



Workshop | Perú 2021
**Gestión Estratégica
del Desempeño**



Todo lo que necesitas para la Gestión de Personas en una única plataforma



Performance

- Desempeño y Competencias
- Metas y Objetivos
- Calidad de Servicio Interno
- Feedback Continuo
- Gestión de Reuniones (Mity)



Experience

- Clima, Engagement y Cultura.
- Encuestas y formularios
- Visualización de Resultados



Talent management

- Centro de aprendizaje (LMS).
- Reconocimiento.
- Matriz de Talento (9box).
- Selección.



Connection

- Perfil del colaborador.
- Organigrama.
- Enlaces.
- Noticias.



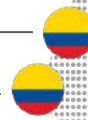
La plataforma líder en LatAm para automatizar la Gestión de Personas



México y CAM



Colombia



Brasil

Ecuador



Perú



Bolivia



Chile



Argentina

+8 países
en Latinoamérica

+280
clientes

+1M
de usuarios

+120
colaboradores

Agenda

- Introducción.
- Principales hallazgos estudio LatAm de Desempeño.
- Presentación de procesos de empresas participantes.
- Plenario y Conclusiones.



1er Estudio latinoamericano sobre

Gestión estratégica del Desempeño

Diciembre 2020

| 690 líderes Gestión de Personas

Sobre el estudio

Participantes por nivel de cargo



43.3 %

Líderes de Primera Línea



18.7 %

Profesionales



32.4 %

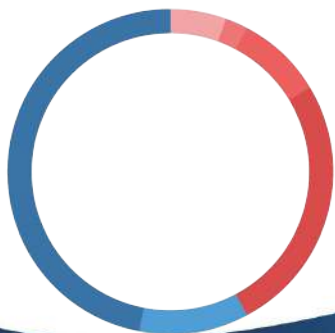
Mandos Medios



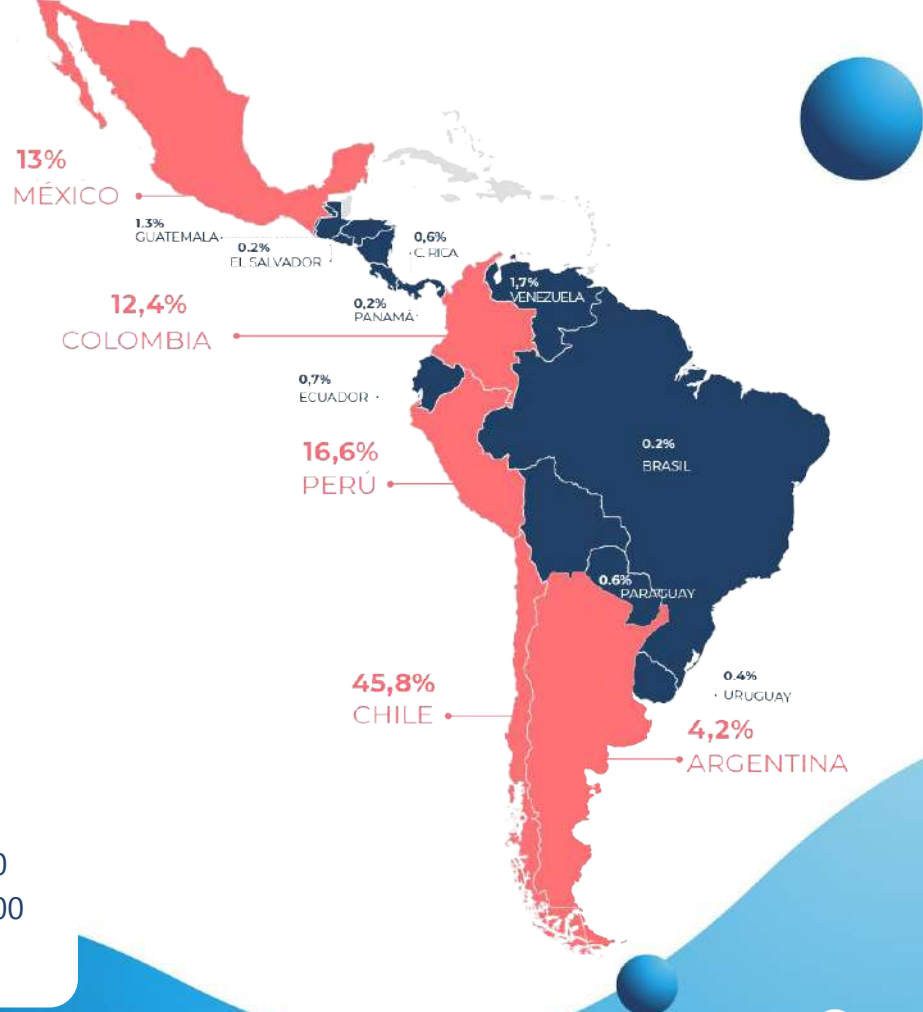
5.5 %

Alta Gerencia

Participantes por tamaño de empresa



- 47% hasta 599
- 11% De 600 a 1.000
- 26% Más de 1.001 a 5.000
- 8.5% Más de 5.001 a 10.000
- 2.2% Más de 10.001 a 15.000
- 5.3% Más de 15.000

