

Cómo elegir un software de Evaluación del desempeño



Tras años de apoyar a profesionales de recursos humanos a planificar e implementar sus procesos de evaluación del desempeño laboral, desde una perspectiva tanto estratégica como operativa, creo que puede resultar de utilidad que comparta mi experiencia.

Desde HRider nos gusta devolver a la comunidad de recursos humanos todo lo bueno que recibimos trabajando con miles de profesionales en el mundo y actuar como catalizadores de buenas prácticas. Además de compartir nuestras ideas, aprendemos de las diversas maneras de superar retos.

Partiendo de la base de que sabemos qué es y para qué sirve un proceso de evaluación del desempeño profesional, así como sus beneficios asociados, iremos directamente al momento en que decidimos llevarlo a cabo.

Una de las principales inquietudes de los departamentos de gestión humana viene en la **fase previa** a implementar un proceso de evaluación del desempeño laboral: **¿qué sistema debo emplear?**

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

Hasta hace unos años, únicamente las grandes corporaciones con miles de empleados podían permitirse invertir en los costosos sistemas de información que ofrecía el mercado del software empresarial y que, además, requerían de una enorme cantidad de tiempo y recursos adicionales para instalarlo, implementarlo y ponerlo en marcha. La única alternativa posible era ayudarse de hojas de cálculo como Excel y de una moral inquebrantable para poder trabajar durante meses para vislumbrar algún resultado.

Gracias a **sistemas en la nube**, de pago por uso, como HRider, **el acceso a un sistema potente y ágil para la gestión del talento se ha democratizado**, haciendo posible que colectivos de **cualquier tamaño y sector** puedan competir en igualdad de condiciones en un mundo globalizado.

Ahora, cualquier equipo de personas puede contar con una solución accesible, potente, moderna y muy muy rentable.

Aunque hace un tiempo ya hablé de la importancia de la Transformación digital para la competitividad de las organizaciones, si nos enfocamos de manera concreta en las funciones de Recursos Humanos, podríamos enumerar sin lugar a dudas los beneficios de automatizar uno de los procesos más complejos y estratégicos para la gestión de la productividad y el desarrollo del talento: la evaluación del desempeño.

Beneficios de automatizar la Evaluación del desempeño

- **Ahorro tiempo para el profesional de RRHH**

¿De verdad crees que es normal que un experto en gestión de talento debe dedicarse a enviar encuestas, o copiar datos en Excel? **Lo que necesita un profesional de Recursos Humanos** (y la Organización) **es más tiempo para lo que de verdad importa y menos para tareas burocráticas** que no aportan valor, más satisfacción personal y ahorro de costes para la empresa. Una evaluación 360°, en el que todos los empleados participan, es un **problema exponencial**: para 2 empleados necesitamos 4 encuestas (2 de autoevaluación y una para cada empleado evaluando al otro), para 3 empleados 9, para 4 empleados 16, ... Así que hacerlo en Excel es prácticamente imposible.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

- **Ahorro de tiempo para el empleado**

La automatización no solo disminuye drásticamente el tiempo de los profesionales de Recursos Humanos, también el de todos y cada uno de los miembros del equipo que deban participar. Abrir, guardar, enviar Excels ya no es de este siglo. Ahora los empleados saben que hay formas más eficientes de hacer las cosas y si quieres evitar un motín, propicia una participación fácil para ellos.

- **Gana impacto positivo**

Siguiendo con el argumento anterior debemos pensar: ¿Qué imagen queremos trasladar? ¿La de una empresa sin recursos cuando ya todo el mundo sabe que es posible hacerlo mejor? No podemos pensar en estrategias de **Employer Branding** si no cuidamos nuestro **Employee Experience**.

- **Minimiza el error humano**

Cálculos, cálculos y más cálculos. Hacer ésto a mano no solo es una tarea compleja y, cuanto menos, tediosa, si resulta que nos equivocamos en algún pequeño punto nuestra credibilidad acabará dañada y los empleados perderían la confianza en el proceso.

