

CÓMO HACER UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INFALIBLE

[Beprisma.com](https://beprisma.com)



CÓMO HACER UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INFALIBLE



Posiblemente nunca antes en la historia ha sido tan necesario para una organización tener una buena herramienta de desempeño.

En un mundo que no para de cambiar necesitamos medir constantemente para obtener datos y tomar decisiones rápidas. Si no lo hacemos nosotros, lo hará la competencia, y los márgenes de maniobra son cada vez más cortos. **Ni siquiera las grandes empresas se salvan:** solo hay que ver que el 70% de las empresas que pertenecían a la lista Fortune 500 ya no existen.

¿Vas a adaptar la evaluación de desempeño en tu empresa? ¿O quieres mejorar tu herramienta de desempeño actual? No te conformes con cualquier herramienta, **necesitas una herramienta infalible.**

1. ELIGE BIEN LOS KPIS QUE VAS A MEDIR



Un KPI (*Key Performance Indicator*, o Indicadores de Rendimiento), es un indicador que **sirve para medir el cumplimiento de los objetivos fijados de antemano por la empresa.**

Aunque cada empresa es un mundo, nosotros recomendamos entre 5 y 7 KPIs, de esta forma realizamos el ejercicio de seleccionar los indicadores que son realmente importantes.

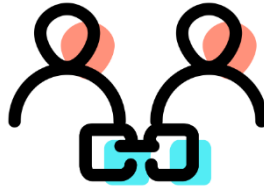
Elegir los KPIs adecuados es vital para la utilidad de la evaluación de desempeño.

Incluso en muchas ocasiones vale la pena dejar la elección de estos KPIs en manos de profesionales.

2. LA EVALUACIÓN TIENE QUE SER FRECUENTE

¿Vas a hacer una evaluación de desempeño anual? **No pierdas el tiempo** y ahórratela.

Las evaluaciones deben de ser frecuentes (quincenal, mensual, o como máximo, bimensual).



La evaluación frecuente detecta problemas a tiempo.

¿Si un problema surge en marzo vas a tener que esperarte a diciembre para detectarlo y pensar una solución? ¿En serio crees que tu organización puede perder tanto tiempo y dinero?



Con las evaluaciones frecuentes compruebas rápidamente si las soluciones funcionan.

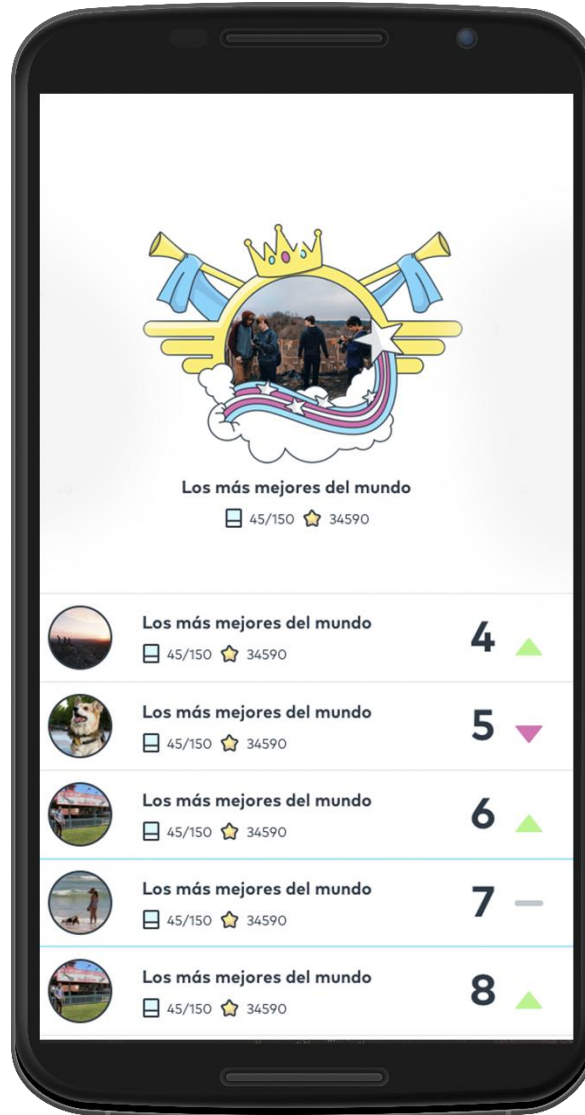
Imagínate que detectas un problema en una evaluación anual, y aplicas una solución. No vas a poder comprobar la efectividad de esa solución hasta pasado otro año. Pongámonos en un caso extremo en el que se cumple el dicho de “a la tercera va la vencida”. Una empresa que realiza una evaluación al año tardará tres años en solucionar ese problema. Esa misma empresa con una evaluación quincenal hubiera tardado tres meses.



Las evaluaciones frecuentes sirven de guía para los empleados.

De esta manera los empleados saben a lo largo de todo el año si su desempeño está siendo correcto, o si deben mejorar en un área determinada.

3. LA EVALUACIÓN TIENE QUE DAR FEEDBACK AL EMPLEADO



Imagínate que te pasaras el día haciendo exámenes pero nunca te dieran las notas. ¿cómo sabes si necesitas estudiar más? ¿O si estás estudiando correctamente? ¿Te compensa estudiar para un 10 si nadie te va a felicitar? **Ese es el día a día para la gran mayoría de empleados.**

La evaluación no es para castigar, sino para **reconocer el esfuerzo** y para detectar a aquellos empleados que necesitan un empujón y ayudarlos (¿Necesitan formación? ¿Necesitan nuevas herramientas? ¿Quizá no tengan claros sus objetivos?).