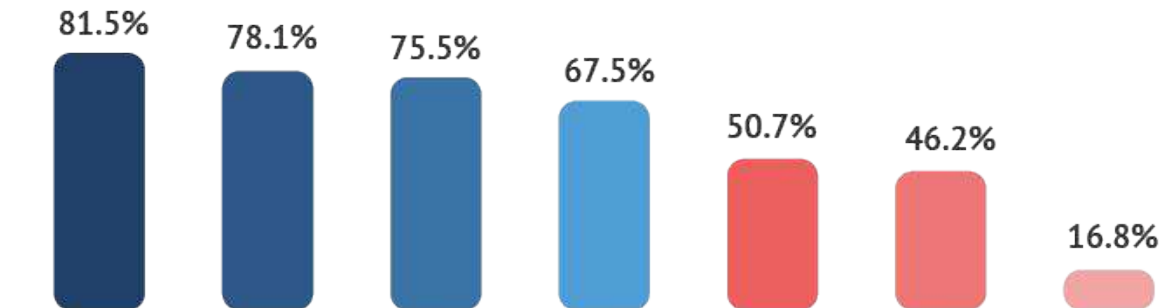




El feedback es la etapa más relevante, de forma transversal.



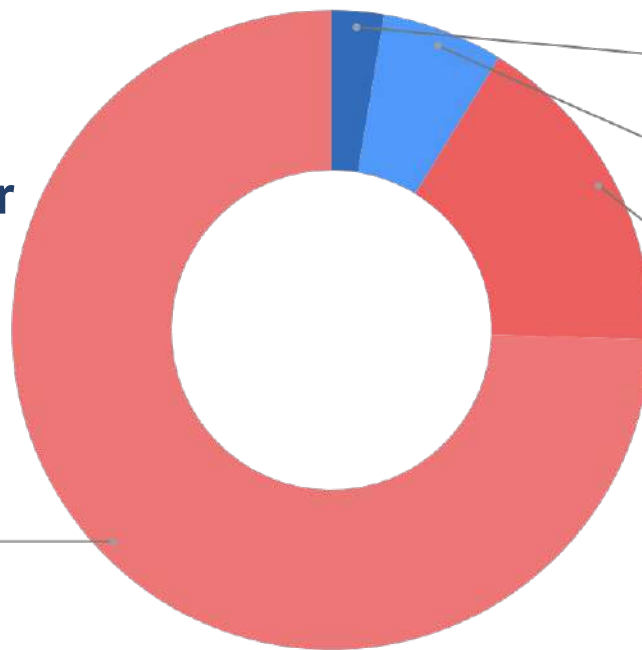
¿Cuáles son las etapas más usadas en las **Evaluaciones de Desempeño**?



- Feedback o Retroalimentación.
- Evaluación de Fin de Año (Endyear).
- Fijación de Metas.
- Planes de Acción.
- Evaluación de Mitad de Año (Midyear).
- Calibración.
- Selección de Opinantes.

¿Qué suelen evaluar los procesos de **Desempeño**?

Competencias y Metas
74,5%



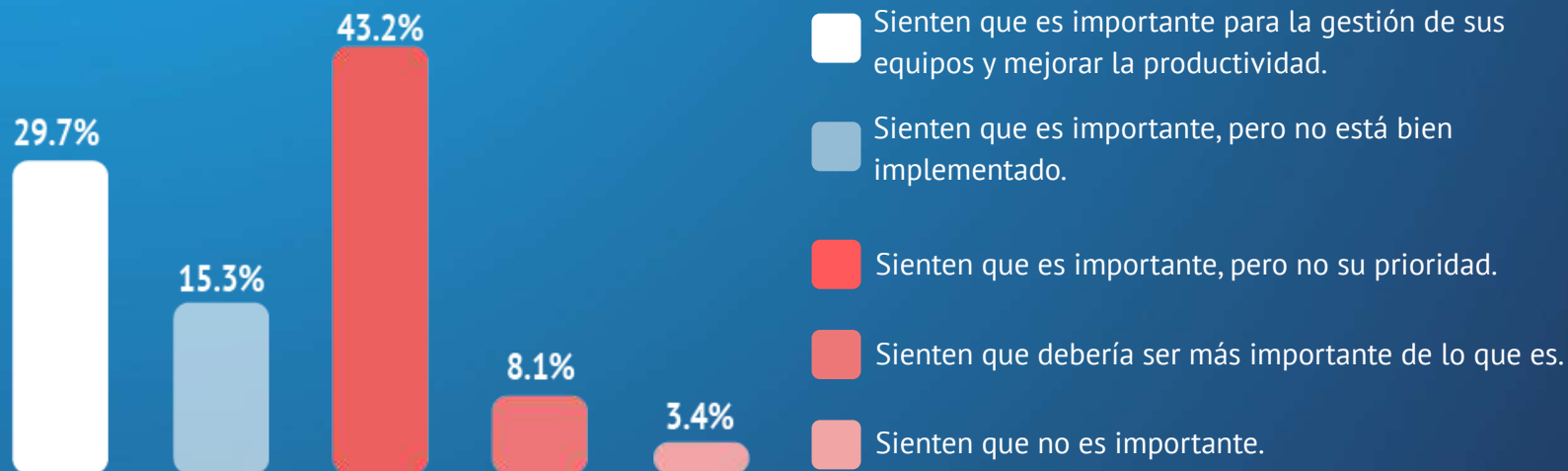
Otro
2,7%

Solo Metas
6,1%

Solo Competencias
16,7%

La evaluación de aspectos objetivos está para quedarse.

Percepción de los líderes respecto a las **Evaluaciones de Desempeño**





Procesos de empresas participantes



- **Alcance:** 17.000 pp, (5000 agile).
- **Contenido:** OKR, KPI, roles y responsabilidades, principios culturales.
- **Periodicidad:** Anual / Trimestral.
- **Desafíos**
 - Resistencia al cambio.
 - Mayor frecuencia es mayor esfuerzo, y más conversaciones complejas.
 - Ciclos cortos de desempeño hacen más exigente el trabajo, ya no basta con rendir a fin de año

Proceso Anual Tradicional

Fijación de
KPI

Revisión
opcional

Evaluación de
cierre

Proceso Trimestral Agile

Revisión de
resultados

Comunicación de
nuevas metas

Evaluación de
cierre

Feedback continuo



- **Alcance:** 2000 personas. Proceso Crecer (GROW).
- **Contenido:** Objetivos y competencias, alineadas a los 5 valores del Grupo Aje.
- **Periodicidad:** Anual.
- **Desafíos**
 - Implementando proceso 360, curva forzada y calibración.
 - Ampliar el proceso a el resto de la compañía.
 - Ampliar la fijación de objetivos a la base de la estructura, y hacerlo más flexible.



Fijación de
objetivos

Cascadeo desde la
gerencia general.



Evaluación
de avance

Competencias y metas
son evaluadas y
actualizadas.



Evaluación
de cierre

Evaluación final y
fijación de metas.
Feedback y planes de
acción.

- **Alcance:** 2400 personas.
- **Contenido:** Objetivos y competencias (50-50)
- **Periodicidad:** Anual.
- **Desafíos**
 - Queremos integrar mejores maneras de evaluar, y justificar el impacto.
 - Dedicamos mucho tiempo a hacer cumplir el proceso, nos queda poco para ser estratégicos.
 - Proceso agile paralelo con 360 y sin metas.



Fijación de
objetivos

5 objetivos máximo
2 objetivos
transversales.



Evaluación
de avance

Actualización y
alineamiento



Evaluación
de cierre

Evaluación final
Calibración, jefe superior y BP.
Feedback y planes de acción.

- **Alcance:** 80 pp, Gerentes, Sub Gerentes y Jefaturas.
- **Contenido:** Objetivos y competencias.
- **Periodicidad:** Anual.
- **Desafíos**
 - Que las personas entiendan que esto tiene un valor más allá de la gestión de RRHH.
 - Pensando hacer actualización trimestral de los objetivos.
 - ¿Cómo escalar el proceso más allá de los jefes?



Fijación de objetivos

En Dic. se aprueba Ppto y acciones relacionadas.

Se cascadean entre 4 a 6 objetivos por gerente, se validan por GG (SMART).



Evaluación de avance

Evaluación de competencias y feedback.

Entrenamiento en feedback para los líderes.



Evaluación de cierre

Evaluación final Feedback y planes de acción.

- **Alcance:** 6300 pp, totalidad del grupo
- **Contenido:** Objetivos y competencias (Sistema Propio).
- **Periodicidad:** Anual.
- **Desafíos**
 - Es un proceso muy relevante, pero necesitamos conectarlo mejor al resto de los procesos de gestión de personas.
 - Necesitamos unificar criterios entre las distintas empresas del grupo.



