



# Cómo transformar evaluaciones en planes de desarrollo efectivos

## Objetivo de la sesión

- Aprender a leer estratégicamente los reportes
- Tomar decisiones diferenciadas
- Diseñar planes accionables en Buk



01.

# Introducción y bienvenida

Evaluamos  
Calificamos  
Entregamos resultados  
Y... no pasa nada

La evaluación **no genera impacto  
por sí sola** .



## El error común

Confundimos medir con gestionar.

- Evaluar  $\neq$  desarrollar
- Reporte  $\neq$  plan



## El nuevo enfoque

La evaluación es diagnóstico.

El desarrollo es intervención.

**Dato → Diagnóstico → Tratamiento → Seguimiento**



02.

# ¿Qué me dicen los datos? (Interpretación)

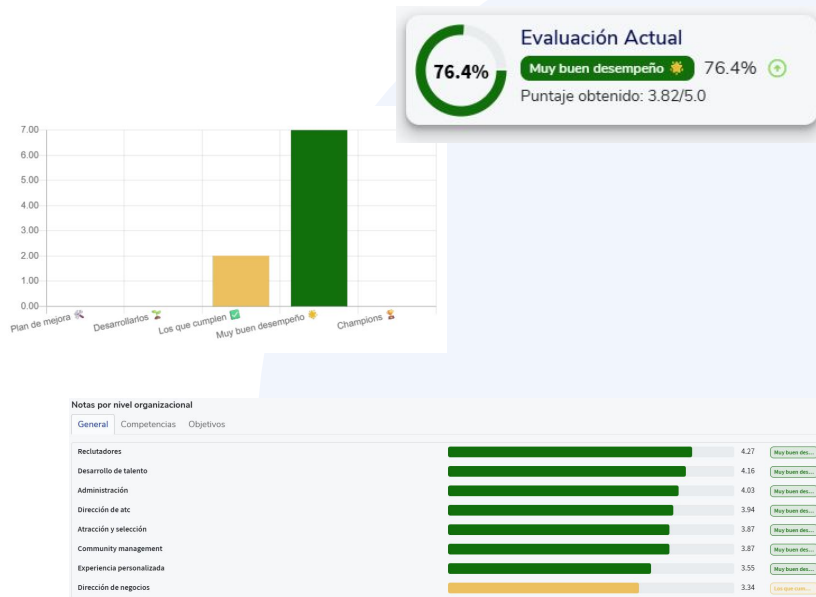
# Vista macro: Resultado general empresa

¿Qué nos dice la foto organizacional?

- Promedio general de desempeño
- Distribución de calificaciones
- Comparación entre áreas
- Tendencias de exigencia o inflación

Aquí analizamos cultura de desempeño.

¿Somos exigentes o estamos calificando alto por comodidad?



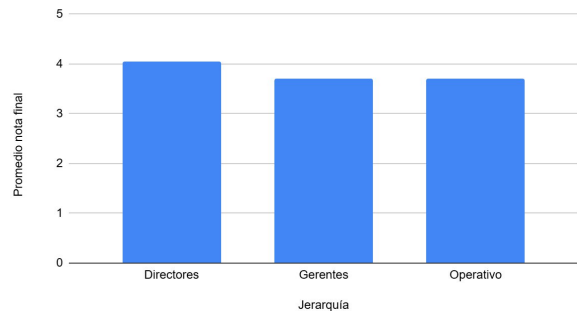
## Resultados por nivel organizacional

¿Dónde se rompe la estrategia?

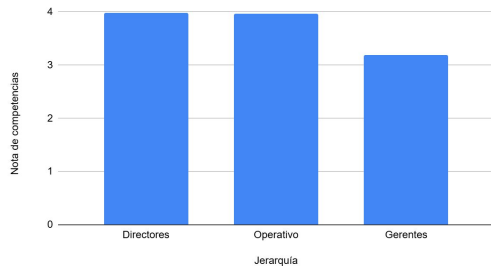
- Directivos
- Gerencias
- Mandos medios
- Operativos

Si los líderes puntúan bajo en competencias clave, el problema no está abajo, está arriba.