Si utilizamos la evaluación de esta manera tendremos **toda una plantilla peleando por perseguir la excelencia.**

4. MANDA DEBERES



¿De qué nos sirve decirle al empleado en qué aspectos debe mejorar si no le damos soluciones o herramientas para que mejore?

Establecer compromisos con los empleados puede ser clave en su crecimiento profesional.

Algunos ejemplos:

- Realiza este curso de formación online.
- Indícame qué herramientas necesitarías para agilizar esta tarea
- Tu reto para el siguiente bien es mantener la estupenda media de KPIs actual
- Tras aclarar tus funciones, intenta mejorar este KPI en un 20%

4. MANDA DEBERES



Aunque creemos que es evidente, vamos a recordarlo: **si marcamos objetivos, estos tienen que ser realistas.**

En algunas ocasiones marcamos hitos imposibles pensando que la presión hará que toda la plantilla se ponga las pilas y se alcance lo antes posible el hito real (un 30% o 40% del objetivo que se había comunicado). **¡Esto es un gran error!** En el caso de que estos objetivos no sean realistas solo lograremos la frustración y la desmotivación del empleado.

5. CONTRASTA DATOS



No solo se trata de medir el rendimiento actual, sino que se debería **comparar con los resultados anteriores para saber si estamos progresando** positiva o negativamente, y actuar en consecuencia.



6. DIGITALIZA LA HERRAMIENTA

¿Crees que tu empresa no puede permitirse un software de evaluación de desempeño? **El tiempo que pasan los profesionales haciendo estas tareas de forma manual también cuesta dinero**, y eso puede ser incluso más caro que la licencia de un software.

Además se trata de un tiempo muy valioso que no se debería malgastar obteniendo datos, sino actuando en consecuencia a esos datos. **La información no sirve de nada si se queda en un informe.** Cuando más automático sea el procesamiento de estos datos, más tiempo tendrán los profesionales de los RRHH para pasar a la acción y hacer cambios significativos que permitan que la empresa sea más competitiva.



7. GAMIFICA LA EVALUACIÓN

La gamificación consiste en aplicar elementos de juego a ámbitos no lúdicos (como la empresa) para motivar y crear experiencias más satisfactorias.

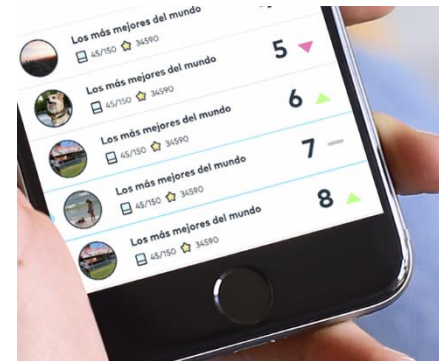
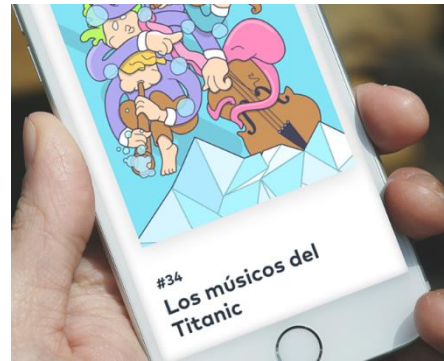
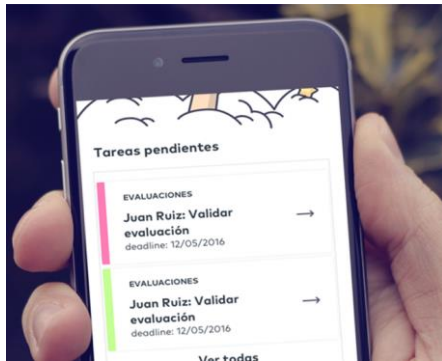
Cuando jugamos siempre queremos llegar al máximo nivel, superar al resto de jugadores, enfrentarnos a retos... **¿Por qué no trasladamos todo esto al mundo laboral?** con la gamificación es posible.

La gamificación es la mejor forma de hacer que las evaluaciones se realicen de forma diligente y de **motivar a los empleados a perseguir la excelencia por iniciativa propia.**



¿NECESITAS UNA HERRAMIENTA QUE HAGA TODO ESTO Y MÁS?

ASÍ FUNCIONA ZEPPELEAN



1. Todas las tareas relacionadas con la evaluación del desempeño se convierten en **misiones**.

2. Los empleados reciben **recompensas** al superar misiones y al mejorar sus evaluaciones de desempeño.

3. Gracias a estas recompensas los empleados completan un álbum de cromos, creando un estado de **competición** lúdica y fomentando las relaciones laborales.

4. Desde el panel de administración la dirección podrá ver y comparar todos los **datos generados** por los empleados y sus evaluaciones.

EL RETORNO DE LA INVERSIÓN

¿Sabías que las 100 mejores empresas para trabajar según la revista Fortune crecen el doble que el resto de empresas? **Invertir en tus empleados aporta más de lo que crees.**

Pide un demo en Bezeppolean.com

INVERTIR EN TUS EMPLEADOS SUPONE:



Aumentar la productividad.

El retorno de la inversión del sueldo de un empleado varía de 60 % a 120 % según su grado de motivación. A mayor motivación, mayor retorno.



Reducir la rotación laboral y el absentismo

Por cada trabajador que abandona la empresa, se invierte un 20 % de su salario anual en sustituirlo. Cuidar al trabajador sale más rentable que reemplazarlo.



Crear un entorno de trabajo positivo y enriquecedor

La principal causa de abandono en el trabajo es la falta de reconocimiento. Al ofrecer oportunidades de crecimiento y recompensar las actitudes eficaces, tus trabajadores no querrán marcharse jamás.



[Beprisma.com](https://beprisma.com)