiva y motivadora.

En pos de generar valor y obtener buenos resultados, un software de recursos humanos puede hacer que la evaluación continua del desempeño sea más eficiente y efectiva. Gracias a muchas automatizaciones, análisis de datos y generación de reportes, las empresas han podido ver cambios sustanciales en sus equipos de trabajo.

¿Qué puede hacer una plataforma para gestionar equipos de alto rendimiento?

Un software enfocado en personas permite un seguimiento continuo del desempeño de cada trabajador a través de evaluaciones y comentarios registrados en tiempo real. Esto facilita la identificación de tendencias y áreas de mejora con mayor precisión.

Podrás establecer y monitorear los objetivos individuales y empresariales de manera más efectiva. Los equipos pueden acceder fácilmente a sus metas y realizar ajustes en función de la retroalimentación recibida.

Esta plataforma puede proporcionar un espacio seguro y confiable para que gerentes y trabajadores compartan comentarios. Además, ofrece la opción de retroalimentación anónima para fomentar la apertura y honestidad.

La evaluación continua del desempeño es una poderosa herramienta para impulsar el crecimiento y desarrollo de tu equipo. Al establecer objetivos claros, fomentas una cultura de retroalimentación abierta y ayudas en la confianza del software, así estarás un paso más cerca de alcanzar el trabajo colaborativo y sostenible.



Nociones de cómo generar evaluaciones de desempeño con nuestro software

En primera instancia, muchos softwares pueden ser utilizados con un mismo fin, sin embargo, no todos cumplen con ciertos criterios y personalizaciones que las empresas tienen por necesidad.

Antes de comenzar a generar una carga masiva de base de datos en el software, es necesario tener el objetivo principal de la evaluación que se necesita realizar, ya que esto permitirá saber cuál es la información necesaria para ingresar en la plataforma.

Una vez terminado el objetivo principal, tendremos que ir cargando masivamente las competencias, funciones y/o metas en el módulo de gestión de personas para ir alimentando la base de datos que necesitamos analizar. Con esta mínima información (ya que se puede integrar mucha más) se está en condiciones de hacer un proceso de evaluación de desempeño.

Para esto, se debe crear un título de la evaluación para envío de mailing a los participantes. En este ítem, se define quiénes serán los participantes del proceso con relación a la antigüedad de la empresa y fecha de ingreso, así la plataforma tendrá el comienzo y el posible fin de todo este proceso.

Una vez terminada la carga, es de suma importancia informar el presupuesto disponible para su planificación y ejecución, ya que con esto puedes ir optimizando las tareas, procesos y análisis que debes de tener en cuanto a inversión.

Además, podemos definir el número de reactivos o preguntas por competencia que se usarán en la evaluación a aplicar, al igual que en el ítem anterior, se establece la fecha de inicio y término del proceso y del feedback o retroalimentación.

Las evaluaciones no duran más de 10 min en configurarlas y hay que tener claro lo que se va a medir (competencias, funciones y/o metas) ya que, si son más de 1, hay que tener ponderación y escalas para poder medir.

También hay que tener especificado al evaluador o evaluadores ya que, una vez terminado el proceso, se le entrega la información a los responsables para que puedan tener todo el contenido en un mismo lugar.

La plataforma puede entregarte todos los datos en bruto, pero lo mejor de todo es que puedes administrar y elegir las categorías adecuadas para mostrar los datos según la cultura organizacional de tu empresa. Después de esto se hacen retroalimentaciones de acuerdo con los resultados, los análisis de datos, resúmenes de los procesos y finalización del proyecto si es pertinente.

Una vez terminada la evaluación, se envía mail informativo para generar análisis más específico por área, por puestos y equipos para generar una mejor toma de decisiones. Se pueden realizar seguimientos continuos para saber todo el enfoque y estar en condiciones para cerrar el proceso y dar paso a una nueva evaluación. Esto se puede aplicar a una persona, un área o a toda la organización.

Leyendo e interpretando los datos de evaluación del desempeño

Los informes y análisis de datos proporcionan una serie de beneficios valiosos para la gestión eficiente y efectiva del talento dentro de una organización. Al ingresar a tu plataforma, podrás ver todas las evaluaciones y proyectos que se han realizado.

En detalle, podrás tener acceso a saber quiénes han realizado evaluaciones y quiénes ya han sido evaluados, podrás cambiar el estado de una evaluación, contestar los test realizados por los trabajadores, modificar al evaluador, realizar prórrogas al proceso de evaluación, agregar persona para que sean evaluadas, enviar recordatorios de la evaluación a realizar y hasta descargar el detalle del status general en Excel.

Muchas de estas cosas son personalizables, por lo que podrás encontrar los resultados generales de la organización por dimensión y al ver cada una podrás acceder al resultado por reactivo.

Es de suma importancia que realices comparativas por dimensiones para las distintas áreas, ya que será de mucha utilidad el definir subgrupos a través de los datos demográficos que hayas ingresado en la estructura organizacional y en la nómina. Luego de todas las revisiones y análisis de resultados que hayas realizado, puedes iniciar algún focus group para avanzar en el proceso.

