



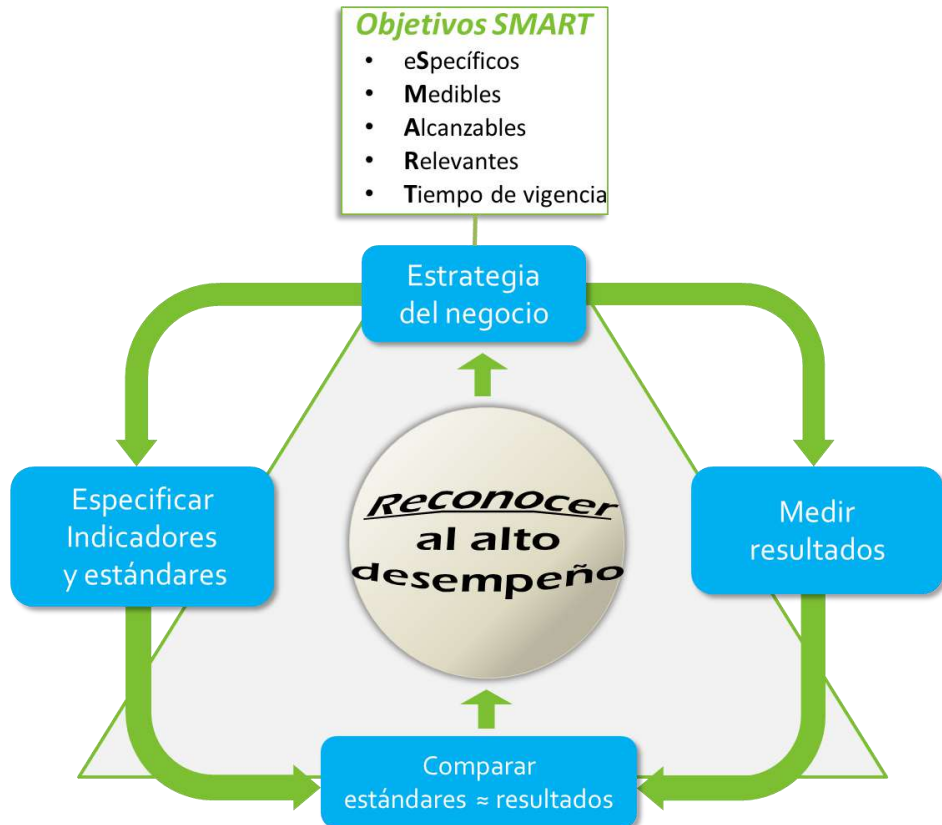
Si periódicamente se revisan los logros de nuestros colaboradores, se maximizan las posibilidades de lograr un desempeño superior al previsto

Cómo implementar el sistema *online* E-Metas[©] de evaluación del desempeño

¿Qué es la evaluación del desempeño?

La evaluación del desempeño es un proceso gerencial formal, sistemático y periódico que se diseña para evaluar la efectividad con que los integrantes de una organización logran las metas y expectativas que la organización espera de sus puestos. Implica:

- Conocer los objetivos y metas de los puestos,
- Medir los resultados que logran los puestos y,
- Precisar estándares que permitan juzgar y evaluar el desempeño de sus ocupantes.



¿Por qué es indispensable evaluar el desempeño?

La evaluación del desempeño es fundamental porque, si está eficazmente estructurada, provoca mejores resultados en la empresa. En una dinámica grupal, o experiencia estructurada de aprendizaje, sustentada en la teoría de la motivación del logro del prominente David C. McClelland, se descubre empíricamente que:

1. Cuando se establecen objetivos SMART;
2. Los participantes se definen así mismos unas metas claras que implican un riesgo moderado, es decir, ni muy bajo, ni excesivamente alto;
3. Se miden los resultados con precisión
4. Se juzgan y evalúan las consecuencias o resultados de nuestras acciones
5. Se retroalimentan a los integrantes del grupo con sus resultados;
6. Su desempeño grupal, independientemente del desempeño individual, aumenta entre un 28% y un 55% de su desempeño en la ronda inicial, en la que los participantes casi no tienen información acerca de qué se espera de ellos en el ejercicio.

Otro tema que se observa con mucha claridad durante el ejercicio, es que el desempeño, invariablemente, aumenta a medida que los participantes van desarrollando y perfeccionando las habilidades y competencias que se requieren para conseguir un mejor desempeño en la tarea que tienen que hacer. Esto significa, que la evaluación de desempeño es un proceso de aprendizaje y desarrollo organizacional altamente efectivo para la empresa.

En síntesis, una evaluación del desempeño eficaz y técnicamente estructurada, es un proceso crítico para mejorar, significativamente, el desempeño de los colaboradores, los equipos de trabajo y, por consecuencia, el de la empresa en su conjunto.

¿Para qué sirve la evaluación del desempeño?

Es un hecho que, en la medida que la evaluación del desempeño nos permite determinar la efectividad con que los integrantes de la organización alcanzan las metas y expectativas que la empresa espera de su puesto, realmente, este conocimiento que genera la evaluación del desempeño, es clave para la gestión del recurso humano y la evaluación de los procesos organizacionales de la empresa, tales como:

1. Mejorar el desempeño de la empresa (resultados).
2. Administrar la compensación, incluyendo incentivos y planes de compensación variable basados en resultados.
3. Detectar necesidades de asesoramiento (coaching), capacitación y desarrollo.
4. Identificar candidatos a puestos de mayor responsabilidad en la empresa.
5. Evaluar los procesos de reclutamiento y selección.
6. Integrar inventarios de talento, competencias y capacidades humanas clave.
7. Y, en general, establecer un lenguaje y estilo gerencial que esta fundamentado en:
8. Precisar objetivos SMART.
 - Definir metas o estándares de desempeño que impliquen un riesgo moderado (ni muy bajo, ni demasiado alto).
 - Establecer prioridades en los objetivos.
 - Medir resultados, juzgar y evaluar el desempeño versus las metas.
 - Retroalimentar (o dar feedback) sobre su desempeño a los colaboradores.
 - Y, reconocer al personal que logra un alto desempeño.

En la actualidad, cuando se evalúa el desempeño, **los puntos anteriores se integran en una matriz de objetivos o esquema de evaluación**, como se denomina en nuestra plataforma OnLine de servicio para la evaluación del desempeño

¿Qué es E-Metas®?

E-metas®, es un sistema online para evaluar el desempeño, su nombre es un mnemónico de 'Evaluación de Metas'; es decir, de evaluación del desempeño con base a metas. Ha sido desarrollado aprovechando la experiencia que, en

DOS Consultores, S.A. de C.V., hemos acumulado en los proyectos de consultoría que desarrollamos en estrecha colaboración, con nuestros clientes que están interesados en mejorar y potenciar el desempeño individual de sus colaboradores y de los equipos de trabajo en su organización y, como consecuencia, promover el desarrollo y desempeño de la empresa en su conjunto.

En nuestros días es fundamental que las empresas integren tecnologías de información en plataformas online a las que puedan acceder todos sus colaboradores, prácticamente, desde cualquier lugar geográfico y en cualquier momento, vía la Internet. Por supuesto, que este acceso no es indiscriminado, sino que está regulado por un conjunto de "privilegios del usuario" que gestiona el administrador del sistema en la empresa.

En el sistema de evaluación del funciona en relación a las siguientes 4 etapas:



Ejemplo del reporte de evaluación del desempeño de *E-Metas*®

EMETASSADECV Evaluación de desempeño

Nombre del evaluado :	PORTILLA SANDOVAL FRANCO .	Fecha de evaluación :	01-Ago-2016
Puesto del evaluado :	GERENTE REGIONAL DE VENTAS		
Esquema de desempeño :	VENTAS REGIONALES		
Escala de evaluación :	70% - 110%		
Periodo de evaluación :	de 01-Feb-2016 a: 31-Ene-2016		
Evaluador :	RIVAS CARMONA GERARDO .	Calificación final del desempeño :	105.3
Puesto del evaluador :	DIRECTOR DE VENTAS	Evaluación del desempeño :	EXCELENTE

Detalle de la evaluación :

Sección/Indicador	Pond.	Unidad	D Min	D Máx	Resultado	Cobertura	Contribución
Resultados cuantitativos del periodo	85 %						107.6
Incrementar las ventas del periodo	70 %	Millones	100.0	150.0	150.0	110.0	77.0
Incrementar el nivel de servicio al cliente	15 %	Porcentaje	92.0	97.0	95.0	94.0	14.1
Reducir el costo de ventas de la región	15 %	Porcentaje	8.0	6.0	6.0	110.0	16.5
Competencias	15 %						92.4
Solución de problemas	40 %	niveles	70.0	110.0	N3	90.0	36.0
Toma de decisiones	30 %	niveles	70.0	110.0	N3	90.0	27.0
Liderazgo	30 %	niveles	70.0	110.0	N4	98.0	29.4

Compromisos para mejorar el desempeño :

Desarrollar la habilidad para delegar cuestiones operativas a sus colaboradores. Dedicar mayor tiempo a la atención de los temas administrativos de la región.

Compromisos de asesoramiento (coaching), capacitación y desarrollo :

Cursar un diplomado en administración y gerencia estratégica.

Firma del titular del puesto

Firma del jefe inmediato

Entre las principales características distintivas y beneficios de nuestro el Sistema OnLine E-metas® para evaluar el desempeño, pueden mencionarse las siguientes:



Información más rápida y precisa.- Facilita la planeación, seguimiento y control del proceso de evaluación del desempeño, debido a que la información se genera en tiempo real.



Portabilidad.- Puede acceder a la plataforma desde cualquier laptop, o computadora de escritorio con Internet, en cualquier lugar, a cualquier hora.



Interfaz amigable.- Cuenta con una interfaz fácil de entender y segura, para que cada persona de su empresa pueda acceder a él sin mayor complicación y llevar a cabo las acciones que le compete en el proceso de evaluación del desempeño, según su clave de usuario.




Soporte Técnico- Puede llamarnos por teléfono o bien enviar un correo electrónico ante cualquier observación, dificultad o pregunta que tenga durante la utilización del sistema.



Visite nuestra página
www.emetas.mx

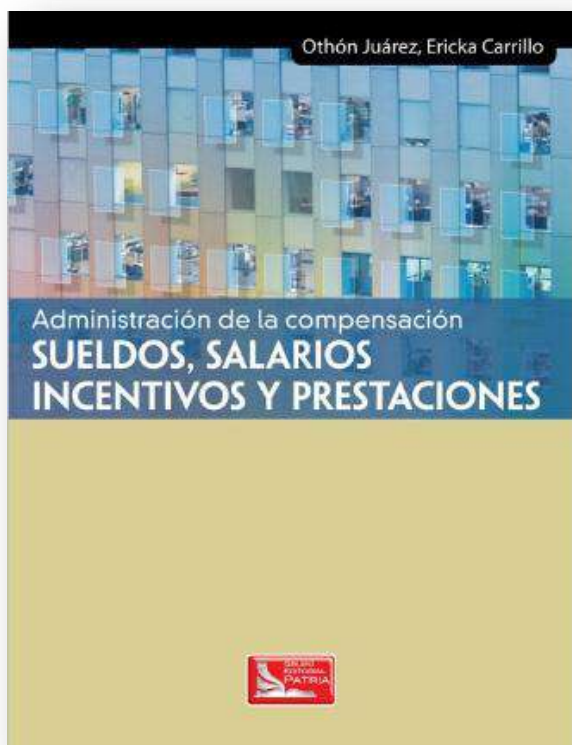
Solicite una demostración



Si la organización reconoce selectivamente el desempeño, se están sembrando unas sólidas bases para forjar una cultura de alto desempeño en la empresa.
(Reconocimiento social, profesional y económico)

¿Le interesa aprender a Evaluar el Desempeño?

Consulte nuestro libro de **ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN: SUELDOS, SALARIOS, INCENTIVOS Y PRESTACIONES.**



Título: Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones

Segunda Edición

Autores: José Othón Juárez Hernández
Ericka Carillo Castro

Editorial: Grupo Editorial Patria

Año: 2010

Páginas: 392 páginas

De venta en su librería local o como e-book en:



Google play