



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Gestión de Recursos Humanos Básica



*Administración de Empresas y
Digitalización*



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Evaluación Del Desempeño y Desarrollo Del Talento



*Administración de Empresas y
Digitalización*

La Importancia Estratégica de la Evaluación del Desempeño



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



¿Por qué evaluar el desempeño?

Evaluar el desempeño no es simplemente un ejercicio administrativo anual; es una **herramienta estratégica fundamental** que impacta directamente en el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Ignorar o realizar deficientemente este proceso implica perder oportunidades valiosas para el crecimiento, la mejora y la alineación con los objetivos empresariales.





Beneficios para:

“La Organización”

- ✓ Alineación con la Estrategia
- ✓ Identificación de Fortalezas y Debilidades Organizacionales
- ✓ Toma de Decisiones Informada
- ✓ Mejora Continua
- ✓ Cultura de Alto Rendimiento
- ✓ Retención de Talento

“El equipo”

- ✓ Claridad de Roles y Expectativas
- ✓ Mejora de la Comunicación y la Colaboración
- ✓ Identificación de Necesidades de Desarrollo Grupal
- ✓ Fomento de la Responsabilidad y la Rendición de Cuentas
- ✓ Celebración de Éxitos y Aprendizaje de los Desafíos

“El empleado”

- ✓ Claridad sobre su Desempeño
- ✓ Identificación de Fortalezas y Áreas de Desarrollo Individual
- ✓ Oportunidades de Crecimiento y Desarrollo Profesional
- ✓ Reconocimiento y Recompensa
- ✓ Mejora de la Comunicación con su Líder
- ✓ Mayor Autoconciencia y Motivación

Evaluación del Desempeño y la Estrategia Organizacional



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Mitos Comunes sobre la Evaluación del Desempeño

✗	VS	✓
MITO		REALIDAD
Es una tarea administrativa burocrática		Cuando se implementa estratégicamente, la evaluación es una herramienta poderosa para el crecimiento y la alineación, no solo un papeleo.
Solo sirve para identificar a los empleados de bajo rendimiento		La evaluación es igualmente importante para reconocer y recompensar a los empleados de alto rendimiento y para identificar el potencial de crecimiento en todos los niveles.
Los empleados siempre se resisten a ella		Cuando el proceso es transparente, justo y se percibe como una oportunidad para el crecimiento, la resistencia disminuye.
Es subjetiva y sesgada		Si bien la subjetividad puede existir, un sistema bien diseñado con criterios claros, múltiples fuentes de feedback y capacitación para los evaluadores puede minimizar los sesgos.



Evolución de la Evaluación del Desempeño



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Históricamente, la evaluación del desempeño se centraba en **revisiones anuales formales**, a menudo basadas en **escalas gráficas** que medían rasgos o comportamientos amplios (ej. "cooperación", "iniciativa") con una calificación numérica o descriptiva.

LISTAS DE VERIFICACIÓN

Una lista de comportamientos o características que el evaluador marcaba como presentes o ausentes.

ENSAYOS

El evaluador escribía una descripción narrativa del desempeño del empleado.

RANKING

Los empleados eran clasificados en orden de desempeño relativo.

DISTRIBUCIÓN FORZADA

Se asignaba un porcentaje predeterminado de empleados a diferentes categorías de desempeño (ej. 10% superior, 70% promedio, 20% inferior).

MÉTODO DE INCIDENTES CRÍTICOS

Se registraban ejemplos específicos de comportamientos efectivos e inefectivos del empleado durante el período de evaluación.



Actualmente

FEEDBACK CONTINUO

En lugar de una revisión anual, se fomenta la retroalimentación regular y oportuna entre líderes y empleados sobre el desempeño y el progreso hacia los objetivos. Esto permite realizar ajustes en tiempo real y evita sorpresas en la evaluación formal.

EVALUACIONES 360 GRADOS (O MULTIFUENTE)

Se recopila feedback sobre el desempeño de un empleado de diversas fuentes: su supervisor directo, compañeros de equipo, subordinados (si aplica) e incluso clientes o proveedores. Esto proporciona una visión más completa y equilibrada del desempeño.

OKRS (OBJECTIVES AND KEY RESULTS)

Un marco para establecer objetivos ambiciosos y medirlos a través de resultados clave específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos. Los OKRs se revisan y actualizan periódicamente, fomentando la transparencia y la alineación.

CONVERSACIONES DE DESARROLLO

Se pone un mayor énfasis en las conversaciones regulares entre líderes y empleados centradas en el crecimiento profesional, la identificación de oportunidades de desarrollo y la creación de planes de acción.