Comparación nota final



Comparativo nota de competencias



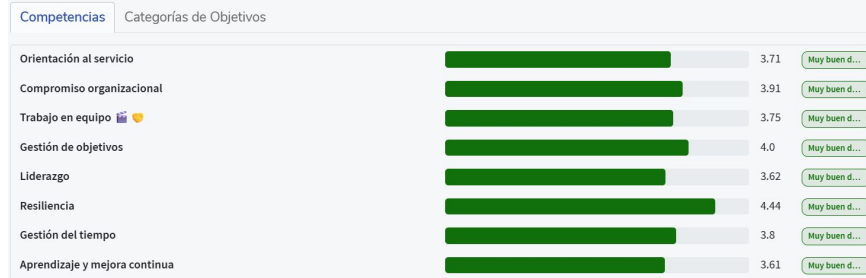
# Competencias organizacionales

## Radiografía de capacidades

- Top 3 fortalezas
- Top 3 brechas críticas
- Impacto en estrategia del negocio

La capacitación anual debe salir de aquí. No de tendencias externas.

### Notas por competencias y objetivos



# Calibración: Alineando el estándar antes de desarrollar

## ¿Qué estamos analizando en esta etapa?

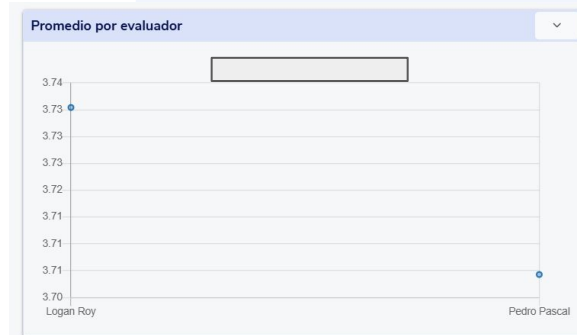
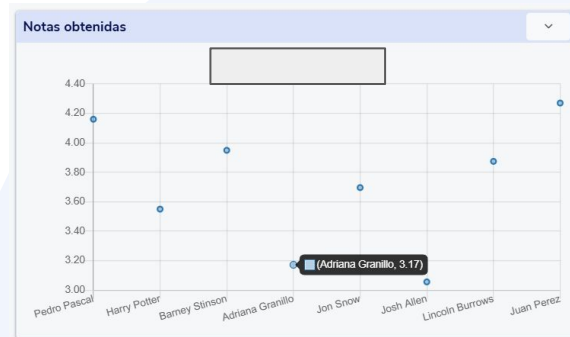
Cuando la evaluación entra en fase de calibración, el foco cambia:

### Notas obtenidas por colaborador

- Nos permiten identificar variabilidad en desempeño dentro del equipo.
- Detectamos posibles extremos (muy altos o muy bajos).
- Validamos coherencia entre percepción y resultados esperados.

### Promedio por evaluador (evaluación descendente)

- Nos permite analizar el criterio de cada líder.
- Identificamos posibles sesgos de indulgencia o severidad.
- Evaluamos si todos estamos usando el mismo estándar de exigencia.



# Reporte individual

Cómo leerlo estratégicamente

- Autoevaluación vs líder
- Comentarios cualitativos
- Brechas específicas
- Nivel de consistencia

Si hay mucha diferencia entre autoevaluación y evaluación del líder, hay un problema de alineación.

Resumen evaluación	
Nombre evaluación:	Evaluación Talento 2026
Nota máxima:	5
Fecha de cierre:	13 de marzo de 2026
Evaluadores descendentes:	Pedro Pascal
Evaluado:	Jon Snow, Vendedor de tienda
Evaluación descendente:	★ 3.69
Autoevaluación:	★ 4.59
Nota Competencias:	★ 3.87
Nota Objetivos:	★ 3.7
Nota Final:	★ 3.87 <span>Muy buen desempeño 🏆</span>

Indicador: Vive los valores de la organización, haciendo propios los objetivos de ésta.