Puedes crear distintos grupos de discusión para obtener información cualitativa que te permita profundizar en los resultados obtenidos. Así mismo, la plataforma te entregará inputs para la creación de los planes de acción o mejora de las dimensiones ingresadas.

También podrás escoger a los participantes del grupo y enviarles una invitación vía mail con el objetivo a tratar, fecha y hora definida. Durante o luego de su ejecución, podrás registrar la información cualitativa recolectada para utilizarla posteriormente en la definición de los planes de acción.

Una vez finalizado el ingreso de información cualitativa tendrás la responsabilidad de pasar al siguiente nivel con la generación de planes de acción y toma de decisiones. El plan de acción que estimes conveniente llevar a cabo, debe de tener definidas las iniciativas a mejorar con el fin de disminuir las brechas en los resultados obtenidos en los focus group e informes analizados.



¿Cuáles serían los beneficios de analizar datos e interpretar informes?

Se generan muchos factores claves en el éxito de una buena gestión de la información. Algunas son: toma de decisiones informadas, identificación de talento destacado, detección de problemas y áreas de mejora, evaluación de la eficacia de programas de capacitación y desarrollo, fomento de la transparencia y equidad, planificación de sucesiones y desarrollo de carrera, cumplimiento normativo y político de la empresa, etc.



¿Cómo utilizar los datos de evaluación para implementar mejoras continuas en los procesos de gestión del desempeño?

Utilizar los datos de evaluación obtenidos de una plataforma de recursos humanos implica analizar de manera sistemática el rendimiento de los trabajadores en diversos aspectos laborales. Algunas acciones clave incluyen:

- 1. Identificar patrones y tendencias:** Analizar los datos para identificar patrones o tendencias en el desempeño de los equipos, lo que permite identificar sus puntos fuertes y débiles.
- 2. Establecer metas y objetivos claros:** Utilizar los datos para establecer metas y objetivos específicos y medibles para cada trabajador, asegurándose de que estén en línea con los objetivos estratégicos de la organización.
- 3. Dar retroalimentación constructiva:** Basándose en los datos recopilados, dar retroalimentación individualizada y constructiva, destacando los logros y brindando consejos sobre cómo mejorar su desempeño.
- 4. Identificar necesidades de capacitación:** Identificar áreas donde los colaboradores pueden necesitar más capacitación, permitiendo la creación de programas de capacitación específicos y efectivos.
- 5. Evaluar la eficacia de las mejoras:** Medir el impacto de las mejoras implementadas utilizando los datos de evaluación para determinar su éxito y cambiar las estrategias según sea necesario.



Estrategias para fomentar la capacitación laboral

Para lograr el desarrollo profesional y el crecimiento de tus equipos de trabajo, se pueden aplicar estrategias como **planes de desarrollo individualizados**. Utilizar los datos de evaluación para diseñar planes de desarrollo personalizados para cada trabajador. Podemos centrarnos en áreas de mejora y oportunidades de crecimiento profesional. **La mentoría y coaching** se usan para emparejar a los colaboradores con mentores o entrenadores que puedan guiarlos en su desarrollo, utilizando información de evaluaciones para enfocarse en áreas específicas.

Ofrecer **oportunidades de capacitación y desarrollo**, talleres y cursos que estén alineados con las necesidades identificadas en las evaluaciones, brinda a la compañía las herramientas para mejorar su desempeño en todo ámbito. Esto en conjunto con el **reconocer y recompensar** el progreso y los logros de los trabajadores en función de los resultados de las evaluaciones, los motiva a seguir creciendo y mejorando.