Actualmente

ENFOQUE EN FORTALEZAS

Si bien se abordan las áreas de mejora, también se reconoce y se busca potenciar las fortalezas de los empleados.

USO DE TECNOLOGÍA

Plataformas digitales facilitan la recopilación de feedback, el seguimiento de objetivos, la documentación de las evaluaciones y la gestión de los planes de desarrollo.

EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Se evalúa el desempeño en función de las competencias clave necesarias para el puesto y la organización, proporcionando un marco más claro para el desarrollo.



Diseño e Implementación de un Sistema de Evaluación Efectivo



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



La base de un sistema de evaluación del desempeño efectivo radica en la claridad y relevancia de los **criterios de evaluación**. Estos criterios son los estándares contra los cuales se medirá el desempeño de los empleados. Si los criterios son vagos, ambiguos o no están alineados con los objetivos del puesto y de la organización, la evaluación resultante será subjetiva, injusta y poco útil. Dos elementos clave en la definición de criterios son los **Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs)** y las **competencias**.





La Importancia de los KPIs y las Competencias

Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs): Los KPIs son métricas cuantificables que reflejan el rendimiento en áreas críticas del trabajo. Se centran en los **resultados** y permiten medir el progreso hacia objetivos específicos.

- **Ejemplos de KPIs:** Para un vendedor podrían ser el volumen de ventas, el número de clientes nuevos adquiridos o la tasa de retención de clientes. Para un analista de datos, podrían ser la precisión de los informes generados o el tiempo de respuesta a las solicitudes de análisis. Para un gerente de proyectos, podrían ser el cumplimiento del presupuesto, el cumplimiento del cronograma o la satisfacción del cliente.
- **Beneficios de usar KPIs:** Proporcionan datos objetivos, facilitan el seguimiento del progreso, permiten comparar el rendimiento entre individuos o equipos y son directamente vinculados a los objetivos del negocio.



La Importancia de los KPIs y las Competencias

Competencias: Las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que un empleado necesita para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Se centran en el **cómo** se logran los resultados.

- **Ejemplos de Competencias:** Liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas, orientación al cliente, pensamiento estratégico, adaptabilidad, gestión del tiempo.
- **Beneficios de usar Competencias:** Proporcionan una comprensión más profunda del desempeño, identifican fortalezas y áreas de desarrollo en términos de habilidades y comportamientos, y son fundamentales para construir una cultura organizacional deseada.





Cómo Definir Criterios SMART para una Evaluación Objetiva



El Proceso de Evaluación Paso a Paso

1	PLANIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PROCESO	• Definir el Cronograma • Seleccionar los Métodos de Evaluación • Capacitar a los Evaluadores • Comunicar el Proceso a los Empleados • Asegurar la Confidencialidad
2	RECOPIACIÓN DE DATOS Y EVIDENCIAS	• Observación Directa • Resultados y Logros establecidos. • Autoevaluación • Feedback de Otros (Evaluación 360) • Documentación
3	LA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN: CÓMO DAR Y RECIBIR FEEDBACK EFECTIVO	• Preparación • Crear un Ambiente Positivo • Ser Específico y Basado en Evidencia • Escuchar con la Mente Abierta • Pedir Clarificación • Agradecer el Feedback
4	DOCUMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	• Documentar la Evaluación • Establecer un Plan de Seguimiento • Utilizar los Datos de la Evaluación



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 14

CONTINUAMOS

Vinculando la Evaluación del Desempeño con el Desarrollo de Talento



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Identificación de Necesidades de Desarrollo

La evaluación del desempeño no es el punto final, sino más bien el **punto de partida para el desarrollo**. Un análisis cuidadoso de los resultados de la evaluación revela información valiosa sobre las **brechas de habilidades y las áreas de mejora** de cada empleado, así como las fortalezas que pueden ser potenciadas.





Elaboración de Planes de Desarrollo Individual (PDI) Efectivos:

Una vez identificadas las necesidades de desarrollo, el siguiente paso crítico es la creación de **Planes de Desarrollo Individual (PDI)**. Un PDI es un documento formal que describe los objetivos de desarrollo de un empleado, las acciones específicas que se tomarán para alcanzar esos objetivos, los recursos necesarios y los plazos para su consecución. Un PDI efectivo debe ser:

- **Específico:** Definir claramente qué habilidad o conocimiento se va a desarrollar.
- **Medible:** Establecer cómo se medirá el progreso y el éxito del plan.
- **Alcanzable:** Asegurar que los objetivos sean realistas y factibles.
- **Relevante:** Estar alineado con las necesidades del empleado, su rol actual y sus aspiraciones profesionales, así como con las necesidades de la organización.
- **Con Plazo Definido:** Establecer un cronograma con fechas de inicio y fin para las diferentes acciones.