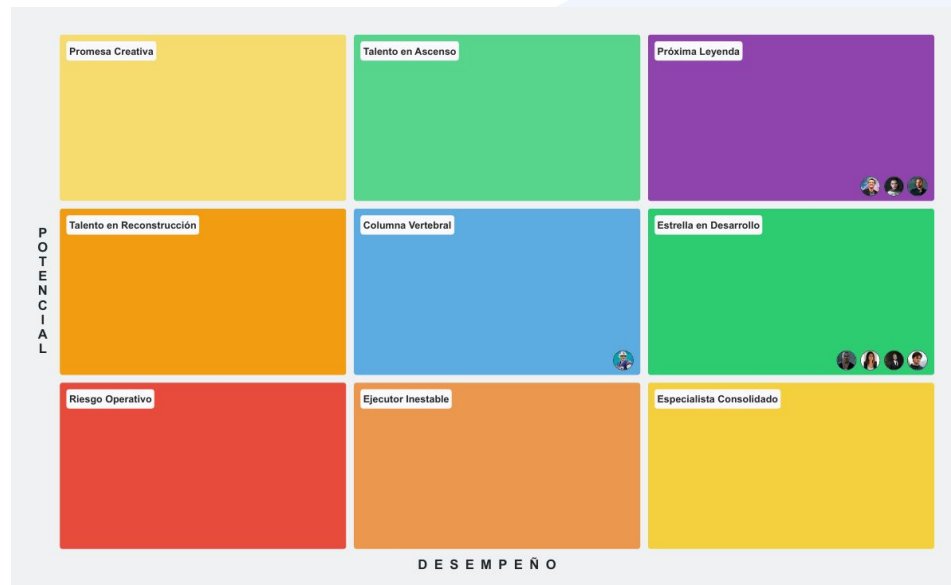
Nota Final	Evaluación descendente	Autoevaluación
(1.8)	(1.0)	(5.0)
<span>Plan de mejora 🔍</span>	<span>Plan de mejora 🔍</span>	<span>Champions 🏆</span>

## Nine Box

Mapa estratégico del talento

- Eje X: Desempeño actual
- Eje Y: Potencial futuro
- Gestión diferenciada por cuadrante

La Nine Box facilita que directores visualicen dónde invertir energía y presupuesto.



03.

## De los datos a la decisión

- No todos requieren el mismo desarrollo
- El error es aplicar soluciones estándar
- La gestión debe ser diferenciada

Evaluar sin desarrollar es  
medir el pasado **sin**  
**construir el futuro** .



# Talento clave

## Alto desempeño / Alto potencial

- Proyectos estratégicos
- Plan de sucesión
- Mentoring senior
- Retos visibles

A las estrellas no se les retiene con comodidad, sino con desafío.

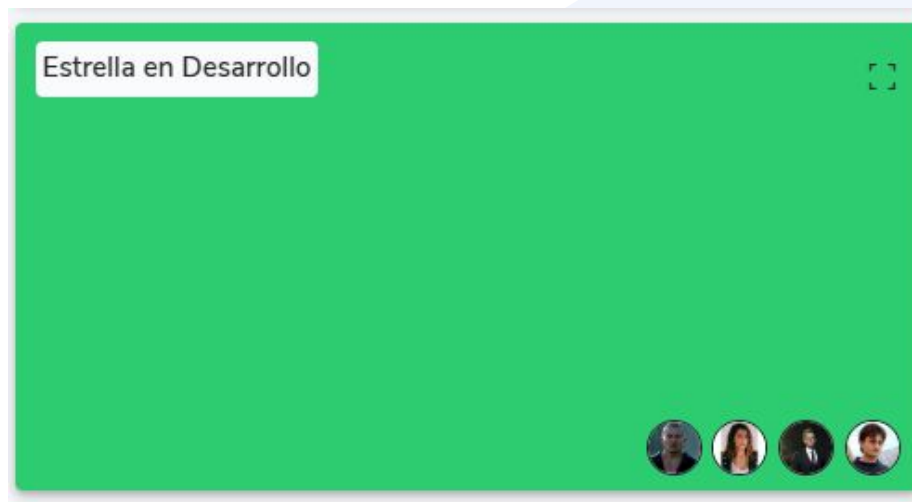


## Profesionales core

### Alto desempeño / Potencial moderado

- Reconocimiento experto
- Especialización técnica
- Estabilidad y autonomía

No todos deben ser líderes para ser valiosos.



## Alto potencial / Bajo desempeño

### Talento dormido

- Diagnóstico de causa raíz
- Ajuste de liderazgo
- Plan 90 días
- Seguimiento cercano

Aquí puede haber desmotivación, mala asignación o falta de claridad.

Promesa Creativa



## Modelo 70-20-10

### Cómo se desarrolla realmente el talento

- 70% Experiencia en el puesto
- 20% Feedback y acompañamiento
- 10% Formación formal

Si el plan es solo un curso, estamos desarrollando apenas el 10%.



## Acciones 70%

### Aprendizaje en acción

- Liderar proyectos
- Sustituir jefaturas
- Resolver problemas reales

El aprendizaje más poderoso ocurre fuera de la zona cómoda.

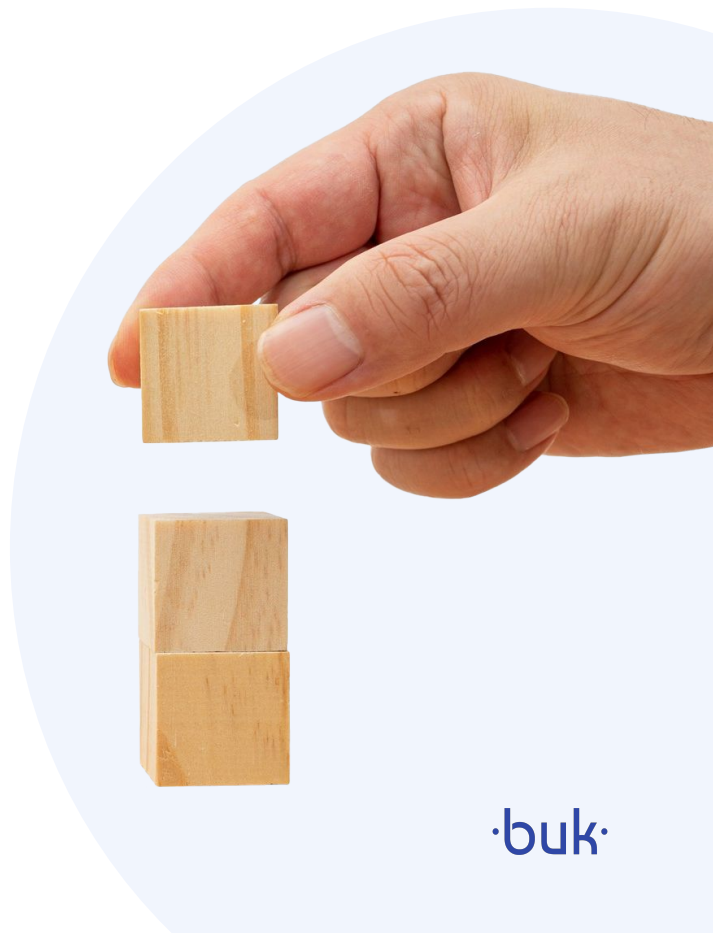


## Acciones 20%

### Acompañamiento estructurado

- Coaching
- Mentoring
- Feedback continuo

La retroalimentación convierte experiencia en crecimiento.



## Acciones 10%

### Formación en LMS Buk

- Cursos técnicos específicos
- Microlearning
- Certificaciones alineadas al rol

La teoría acompaña, no sustituye la experiencia.



# Objetivos SMART

## Cómo asegurar resultados

- Específico
- Medible
- Alcanzable
- Relevante
- Con tiempo definido

Sin fechas ni métricas, el plan no existe.



## Ejemplo de PDI

### Brecha: Delegación

- 70%: Liderar comité semanal
- 20%: Mentoring mensual
- 10%: Curso gestión del tiempo
- Revisión en 3 meses

Aquí vemos cómo un resultado del reporte se convierte en acciones concretas.

### Crear Plan de acción

Los campos marcados con \* son obligatorios.

Nombre Plan de Acción \*

Especifica un nombre claro y descriptivo para el plan.

Colaborador ⓘ \*

Selecciona el Colaborador al que se le asigna el plan.

Proceso ⓘ

Indica el proceso relacionado con este plan.

Fecha inicio ⓘ

Fecha término ⓘ

Fecha revisión ⓘ

Descripción ⓘ

Source Sans Pro AA B I U ↺ ↻

- 70%: Liderar comité semanal
- 20%: Mentoring mensual
- 10%: Curso gestión del tiempo
- Término en 3 meses

Agrega detalles sobre la razón y las acciones del plan.

## ¿Qué pasa si no hacemos nada?

- Fuga de talento clave
- Desmotivación del alto desempeño
- Cultura permisiva
- Brechas que crecen



# Conclusión

## La evaluación es el inicio, no el final

- Medir
- Mapear
- Decidir
- Desarrollar
- Dar seguimiento

**Si solo medimos, no gestionamos talento.**



El talento no se pierde  
por falta de evaluación.  
**Se pierde por falta de  
desarrollo .**



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de  
Personas