



Evaluación de desempeño laboral



Índice de contenidos

En esta guía encontrarás toda la información referente a la evaluación de desempeño laboral.



- 1** | ¿Qué es la evaluación de desempeño?
- 2** | Objetivos de la evaluación de desempeño
- 3** | Beneficios de la evaluación de desempeño
- 4** | ¿Qué piensan las empresas sobre la evaluación de desempeño?
- 5** | Ejemplos de cuestionario de evaluación de desempeño laboral
- 6** | Sistema de evaluación de desempeño ¿Cómo hacer uno correctamente?
- 7** | Tendencias de la evaluación de desempeño laboral en Colombia
- 8** | ¿Qué es un software de evaluación de desempeño?
- 9** | Software de evaluación de desempeño de Sesame HR

1.

¿Qué es la **evaluación de desempeño**?

La evaluación de desempeño laboral mide de manera objetiva e integral las competencias, la conducta, el rendimiento y la productividad profesional de una persona.

Esta herramienta de recursos humanos ayuda a crecer a la persona-trabajador, pues aporta datos valiosos. A partir de esos datos los CEOs, directivos y managers de las empresas podrán conocer las fortalezas y las áreas de oportunidad de sus colaboradores.

Es decir, se busca medir la eficacia del empleado en su puesto de trabajo.

¿Cuál es el reto?

El principal reto está en generar un ambiente imparcial, ya que se evalúa a seres humanos con emociones, percepciones y situaciones vivenciales. Si el método falla, la comunicación que conlleva y el beneficio de la misma se pierden.

Podemos detectar otros puntos importantes que persiguen estos procesos de evaluación:



Responsabilizar a la persona de su actuar en la organización



Estimar las cualidades del colaborador y su contribución a la empresa



Identificar los perfiles adecuados para cada puesto de trabajo

2.

Objetivos de la **evaluación de desempeño**

El método que se emplee para realizar la evaluación de desempeño debe medir todos los parámetros profesionales y aportar la información pertinente para el negocio.



 Aumenta la productividad laboral

 Mejora la comunicación interna de la empresa

 Detecta y retiene el talento de tu empresa

 Incrementa el desarrollo profesional

3.

Beneficios de la **evaluación de desempeño**

Si eres un directivo de empresa, sabrás que el objetivo de la evaluación de desempeño es medir el rendimiento laboral de las personas.

Podemos encontrar otros beneficios que obtendremos al implementarla en nuestra organización:

Así, podrás invertir tu tiempo en ofrecer unas sesiones más personalizadas con tus clientes, y dejarás de lado las tareas administrativas más repetitivas.



Genera comunicación con los colaboradores



Impulsa la formación



Aumenta la motivación



Fomenta el rendimiento



Mejora la gestión del talento humano

4.

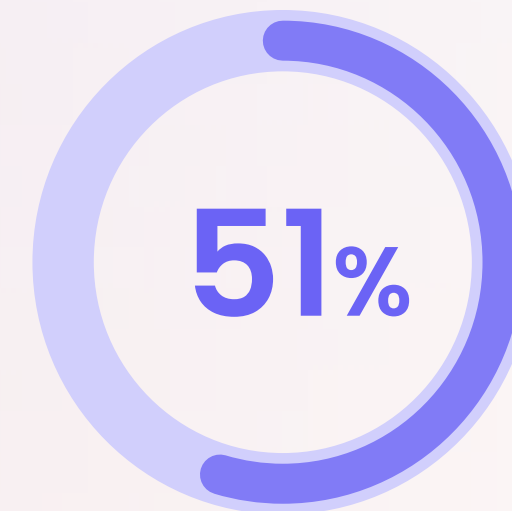
¿Qué piensan las empresas sobre la aplicación de una evaluación de desempeño?

De acuerdo al informe realizado por la consultoría Deloitte, llamado "Global Human Capital Trends" y para el cual se incluyen encuestas y entrevistas:

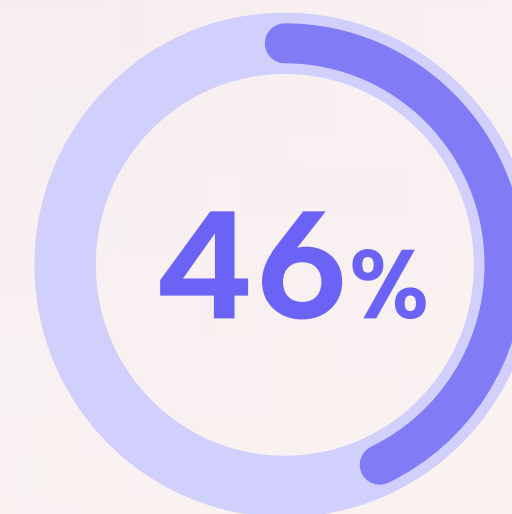
- A más de **3.300 líderes empresariales y de RRHH**
- En **106 países**



de los directivos empresariales, creen que el realizar una evaluación de desempeño, **genera valor corporativo.**



Cree que se fomenta la **retroalimentación y el desarrollo**



Afirma que se **genera compromiso y se mejora el desempeño** gracias a una evaluación

