



Configura tu evaluación de desempeño



Paso a paso con expertos Buk

Speakers



Emily Julio
Customer Education Specialist

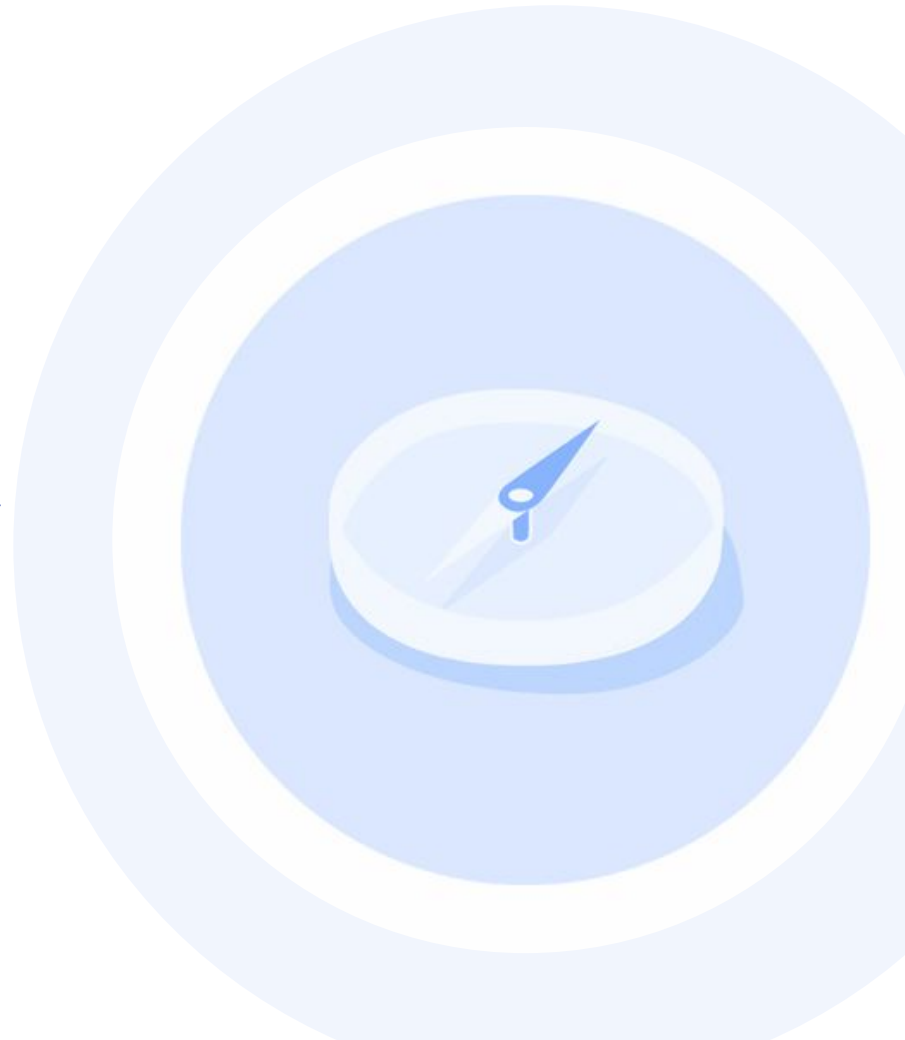


Laura López
SAC T&C Specialist

De la Estrategia a la Acción: El Secreto de una Evaluación de Desempeño Efectiva

**La evaluación de desempeño no
es un trámite más...**

**ES EL MOTOR DE CRECIMIENTO Y
LA BRÚJULA E ESTRATÉGICA DE
TU NEGOCIO**



¿Qué decisiones críticas quedan en el aire si la evaluación es débil?

- **Promociones y Sucesión**

¿Quién es el siguiente **líder**? ¿A quién encargar de proyectos importantes? Si no tenemos datos, son suposiciones.

- **Capacitación e Inversión**

¿Dónde necesitamos **invertir**? Si no lo medimos, el **presupuesto** no va a donde más lo necesitamos.

- **Retención y Compromiso**

¿Quiénes son mis **top performers**? Si no los identificamos y recompensamos con objetividad, se nos pueden ir.



¿Qué medir?

(Componentes)



Competencias

Medir las habilidades y los comportamientos que impulsaron o detuvieron esos resultados. Es el lado cualitativo alineado a la cultura y valores.



Objetivos

Medir el logro de objetivos SMART (KPIs, OKRs). Es el lado cuantitativo del desempeño.



Preguntas abiertas

¿Qué quieres preguntar?
Solo se responden con texto libre, no opciones.



Preguntas Potencial

¿Qué quieres preguntar? - Respuesta en escala o %
Pregunta sobre la percepción del evaluador descendente sobre el colaborador

[Da click aqui para sugerencias de preguntas potencial](#)

Y personaliza la escala a tu medida

¿Quiénes van a participar?

