

# Qué es una evaluación de desempeño y cómo hacerla efectiva en 5 pasos

**Las evaluaciones de desempeño son fundamentales para cualquier organización**, sino ¿de qué otra manera puede encontrar oportunidades de mejora? El primer paso que demuestra que algo te preocupa es medirlo, sin embargo, luego del cambio de paradigma laboral provocado por el COVID-19, confirmamos que ya no basta con esto: hay que modernizarse.

## ¿Qué es una evaluación de desempeño?

[De acuerdo a la editorial de la consultora INC](#), **las evaluaciones de desempeño son procesos donde los departamentos de Gestión de Personas evalúan y le entregan feedback a sus colaboradores de acuerdo a su rendimiento**, incluyendo pasos para mejorar o cambios en las actividades diarias si es que son necesarias. Estos procesos forman parte importante de la documentación necesaria para entregar (en algunos casos) aumentos de sueldo, beneficios o promociones laborales. Estas evaluaciones además son importantes ya que ayudan a las personas a mejorar y a ser reconocidas por sus pares. Además, pueden funcionar como un punto de comienzo para entregar más responsabilidades, liderazgo de proyectos y aclaración de responsabilidades. **O por lo menos así eran las evaluaciones en sus comienzos en los años 50.**

La evaluación de desempeño continuó funcionando de esta manera, y a través del tiempo se le agregaron nuevos factores como conductas psicológicas, [de acuerdo a un informe de la Universidad de Leicester](#). **Sin embargo, estamos en el 2020 y es necesario mantener actualizados este tipo de procesos para optimizar la calidad de los datos y poder generar oportunidades de mejoras reales en las organizaciones.**

Actualmente, son muchas las empresas que realizan este proceso por inercia y no consiguen los resultados que esperan. **Esto es porque viven en el pasado.** Las Evaluaciones de Desempeño siguen siendo realizadas con papel y lápiz, son anuales y entregan los resultados luego de 6 meses de ser aplicadas. **Este método no genera ningún tipo de mejoras en las organizaciones.**

En la primera etapa de los 2000 estas evaluaciones comenzaron a sufrir cambios debido a que muchas organizaciones se atrevieron a cambiar. Por ejemplo, [de acuerdo a Impraise](#), empresas como Accenture, Adobe y Deloitte cambiaron radicalmente el modelo de diagnóstico anual, **por una**

metodología que fomenta el feedback continuo entre colaboradores. Si quieres saber más acerca del impacto del Feedback Continuo en el desempeño, [te recomendamos leer esta guía educativa al respecto.](#)

Actualiza tus Evaluaciones de Desempeño en profundidad con la guía educativa: [“Evaluaciones de competencias - Actualización de modelos en la nueva normalidad”](#), donde además se incluye de manera gratuita un modelo de competencias asociadas al teletrabajo y al cambio de paradigma laboral.



Para una evaluación de Desempeño más efectiva, te recomendamos seguir estos 5 pasos:

- **Anima a tus colaboradores a participar activamente en su propio éxito.**  
Una de las maneras más efectivas de motivar a los colaboradores para contestar este tipo de evaluaciones tiene que ver con la tecnología. Si les entregas herramientas cómodas, podrán responder con mayor rapidez y facilidad. Involucrar a los colaboradores aún más en sus propias carreras al éxito es el primer paso para mejorar el desempeño y tiene un impacto directo en la employee experience, [de acuerdo a un estudio de IBM.](#)
- **Aplica las 3 C: Continua, Culturalmente alineada y Contestada por todos.**  
Una de las principales fallas de las evaluaciones de desempeño es que estas deben ser continuas, no una vez al año. [De acuerdo a un informe de la consultora PwC](#), el 60% de los colaboradores (siendo el 72% de ellos millennials) quiere recibir feedback de manera diaria o semanal. Por otra parte, [un estudio de Adobe](#) declara que el 80% de los colaboradores quiere recibir retroalimentación en el momento en que completa una tarea.

Con respecto al porcentaje de participación, lo más importante es incentivarlo a través del uso de plataformas tecnológicas. Según los resultados de [un estudio realizado por Harvard Business Review](#), el 56% de los colaboradores cree que la tecnología aumenta significativamente su productividad en el trabajo. Además, en términos comunicacionales, el 52% de ellos cree que estas herramientas les ayudan a ahorrar tiempo.

- **Acercarse es preocuparse.**

Los líderes deben cumplir un rol de coach importante no solo durante este proceso, sino a lo largo de todo el año, de esta manera podrán tener una visión panorámica de su rendimiento. No solo deben liderarlos para el éxito sino también deben enseñar y guiar durante el proceso. En este punto, los pares también son importantes, ya que aportan información a la que los líderes no pueden llegar debido a las jerarquías de los lugares de trabajo.

- **Haz que las reuniones semanales sean la máxima prioridad.**

Para seguir potenciando el desempeño es fundamental potenciar la comunicación entre los equipos, y por esto las reuniones semanales deben convertirse en una prioridad. Discutir la planificación y analizar los resultados de cada semana es cómo realizar un pulso acerca de las tareas cumplidas cada siete días. A pesar de que lo mejor es entregar feedback instantáneo, por temas de gestión y agenda, estas reuniones pueden convertirse en una gran instancia para generar mejores resultados. [De acuerdo a un estudio realizado por Workhuman](#), los colaboradores que realizan encuentros con sus líderes, por lo menos una vez a la semana, aumentan hasta el doble de su engagement con las empresas.

- **Apunta a entregar Feedback Continuo.**

Tomar decisiones de desempeño basados en una evaluación anual (y que entrega resultados en un transcurso desfasado con la nueva realidad de cada compañía) es un proceso contraproducente. Por eso que hay que aprender a cambiar el modelo actual hacia uno que se preocupe por el feedback constante y las conversaciones frecuentes sobre el trabajo.

La Gestión del Desempeño requiere una aproximación casual, frecuente, constante y orgánica, y por eso es tan importante el feedback continuo. Si quieres aprender más acerca de cómo esta práctica puede impactar en el desempeño de tu compañía, [te recomendamos leer esta guía educativa al respecto.](#)

Si quieres conocer más de Rankmi, visita su sitio web en: [www.rankmi.com](http://www.rankmi.com)