75%



7%

ⓘ *Además...*

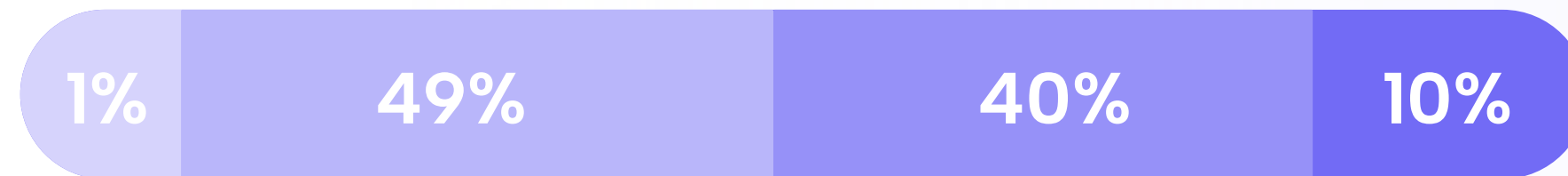
La importancia de la gestión del desempeño aumentó significativamente, **con un 75% de los entrevistados calificándolo como un asunto "importante" o "muy importante"** subiendo de un 68% respecto al año pasado.



4.

¿Qué piensan las empresas sobre la aplicación de una evaluación de desempeño?

Demuestra que el proceso de desempeño permite el uso eficaz del tiempo:



Se genera compromiso y alto desempeño a través del procesos de desempeño:



Se genera valor en la compañía a través del proceso de desempeño:



Se fomenta la retroalimentación y desarrollo a través del proceso de desempeño:



No aplicable
 Débil
 Adecuado
 Excelente

4.

¿Qué piensan las empresas sobre la aplicación de una **evaluación de desempeño?**

4.1 ¿Qué métodos de evaluación de desempeño laboral existen?

 Evaluación 90°

 Evaluación 180°

 Evaluación 360°

4.2 Métodos según el tipo de evaluación de desempeño

 Evaluación por objetivos

 Evaluación por competencias

 Reuniones one to one

6.

Ejemplos de evaluación de desempeño laboral

Las técnicas para realizar un cuestionario de evaluación de desempeño laboral pueden ser tanto cuantitativas como cualitativas:



Informe del supervisor o jefe inmediato

Los responsables de las diferentes áreas redactan un informe sobre el desempeño de cada trabajador en formato libre.

Escalas

Se establecen competencias o factores a evaluar como la productividad, creatividad, calidad, comprensión de situaciones, trabajo en equipo, trabajo bajo presión, etc. Se establecen escalas del 1 al 5 o del 1 al 10 y no numéricas (óptimo, bueno, regular y malo).

Checklist

Se presentan una serie de preguntas cuya respuesta es sí o no.

BARS

Buscan evaluar el comportamiento del trabajador al realizar su trabajo.

7.

Sistema de evaluación de desempeño ¿cómo hacer uno **correctamente**?

A continuación te mostramos los pasos para implementar una evaluación de desempeño laboral.



8.

Tendencias de la evaluación de desempeño laboral **en México**



Retroalimentación continua

Retroalimentación constante a los colaboradores y un plan de desarrollo con trabajo continuo.

Evaluación de desempeño en tiempo real

Programar las reuniones uno a uno y generar un historial de las mismas para su seguimiento.

Evaluación del desempeño basada en datos

El empleo de grandes cantidades de datos en recursos humanos es conocido como People Analytics. Un software de evaluación de desempeño permite crear informes personalizados de la evaluación de las personas.

Enfoque en el bienestar y salud

Existe una alta necesidad de cuidar la salud mental. Por ello, se necesita generar evaluaciones y encuestas constantes. Estas permitirán conocer la satisfacción de las personas con su trabajo, su desempeño y sus relaciones.

9.

¿Qué es un software de evaluación de desempeño?

Se trata de herramientas especializadas e integrales que ayudan a recabar la información y a analizar los datos para generar una evaluación de las aptitudes de los trabajadores.

Evaluar el desempeño es una tarea que necesita optimizarse con una **herramienta adecuada**. Por eso, se han desarrollado softwares especializados que permiten realizarlo.

La relevancia de contar con la tecnología adecuada para el área de gestión de talento humano, se basa fuertemente en obtener evaluaciones e informes de desempeño, **cada vez más reales, útiles y optimizados**.

Aquí tiene mucha importancia, lo que llamamos **People Analytics** o los datos de las personas. Esta funcionalidad nos ofrece interpretaciones cualitativas y cuantitativas de cada empleado.

Ventajas del software



Seguridad de la información



Información en tiempo real



Multidispositivo



Uso sencillo

La mejor opción es contratar una **plataforma integral que reúna todos estos beneficios**, dando solución a cada uno de los procesos de RRHH y permitiendo llegar a la meta de los objetivos, individuales y grupales de una empresa, ahorrando costes y tiempo de inversión.

10.

Software de evaluación de desempeño de **Sesame HR**

Sumadas a las ventajas que hemos mencionado de los software de evaluación de desempeño laboral, con Sesame HR podrás:

 Generar cuestionarios

 Programar y gestionar reuniones **one to one**

 Realizar informes de rendimiento laboral





Descubre Sesame HR

Únete a la revolución de los RRHH y transforma la experiencia laboral de tu equipo.

