HERRAMIENTA PRÁCTICA

Desempeño en acción

Guía práctica para implementar por primera vez la evaluación de desempeño. Una metodología sencilla para transformar la evaluación en conversaciones que generen mejoras y desarrollo.

LA IDEA CENTRAL

La evaluación es una instancia. La conversación es el verdadero valor del proceso. El objetivo es que los líderes incorporen el hábito de hablar sobre resultados, expectativas y desarrollo durante todo el año.

1. Antes de empezar: conectar con el negocio

El punto de partida es entender qué necesita lograr la organización durante el año. A partir de esas prioridades, RRHH ayuda a traducir los desafíos del negocio en expectativas claras para cada área y cada persona.

- ¿Cuáles son los principales desafíos del negocio este año?
- ¿Qué objetivos y proyectos son prioritarios?
- ¿Qué resultados se esperan de cada área?
- ¿Qué capacidades y comportamientos necesitan desarrollar los equipos?

2. Metodología: Ciclo de Conversaciones de Desempeño

01 **ALINEAR**
Definir expectativas, responsabilidades y resultados esperados.

02 **CONVERSAR**
Revisar logros, dificultades, fortalezas y oportunidades de mejora.

03 **ACORDAR**
Establecer compromisos concretos de mejora y desarrollo.

04 **DAR SEGUIMIENTO**
Retomar acuerdos, revisar avances y acompañar durante el año.

BAJADA A LA PRÁCTICA

Cómo empezar en la organización

No hace falta comenzar con una plataforma ni con un formulario complejo. Lo importante es diseñar una primera experiencia simple y que los líderes puedan sostener.

3. ¿Qué necesitamos para la primera implementación?

- **Una instancia de conversación**
  Un encuentro individual entre líder y colaborador para revisar el período.
- **Preguntas orientadoras**
  Una guía breve que ayude a conversar sobre resultados, fortalezas y oportunidades.
- **Un registro simple**
  Un espacio para dejar asentados logros, aspectos a mejorar y compromisos.
- **Una frecuencia definida**
  Por ejemplo, una evaluación formal semestral y conversaciones breves de seguimiento durante el año.

EL ROL DE RRHH

Acompañar a los líderes, brindarles herramientas y ayudarlos a desarrollar la habilidad de dar feedback y sostener conversaciones constructivas. RRHH facilita el proceso; el líder es protagonista de la conversación.

4. Guía para la conversación

PREGUNTAS PARA EL LÍDER

- ¿Qué resultados logramos en relación con los objetivos acordados?
- ¿Qué está haciendo bien esta persona?
- ¿Qué necesita mejorar?
- ¿Qué obstáculos está encontrando?
- ¿Qué debería desarrollar para responder a los desafíos del negocio?

PREGUNTAS PARA EL COLABORADOR

- ¿Cómo evaluás tu desempeño en este período?
- ¿Qué logros destacarías?
- ¿Qué dificultades encontraste?
- ¿Qué necesitás de tu líder?
- ¿Qué te gustaría desarrollar?

REGISTRO Y APOYO

De la conversación a los acuerdos

La conversación tiene que dejar claridad sobre qué se logró, qué se puede mejorar y qué hará cada persona a partir de ahora.

5. Registro simple de acuerdos

LOGROS Y FORTALEZAS	Qué hace bien y queremos potenciar.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	Qué necesita cambiar o fortalecer.
DESARROLLO	Qué habilidades o conocimientos necesita incorporar.
COMPROMISOS	Acciones concretas del colaborador y del líder.
SEGUIMIENTO	Fecha para revisar avances.

6. IA COMO APOYO PARA RRHH

Prompt para preparar una conversación de evaluación

Actuá como especialista en Recursos Humanos y gestión del desempeño. Ayudame a preparar una conversación de evaluación de desempeño para una persona que ocupa el puesto de [puesto]. Los principales desafíos del negocio para este año son [detallar]. Sus responsabilidades son [detallar] y las situaciones observadas durante el período son [describir ejemplos concretos]. Proponé preguntas para conversar sobre resultados, fortalezas, dificultades y oportunidades de desarrollo. Ayudame a formular feedback constructivo y a definir compromisos concretos y medibles. No inventes información ni realices juicios personales. Diferenciá hechos de interpretaciones.

CONSEJO PRÁCTICO

Si la empresa nunca implementó una evaluación de desempeño, no intentes hacer todo de golpe. Empezá con un área piloto, capacitá a sus líderes y probá una primera ronda de conversaciones. Después ajustá y extendé al resto de la organización.