- **Contar con la experiencia de Profesionales**

Un secreto: **cuando contratas un software hay mucho más detrás**. Un grupo de profesionales experimentados que han visto miles de proyectos similares podrían apoyarte a resolver tus dudas y a que todo salga perfecto.

- **People Analytics**

Los números no son el fin en sí mismo, sino que te ayudarán a que las decisiones sean más rápidas, más transparentes y por tanto, los resultados de esas decisiones sean más efectivos.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

- **Seguimiento del proceso**

Si crees que calcular informes manualmente solo con papel o Excel conlleva tiempo, ¡prepárate para hacer seguimiento de los avances del proceso! Creo que un Técnico o un Responsable de RRHH tienen mucho que aportar que cotejar listas de encuestas pendientes, ¿no lo crees tú también?

- **Seguridad y confianza en el proceso de evaluación**

Mover ficheros excel o papel de un lado a otro no garantiza que los datos personales sean tratados con la protección necesaria. Un software de evaluación del desempeño velará por la calidad del dato y por la integridad del mismo.

Además, los empleados tendrán más confianza en el proceso si saben que no hay margen de error en los datos con los que se tomarán las decisiones.

- **Reducción de costes**

Automatizar es más económico que dedicar horas y horas a elaborar un proceso manualmente. Especialmente en aquellos trabajos que requieren capacidad de cálculo o procesamiento de gran cantidad de información. O incluso en procesos sencillos pero repetitivos que no aportan valor y que restan la oportunidad de emplear ese tiempo a tareas mucho más estratégicas.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

Una vez que tenemos claro que un software de evaluación del desempeño puede ayudarnos viene la siguiente pregunta:

¿Qué debería tener en cuenta a la hora de elegir un software de evaluación del desempeño?

- **Busca un sistema especializado en evaluación del desempeño**

Muchos sistemas generalistas fueron diseñados inicialmente para resolver otros procesos como el de nómina o selección por lo que cuando intentan abordar el reto de automatizar un proceso tan diferente como la evaluación del desempeño suelen ser poco flexibles y sin el nivel de profundidad necesario.

Por ejemplo: a la hora de generar automáticamente las diferentes metodologías de evaluación (90°, 180°, 270°, 360° o incluso, multi-grado) hay que tener en cuenta las relaciones entre evaluados y evaluadores (autoevaluación, supervisores, colegas, subordinados o clientes). O incluso que te permita hacer modificaciones de estos roles durante el proceso cuando la realidad del día a día lo necesite.

En definitiva: **busca un aliado que haya pensado en todas las particularidades propias de un proceso de evaluación del desempeño** y se haya adelantado para encontrar soluciones prácticas para cada uno de los retos que entraña este proceso.

- **Elige un sistema de evaluación del desempeño fácil de utilizar**

Hace años, los sistemas tradicionales eran tan complejos que sólo Ingenieros Informáticos tenían la capacidad de interactuar con ellos para adaptarlos a las necesidades de la empresa. Ahora, los sistemas SaaS (software de pago por uso en la nube) como HRider permiten que cualquier profesional de RRHH tenga el poder de configurar, lanzar y dar seguimiento a un proceso de evaluación del desempeño de manera amigable e intuitiva.

¿Y qué decir si pensamos en los empleados? Para ellos el sistema debe ser tan sencillo que no necesiten capacitación de ningún tipo para interactuar con él.

El concepto clave: centrado en el ser humano. Las palabras clave: amigable, intuitivo, ágil y confiable (¡que no falle!).

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

- **Que te garantice autonomía y libertad**

Si queremos empoderar al departamento de RRHH debemos darle herramientas con las que no necesite depender del departamento de IT o de Consultores externos. Ser autónomo te permite ser **más ágil, más rápido y es más económico** para la empresa.

- **Que sea un sistema transparente con una DEMO gratuita**

La filosofía de tu proveedor de software es tan importante como su tecnología. Busca profesionales seguros de lo que hacen, que te muestren de manera totalmente transparente lo que encontrarás cuando seas su cliente. No basta solo con encontrar fotografías de empleados felices en la web o en una presentación en Power Point, ¡eso ya no se lleva! Hay que evitar sistemas opacos que luego te den sorpresas desagradables.