Elementos Clave de un PDI:

- **Objetivos de Desarrollo:** Claramente definidos y priorizados, basados en las brechas identificadas en la evaluación.
- **Acciones de Desarrollo:** Actividades concretas que el empleado realizará para alcanzar sus objetivos (ej. cursos, talleres, mentoring, lectura, proyectos especiales, shadowing).
- **Recursos Necesarios:** Identificación de los apoyos que el empleado necesitará (ej. presupuesto para capacitación, tiempo dedicado, mentor asignado).
- **Cronograma:** Plazos específicos para cada acción y para la consecución de los objetivos.
- **Indicadores de Éxito:** Cómo se medirá el progreso y el logro de los objetivos.
- **Responsabilidades:** Definición de las responsabilidades del empleado y del gerente en la implementación del plan.
- **Revisión y Seguimiento:** Establecimiento de fechas para revisar el progreso del PDI y realizar ajustes si es necesario.





La Importancia de la Conversación de Desarrollo Después de la Evaluación

La conversación que tiene lugar después de la evaluación del desempeño es fundamental para asegurar que los resultados se traduzcan en acciones de desarrollo concretas. Durante esta conversación:

- **El gerente debe:**

- Presentar los resultados de la evaluación de manera clara y constructiva.
- Discutir las fortalezas y las áreas de mejora con el empleado.
- Colaborar con el empleado para identificar las necesidades de desarrollo prioritarias.
- Trabajar conjuntamente en la elaboración del PDI, asegurándose de que sea realista y relevante.
- Ofrecer apoyo y recursos para la implementación del plan.
- Establecer un cronograma para el seguimiento del progreso.





- **El empleado debe:** Participar activamente en la discusión, ofreciendo su propia perspectiva sobre su desempeño y sus necesidades de desarrollo.
- Hacer preguntas para aclarar cualquier duda.
- Mostrar compromiso con el proceso de desarrollo.
- Asumir la responsabilidad de llevar a cabo las acciones definidas en el PDI.

Una conversación de desarrollo efectiva transforma la evaluación de un evento retrospectivo a un catalizador para el crecimiento futuro del empleado.





Estrategias y Herramientas para el Desarrollo de Talento

Una vez que se han identificado las necesidades de desarrollo y se han elaborado los PDIs, es crucial contar con una variedad de **estrategias y herramientas** para apoyar el crecimiento de los empleados. No todos los empleados aprenden de la misma manera ni todas las necesidades de desarrollo se abordan mejor con el mismo enfoque.

Diferentes Enfoques de Desarrollo

- Capacitación Formal
- Capacitación Informal
- Mentoring
- Coaching
- Asignaciones Desafiantes
- Rotación de Puestos
- Aprendizaje Experiencial

El Papel del Aprendizaje en Línea y Otras

Herramientas Digitales en el Desarrollo: En el entorno virtual actual, el **aprendizaje en línea (e-learning)** y otras **herramientas digitales** juegan un papel cada vez más importante en el desarrollo del talento.



Retos, Tendencias y Cierre



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Retos Comunes en la Evaluación del Desempeño y el Desarrollo de Talento

- Sesgos inconscientes en la evaluación.
- Resistencia al cambio por parte de empleados y líderes.
- Falta de seguimiento y rendición de cuentas.
- Medición del impacto de las iniciativas de desarrollo.

Tendencias Actuales y Futuras

- Evaluación continua y feedback en tiempo real.
- Inteligencia artificial y análisis de datos en la gestión del talento.
- Énfasis en el bienestar y el desarrollo integral del empleado.
- La importancia de la agilidad y la adaptabilidad en los procesos de talento.





Plantilla básica para un Plan de Desarrollo Individual



El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



Bibliografías

- **Aguinis, H. (2019).** Performance management (4th ed.). Pearson Education.
- **Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019).** Applied psychology in talent management (8th ed.). SAGE Publications.
- **DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017).** Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? Journal of Applied Psychology, 102(3), 421–433.
- **Pulakos, E. D. (2009).** Performance management: A new approach for driving business results. SHRM Foundation.
- **Rothwell, W. J. (2010).** Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within (4th ed.). AMACOM.
- **Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Jiang, K. (2016).** Human resource management: Global and Canadian perspectives (8th ed.). Nelson Education.
- **Werner, J. M., Austenfeld, J. L., & Edwards, J. E. (2022).** Human resource management (14th ed.). Cengage Learning.



SEMANA 14 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2026. Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop