



Analítica del Desempeño: Convirtiendo la Data de Buk en Estrategia de Talento



Speaker



Emily Julio
Customer Education Specialist

**¿Cuál es el mayor
desafío que tienes
hoy con tu data de
desempeño?**



La realidad del desempeño (de la intuición a la evidencia) 🧐

Entendamos por qué es crucial dejar de archivar la data y empezar a usarla

💰 Rentabilidad Demostrada: Dejar de adivinar

Ya no decimos 'Necesitamos capacitar', sino 'El bajo desempeño en el área X nos está costando Y dinero, y con esta inversión lo recuperaremos'. Es justificación con ROI.



La realidad del desempeño (de la intuición a la evidencia) 🧐

Entendamos por qué es crucial dejar de archivar la data y empezar a usarla

💰 **Rentabilidad Demostrada: Dejar de adivinar**

Ya no decimos 'Necesitamos capacitar', sino 'El bajo desempeño en el área X nos está costando Y dinero, y con esta inversión lo recuperaremos'. Es justificación con ROI.

🛡️ **Retención Proactiva: Defender tu Inversión**

Al cruzar desempeño con rotación, identificamos patrones de fuga antes de que ocurran.



La realidad del desempeño (de la intuición a la evidencia) 🤔

Entendamos por qué es crucial dejar de archivar la data y empezar a usarla

💰 Rentabilidad Demostrada: Dejar de adivinar

Ya no decimos 'Necesitamos capacitar', sino 'El bajo desempeño en el área X nos está costando Y dinero, y con esta inversión lo recuperaremos'. Es justificación con ROI.

🛡️ Retención Proactiva: Defender tu Inversión

Al cruzar desempeño con rotación, identificamos patrones de fuga antes de que ocurran.

🎯 Desarrollo Hiper Focalizado: No gastar por gastar

La data revela las brechas de habilidades reales. En lugar de enviar a todos a todos a un mismo curso de liderazgo, identifica qué líderes necesitan coaching en feedback y cuáles en planificación.
Invierte exactamente donde duele más.



La realidad del desempeño (de la intuición a la evidencia) 🧐

Entendamos por qué es crucial dejar de archivar la data y empezar a usarla

💰 Rentabilidad Demostrada: Dejar de adivinar

Ya no decimos 'Necesitamos capacitar', sino 'El bajo desempeño en el área X nos está costando Y dinero, y con esta inversión lo recuperaremos'. Es justificación con ROI.

🛡️ Retención Proactiva: Defender tu Inversión

Al cruzar desempeño con rotación, identificamos patrones de fuga antes de que ocurran.

🎯 Desarrollo Hiper Focalizado: No gastar por gastar

La data revela las brechas de habilidades reales. En lugar de enviar a todos a un mismo curso de liderazgo, identifica qué líderes necesitan coaching en feedback y cuáles en planificación. **Invierte exactamente donde duele más.**

⚖️ Equidad y Transparencia: Adiós a la Subjetividad

Las evaluaciones de desempeño (sobre todo las 360) bien analizadas reducen los sesgos. La data veraz y centralizada en Buk garantiza decisiones de promoción, compensación o despido justas y defendibles, **basadas en hechos, no en percepciones.**



EVITAR

- Evitar preguntas ambiguas o subjetivas: ¿Cómo se sintió con su año?
- Evitar la dependencia de una sola fuente: En Buk tenemos varios tipos de evaluaciones
- Evita NO entrenar a tus líderes en los estándares de tu evaluación
- Evita tomar una sola fuente para tomar decisiones: LA DATA ESTÁ PARA CRUZARSE (Engagement, Rotación, Compensación o Antigüedad)



Desbloqueando Insights con el Módulo de Desempeño de Buk

Filtros

Por áreas o equipos para ver tendencias

Objetivos

Mostrar el cumplimiento de OKRs/Metas en la plataforma

Vinculación

Mostrar ejemplos de reportes cruzados (Desempeño vs. Rotación, Desempeño vs. Engagement)



Vamos a Buk

Revisemos la data



El Momento Estratégico: Decisiones Post-Evaluación

¿Qué hago con mi data?

**Desempeño Alto + Engagement Alto
(Los "Súper Estrellas")**

**Desempeño Alto + Baja Antigüedad y
Rotación (Fuga de Talento Clave)**

**Desempeño Bajo + Engagement Bajo
(Riesgo de Productividad)**

**Desempeño Promedio + Alta Dispersión
por Área (Brechas de Liderazgo)**

¿Que necesitan?

¿En qué me enfoco?

Desempeño Alto + Engagement Alto:

Plan de **Sucesión** y **Retención**:

Implementar un Plan de Desarrollo Individual (PDI) acelerado, asignarles proyectos transversales de alto impacto y validar la compensación.

Desempeño Alto + Baja Antigüedad y Rotación (Fuga de Talento Clave)

Revisión de **Compensación** y **Liderazgo**:

Realizar entrevistas de salida analíticas para entender la causa.
Generar programas de mentoring.

Desempeño Bajo + Engagement Bajo (Riesgo de Productividad)

Planes de Mejora de Desempeño (**PDP**)

Implementar un proceso formal de Performance Improvement Plan (PDP) con **objetivos claros**, fechas y revisión constante

Desempeño Promedio + Alta Dispersión por Área (Brechas de Liderazgo)

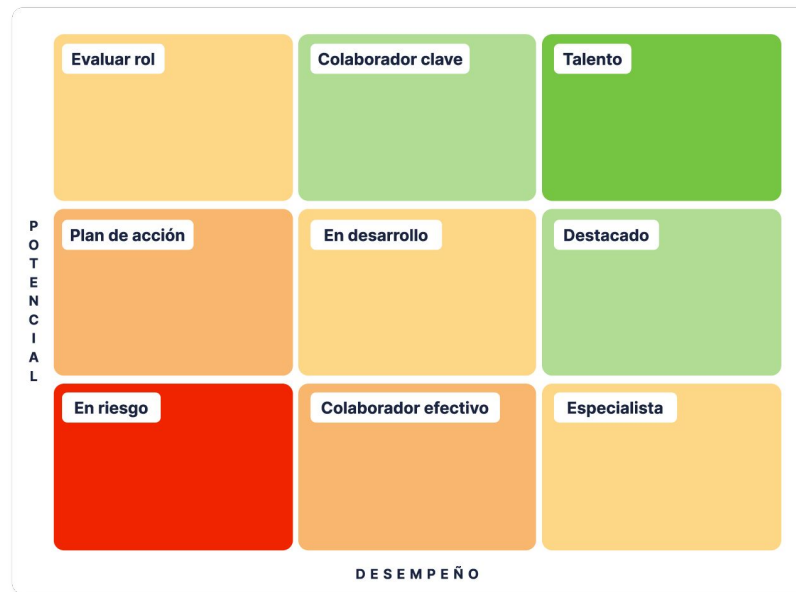
Capacitación Focalizada en Liderazgo y Gestión del Desempeño: Invertir en **workshops** específicos para los **líderes** con peores resultados promedio o mayor dispersión en sus equipos.

USEMOS LA N-BOX

Sácale el jugo...

- Compara grupos
- Mide pre y post acción
- Personaliza tus cajas de acuerdo a tus necesidades

Identifica los desequilibrios, sesgos y decisiones a tomar



El mayor **costo** no está en la **herramienta**,
sino en la **inacción**

El **futuro** del talento de su empresa comienza
cuando **el dato** se convierte en una **decisión**



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

·buk· Gestión de
Personas