Decántate por aquellos que realmente te ofrezcan una demo operativa y no simplemente un gancho comercial para solicitar tus datos de contacto. **Una demo es una cuenta en pruebas, no una presentación comercial.**

Enséñame lo que haces y te diré quién eres.

- **Que disponga de Soporte y orientación especializada en evaluación del desempeño & gestión de talento**

Aunque hablemos de suscribir una cuenta en un sistema, debes asegurarte de que además de un software contarás con un equipo de profesionales que te ayudarán a conocer todas las funcionalidades y que podrán compartir contigo consejos o recomendaciones que puedan llevar tu gestión de recursos humanos al siguiente nivel.

No tiene nada que ver crear nóminas con desarrollar el talento, así que debes asegurarte de que los especialistas con los que trabajas sepan perfectamente todas las peculiaridades de un proceso de estas características.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

- **Software con referencias fiables**

Es muy importante conocer y, a ser posible, contrastar referencias de otras organizaciones que hayan realizado sus evaluaciones del desempeño con el sistema que estés pensando contratar. No te conformes con la típica sección de "casos de éxito" de una página web...siempre me he preguntado: ¿es que acaso el resto de proyectos han sido fracasos?

También tienes a tu disposición páginas de comparadores de software, pero habitualmente los fabricantes aparecen en los rankings pagando por esos espacios así que debes agudizar tu sentido crítico, del mismo modo que no creerías todo lo que dicen en un simple anuncio sin comprobarlo por ti mismo.

Una buena idea es consultar las **Reviews en Google** de las opciones que tengas sobre la mesa pues son las que realizan los usuarios de verdad y, por supuesto, verificar las referencias hablando con colegas de profesión que hayan trabajado con el producto que quieres usar.

- **Opta por un sistema en la nube**

Olvídate de gastar tiempo y recursos creando sistemas a medida y regresa al siglo XXI donde los sistemas cloud evitan que tengas que estar pendiente de actualizar tu programa con nuevas instalaciones cuando desees contar con las últimas novedades.

Un sistema cloud se ocupará en tu lugar de que todo esté siempre a la última y disponible las **24 horas, los 365 días del año** y desde **cualquier lugar**.

- **Sin instalación ni para el profesional de RRHH ni para los empleados**

Relacionado con el punto anterior, no todos los sistemas son 100% en la nube, busca aquellos que sí permitan al Administrador de RRHH y a los empleados **acceder simplemente con una conexión a Internet**.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

De igual modo, facilitarías la participación de tus empleados si evitas que ellos tengan que instalar una app cuando quisieran acceder desde sus smart phones a contestar sus encuestas en el proceso de evaluación. Para esto existe la tecnología responsive design, ¡se acabó tener que ocupar espacio en la memoria de tu dispositivo!

- **Disponible desde cualquier lugar (país)**

Las tecnologías en la nube facilitan el acceso desde cualquier lugar del mundo, eso es fabuloso especialmente si tienes empleados en diferentes ubicaciones.

Pero también debes tener en cuenta los horarios de Soporte. Busca un sistema que te garantice asistencia personalizada en la zona horaria de tu país.

- **Que vele por la seguridad de la información y la protección de datos personales**

Busca una empresa que se preocupe tanto como tú por la seguridad de los datos de las personas. Son tu activo más importante y conviene que la solución que elijas haya tenido en cuenta los diversos niveles de seguridad: físicos, técnicos y organizacionales. Los datos de tus empleados deben estar bien protegidos.

- **Que te permita personalizar lo que deseas medir**

¿Quieres conocer el nivel de tu equipo en **competencias, conocimientos, habilidades** o cualquier otro aspecto cualitativo?

¿O buscas medir indicadores cuantitativos como los **Key Performance Indicators (KPIs)**?

¿O tienes un **modelo mixto** de evaluación donde evalúes competencias y metas aportando cada uno de ellos una ponderación diferente a la nota final?

Busca un sistema lo suficientemente **flexible** para **que pueda evolucionar** según las necesidades de tu organización a lo largo del tiempo.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

- **Que te permita configurar tu propia escala de valoración**

Cada organización, colectivo profesional o tipo de evaluación necesitará una escala de valoración determinada.

Es importante que cuentes con un sistema flexible que te permita utilizar cualquiera de las opciones posibles: escalas gráficas, escalas de grados descriptivos, selectores numéricos...y el nº de niveles deseado.

De igual modo con los KPIs: lineales, por rangos, selectores de opciones, ya sean crecientes o decrecientes.

- **Look & Feel corporativo**

El proceso de evaluación del desempeño es un momento clave en la interacción con los empleados, busca un sistema con el que puedas personalizar todos tus elementos de Marketing Interno fortaleciendo así la imagen de la organización y la identidad corporativa del empleado.

¡Aprovecha todos los momentos de relación con tus empleados, también los procesos de evaluación y feedback, **para crear cultura!**

- **Software de evaluación con Informes en tiempo real**

Un proveedor de software para automatizar la evaluación del desempeño no solo debe ofrecer Informes de Resultados a posteriori. Te recomendamos optar por un sistema lo suficientemente potente que te arroje Informes Individuales y de Organización en tiempo real, a golpe de click.

Descubre **el poder del feedback ágil entre jefes y empleados** con un sistema que les permita disponer de sus informes de evaluación al momento.

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

- **Sistema de evaluación que te permita descargar la información**

Busca un proveedor, no un secuestrador. Una relación sana es una relación libre en la que, como cliente, tengas la tranquilidad de que tus datos te pertenecen y los tendrás siempre disponibles para su consulta y su descarga. Si año tras año sigues con su sistema que sea por satisfacción, no por obligación.

Elige un sistema de **People Analytics** que, además de permitir la descarga de gráficos e informes en Pdf, te permita exportar en Excel todos tus resultados.

La información es poder, no lo olvides.

- **Software de evaluación que incluya Planes de Acción**

La evaluación del desempeño en sí misma es muy útil, tiene muchísimos beneficios. Pero conviene no quedarse solo en eso cuando puedes hacer mucho más.

Imagina un GPS: La evaluación del desempeño te dará tu ubicación actual, pero poder diseñar un Plan de Acción individualizado trazará el camino hacia el lugar al que deseas llegar.

Contar con un sistema que te permita contar con Planes de Acción te ayudará a cerrar el **círculo de la mejora continua**.

- **Software para crear Mapas de talento**

Si además de medir el desempeño quieres visualizar a los empleados clave de una ojeada o correlacionar los resultados de evaluación con otros como los de potencial o liderazgo, puedes apoyarte en las matrices de talento (las más conocidas son las 9 Box).

Encuentra una plataforma de evaluación que te permita ir más allá y que también cuente con esta interesante función...¿te damos una pista? ;-)

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

- **Que disponga de API de Integración con otros sistemas corporativos**

La especialización es el futuro, pero si necesitas que tus sistemas especializados trabajen juntos y en armonía, elige proveedores de tecnología con filosofía abierta a la colaboración que pongan a tu disposición su interfaz de programación de aplicaciones (API) en caso de que lo requieras ahora o en el futuro.

- **Modo de contratación**

Como último punto, y no menos importante, debes tener en cuenta el modelo de contratación del servicio: ¿te permite uso sin límite o el pago es por evaluación o por encuestas o por funcionalidad que desees usar? Apuesta por un sistema de costos transparentes y sin sorpresas que te permita feedback de manera recurrente sin tener que preocuparte por cuánto más te va a costar cada proceso.

Compara costos directos así como gastos indirectos como los del tiempo necesario para implantarlo.

Tanto si sabes lo que quieres como si estás abierto a que la tecnología te sorprenda, esta check list te ayudará a no olvidar algunos requerimientos básicos para triunfar en tu gestión del talento.

¡Ha llegado la hora de la Transformación Digital para Recursos Humanos!



Rocío Valenzuela

Product Manager HRider & Talent Specialist

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*