



El ABC para diseñar tu Evaluación de Desempeño

De Excel a Buk: construye tu evaluación paso a paso

Bienvenidos

- En esta sesión tomaremos un ejemplo real de Evaluación de Desempeño y lo convertiremos paso a paso en una evaluación dentro de Buk.

¿Qué haremos hoy?

Vamos a tomar una evaluación de ejemplo y convertirla paso a paso en Buk.

¿Qué quiero evaluar?



¿Quién va a evaluar?



¿Qué preguntas necesito?



¿Cómo lo configuro en Buk?

Formato Evaluacion LDN _ Habilidades Blandas_Gtes_Directores

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Gemini Ayuda

100% 123 Predet...

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
50										
51										
52										
53										
54										
55										
56										
57										
58										
59										
60										
61										
62										
63										
64										
65										
66										
67										
68										
69										
70										
71										
72										
73										
74										
75										
76										
77										
78										
79										

Primero, desarmemos nuestra evaluación

■ **COMPETENCIAS**

¿Cómo trabaja?

Evalúan comportamientos y capacidades relevantes para el rol.

■ **OBJETIVOS**

¿Qué logró?

Evalúan el cumplimiento de metas y resultados.

■ **PREGUNTAS ABIERTAS**

¿Qué queremos conocer?

Permiten profundizar en logros, desafíos y oportunidades de desarrollo.

■ **POTENCIAL**

¿Qué podría hacer en el futuro?

Permite explorar capacidades para asumir nuevos retos.



Segundo, ¿quién participa?

La primera decisión es definir las fuentes de evaluación
En nuestro ejemplo:

Jefe → Colaborador

Colaborador → Sí mismo

Pares → Colaborador

Personas a su cargo → Colaborador



Implementación efectiva

¿Cómo elegir las competencias?

No metas 15 competencias porque puedes.

Antes de agregarlas, pregúntate:

¿Qué competencias realmente hacen la diferencia en mi organización?

Recomendación práctica
4–6 competencias relevantes

Recuerda:
Transversales
Aplican a diferentes roles de la organización.

Específicas
Dependen del cargo o familia de cargo.

Relevancia > cantidad



¿Cómo redactar una buena competencia?

Haz que sea observable

✗ EVITA

“Califica del 1 al 5 el liderazgo de tu supervisor”

Es demasiado amplio y subjetivo.

✓ MEJOR

“Proporciona retroalimentación constructiva regularmente.”

Es más claro y permite identificar un comportamiento observable.

La clave:

Evalúa comportamientos que las personas puedan observar, no opiniones generales.



Incluir objetivos para identificar resultados

Un buen objetivo debe dejar claro:



¿QUÉ?

¿Qué resultado queremos alcanzar?



¿CUÁNTO?

¿Cómo vamos a medirlo?



¿CUÁNDO?

¿En qué periodo esperamos lograrlo?



Ejemplo



“Mejorar la satisfacción de clientes.”

Es difícil saber qué significa “mejorar” y cuándo se considera cumplido.



“Incrementar la satisfacción de clientes de 85% a 90% durante el segundo semestre.”

Específico + Medible + Con plazo



Prepara las preguntas abiertas

Agreguemos preguntas que nos permitan profundizar.

Logros

¿Cuál fue tu principal logro durante este periodo?

Desarrollo

¿Qué área consideras que necesitas desarrollar?

Apoyo

¿Qué apoyo necesitas para mejorar tu desempeño?

Recuerda

Una buena pregunta abierta nos ayuda a obtener información que una calificación por sí sola no puede mostrarnos.



¿Qué evalúa cada participante?

No todos tienen que responder las mismas preguntas. Puedes crear tantos formularios como desees y especificar qué evaluará cada uno.

Formulario

Configura las secciones de tu evaluación de desempeño

Evaluación líder a colaborador

Evaluación colaborador a líder

Evaluación de pares

Autoevaluación

Competencias transversales	✓	✓	✓	✓
Competencias específicas	✓	✓	✓	✓
Objetivos	✓			
Preguntas abiertas	✓	✓	✓	✓
Potencial	✓			

Identifica los tipos de evaluación por rol o cargo

Podemos incorporar diferentes perspectivas sobre el desempeño. No elegimos 360° porque sea mejor. Lo elegimos porque las personas que participan tienen información relevante sobre el desempeño.

Selecciona el flujo de evaluación y los tipos de evaluación de tu proceso

☐ Habilitar evaluación secuencial ? ☒ Habilitar múltiples evaluaciones ?

	Líder a colab	Colab a líder	Pares	Autoevaluación
Grupo 1	50%	20%	20%	10%
Grupo 2	80%	15%		5%
Grupo 3	60%		30%	10%
Grupo 4		20%	70%	10%

Bonus, ¿y el 9box?

¿Quieres medir potencial?

Puedes incorporar preguntas como:

¿La persona demuestra disposición para aprender nuevas habilidades y adaptarse a los cambios?

¿Está preparada para asumir nuevas responsabilidades?

Estas preguntas pueden utilizarse para obtener información sobre potencial y alimentar una matriz 9-Box.

Importante

No necesitas medir potencial en todas las evaluaciones.

Úsalo cuando quieras complementar el desempeño actual con una mirada hacia el futuro.



Ejemplos de enunciados de potencial

Adaptabilidad y Aprendizaje

- ¿La persona demuestra disposición para aprender nuevas habilidades y adaptarse a los cambios?
- ¿Busca activamente oportunidades de desarrollo profesional?
- ¿Es capaz de manejar nuevas responsabilidades con eficacia?

Liderazgo y Toma de Decisiones

- ¿Muestra cualidades para liderar equipos o proyectos?
- ¿Toma decisiones fundamentadas, incluso en situaciones de incertidumbre?
- ¿Inspira y motiva a otros con su visión y enfoque?

Pensamiento estratégico

- ¿Es capaz de analizar problemas complejos y proponer soluciones innovadoras?
- ¿Tiene una visión a largo plazo y sabe priorizar tareas estratégicas?
- ¿Contribuye al desarrollo de planes que benefician a la organización en el futuro?



Ejemplos de enunciados de potencial

Comunicación y Relaciones Interpersonales

- ¿Establece relaciones positivas con compañeros, clientes y líderes?
- ¿Comunicación de forma clara, asertiva y persuasiva?
- ¿Recibe y proporciona retroalimentación constructiva para su desarrollo y el de otros?

Orientación a resultados

- ¿Se enfoca en alcanzar metas más allá de lo esperado?
- ¿Demuestra iniciativa para identificar áreas de mejora y actuar sobre ellas?
- ¿Trabaja con persistencia y resiliencia frente a desafíos?

Innovación y creatividad

- ¿Genera ideas novedosas que aportan valor a la organización?
- ¿Está dispuesto a desafiar el statu quo cuando sea necesario?
- ¿Propone formas más eficientes de realizar las tareas o proyectos?



Prevenir hoy te permitirá tomar
mejores decisiones sobre el
talento mañana.



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