Consejos para obtener resultados a corto y largo plazo

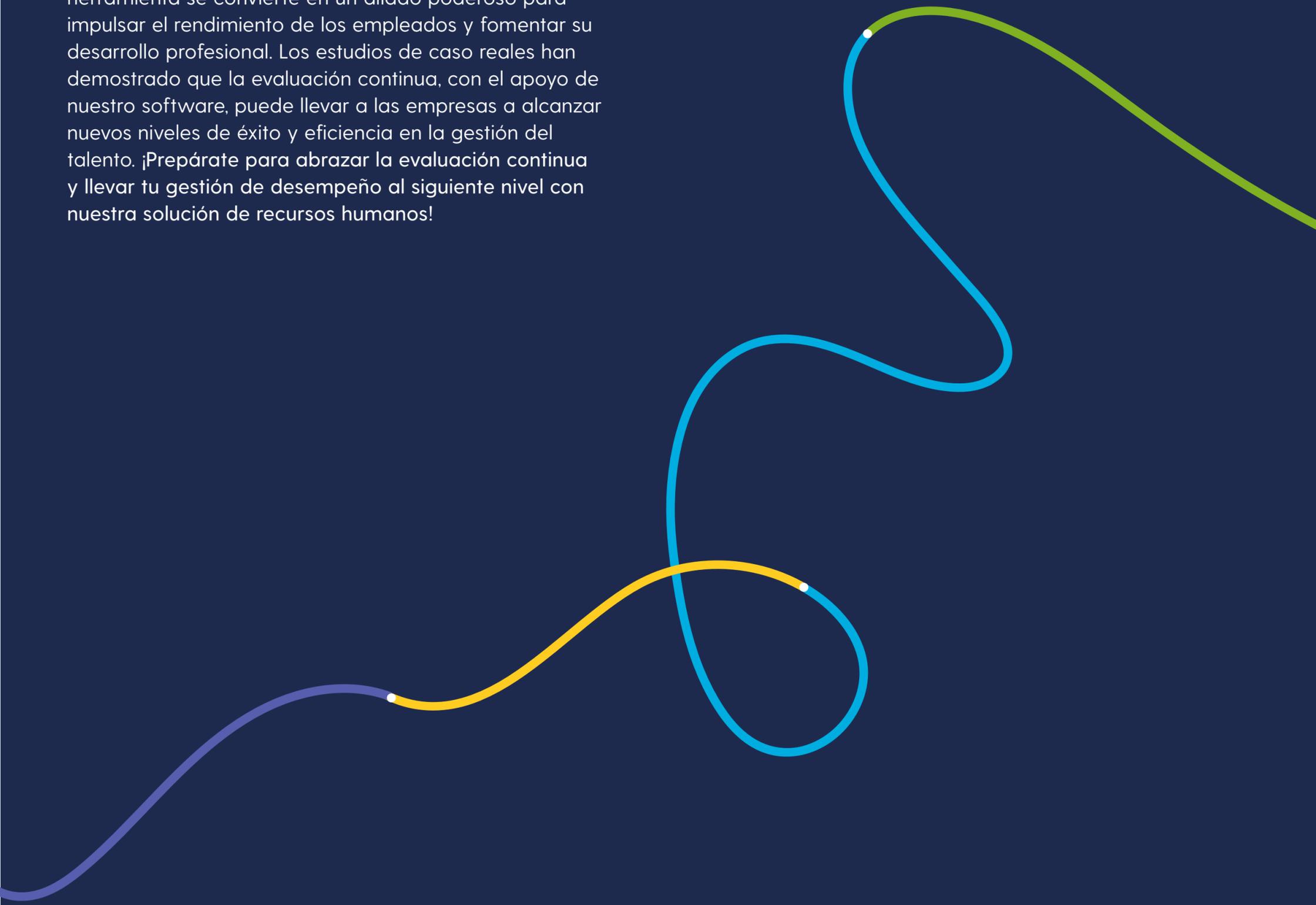
La evaluación continua se puede integrar de muchas formas en la planificación de sucesión y programas de capacitación, no obstante, resulta difícil cuando no se tiene mejoras continuas o iniciativas para velar por el bienestar de nuestros equipos de trabajo.

Pero no está todo perdido ya que, si tenemos la mira en las personas, podemos establecer metas a corto o largo plazo. Algunos consejos para no dejar de obtener buenos resultados serían:

- 1. Identificación de futuros líderes:** Utilizar los datos de evaluación para identificar a los trabajadores que podrían asumir roles de liderazgo en el futuro, lo que facilitará una transición fácil a la planificación de sucesión.
- 2. Programas de desarrollo para líderes:** Crear programas de capacitación y desarrollo específicos, identificando a los futuros líderes, brindándoles las habilidades y el conocimiento necesario para asumir roles de mayor responsabilidad.
- 3. Planificación de habilidades futuras:** Utilizar los datos de evaluación para prever las habilidades y competencias que la organización necesitará en el futuro. Además de crear programas de capacitación anticipada para preparar a los equipos de trabajo para esos cambios.
- 4. Evaluación del impacto de los programas de capacitación:** Utilizar los datos de evaluación para evaluar la efectividad de los programas de capacitación y hacer ajustes para mejorar su eficacia en el futuro.

Conclusión

La evaluación continua del desempeño es un enfoque transformador para el crecimiento organizacional. A través de este eBook, hemos destacado la importancia de adoptar este enfoque más dinámico y frecuente, y cómo nuestro software de recursos humanos puede facilitar este cambio positivo. Con la capacidad de generar evaluaciones personalizadas, establecer metas, interpretar datos y tomar decisiones informadas, nuestra herramienta se convierte en un aliado poderoso para impulsar el rendimiento de los empleados y fomentar su desarrollo profesional. Los estudios de caso reales han demostrado que la evaluación continua, con el apoyo de nuestro software, puede llevar a las empresas a alcanzar nuevos niveles de éxito y eficiencia en la gestión del talento. ¡Prepárate para abrazar la evaluación continua y llevar tu gestión de desempeño al siguiente nivel con nuestra solución de recursos humanos!



umine

Ventas:
ventas@umine.com

Atención al cliente:
sosporte@umine.com

Consultas generales:
[+56 2 2370 2778](tel:+56223702778)

Av. Américo Vespucio Norte 1090, Of. 1101, Vitacura, Santiago