(Tipos de evaluación)




Ev. Descendente

 →  Mi líder me evalúa




Autoevaluación

 Yo me evalúo



Ev. paralela

 ↔  Mi compañerx y yo nos evaluamos

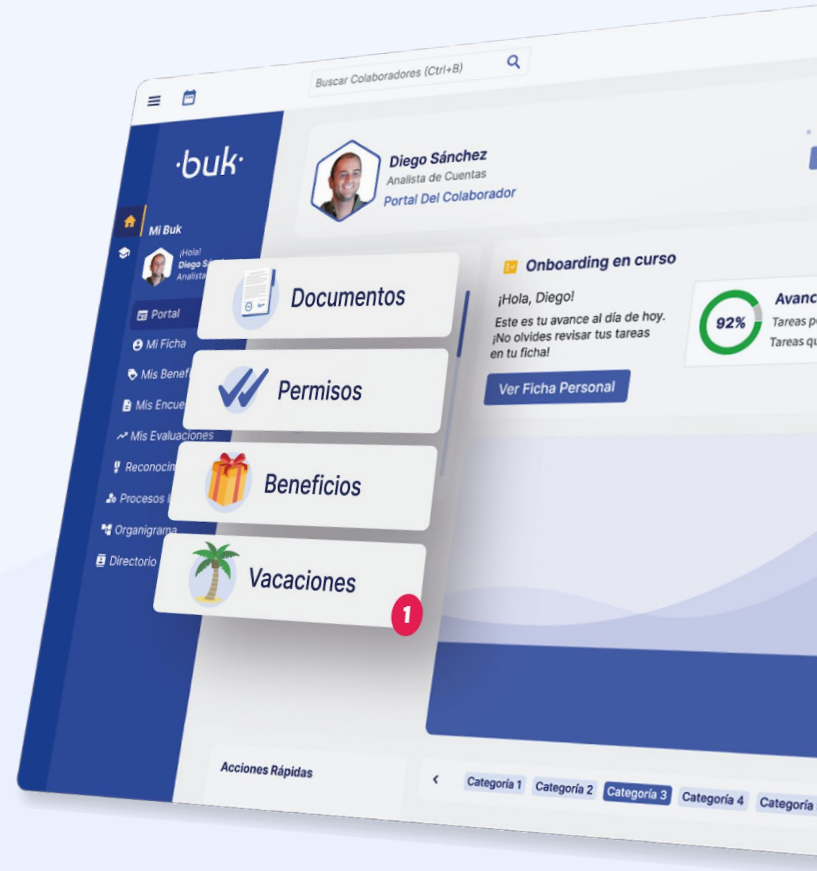


Ev. ascendente

 →  Yo evalúo a mi líder

Hora del paso a paso

Vamos a Buk



¿Q & A?

Ten en cuenta...



Estás editando una evaluación iniciada. ¿Deseas continuar?



Estás editando una evaluación que ya ha sido iniciada. Solo algunos campos estarán disponibles para su edición, mientras que otros permanecerán desactivados. Nota: Los cambios en las ponderaciones se aplicarán mediante una tarea asíncrona durante la madrugada.

Cambios que puedes hacer en la configuración una vez iniciada la evaluación:

- Nombre y fechas de evaluación
- Pesos por tipo de evaluación
- Definir cantidad máxima de evaluadores
- Mensaje de bienvenida del formulario
- Escala de resultados
- Metodología de cálculo
- Visibilidad del informe personalizada
- Agregar participantes
- Cambiar/eliminar evaluadores
- Actualizar formularios

Cambios que **NO** puedes hacer en la configuración una vez iniciada la evaluación:

- Orden secuencial
- Múltiples evaluaciones
- Etapas de evaluación
- Agregar/eliminar Formulario, pesos, secciones, preguntas.
- Cambiar la escala elegida
- Disminuir cantidad máxima de evaluadores



Transición y Próximos Pasos



La Calibración: La Búsqueda de la Equidad

- *Elimina Sesgos*
- *Fomenta la Coherencia*



La Conversación de Feedback: El Momento de la Verdad

- *Reconocer los logros específicos.*
- *Acordar **planes de acción/ desarrollo** y mentoring.*
- *Alinear los objetivos para el siguiente ciclo.*

Buk es la herramienta que cuantifica; el verdadero valor lo dan sus líderes.

 **Capacitación de Líderes:** *Un proceso es tan bueno como la habilidad del líder que lo ejecuta.*

 **Transparencia y Comunicación Continua:** *La falta de claridad es el principal factor de rechazo y desconfianza en un proceso de evaluación.*

 **Conexión Estratégica:** *El verdadero ROI de su sistema Buk es que el dato impulse decisiones estratégicas, moviendo a tu organización hacia adelante*



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

·buk· Gestión de
Personas