Fijación de objetivos

Se inicia en septiembre, y se formaliza a inicio de año.

Cascadeo desde el GG hasta los colaboradores.



Evaluación de avance

Revisión y actualización de objetivos.



Evaluación de cierre

Autoevaluación, luego objetivos y competencias.

Validación del jefe del evaluado, Feedback, colaborador aprueba su evaluación.

Plenario

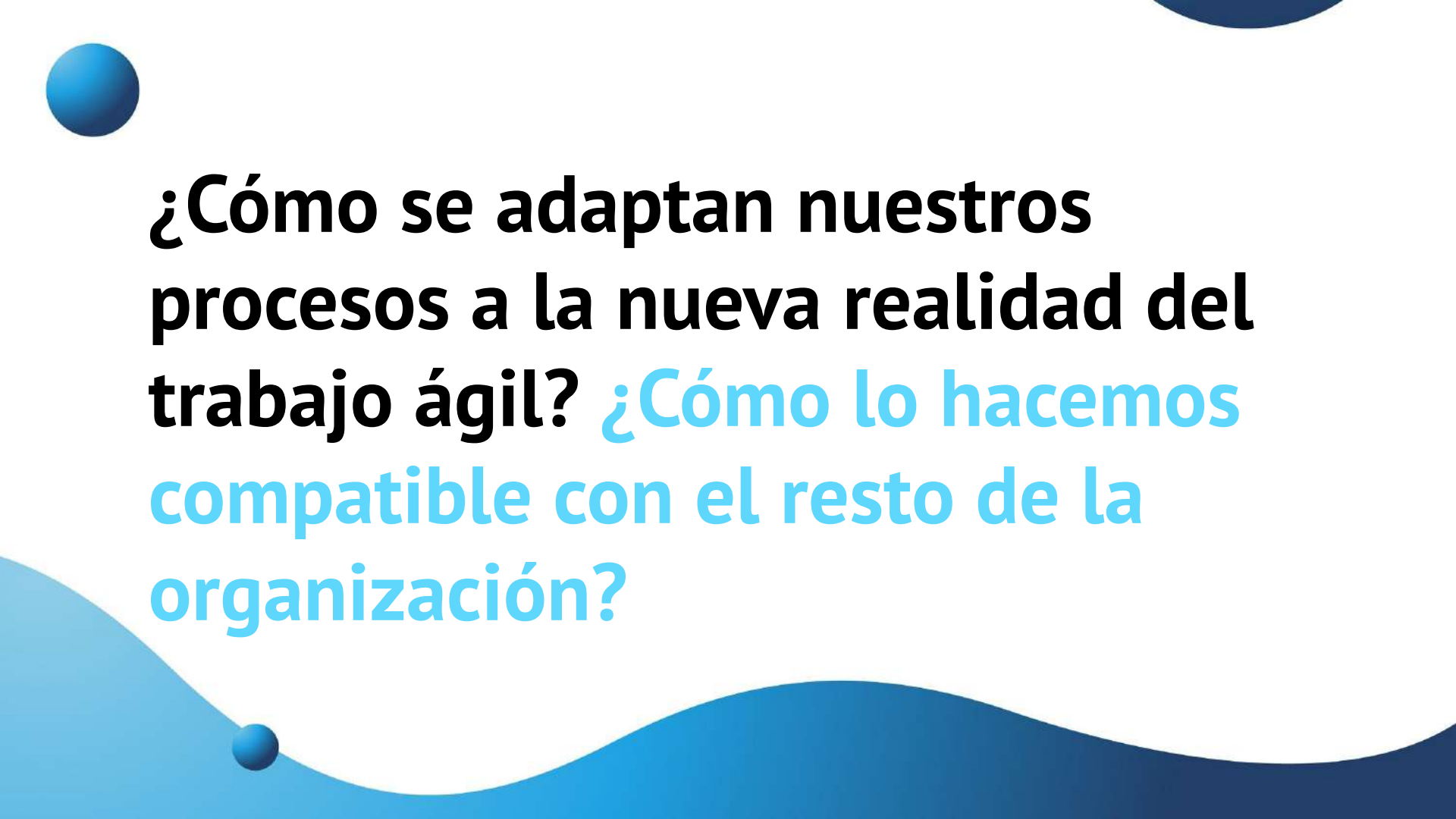
Compartiendo
prácticas y aprendizajes

The slide features a white background with decorative blue elements. In the top-left corner, there is a solid blue circle. In the top-right corner, there is a partial view of a larger blue circle. At the bottom, there is a large, wavy blue shape that spans across the width of the slide. A small blue circle is positioned on the left side of this wavy shape.

**¿Cuáles son los desafíos
comunes a estos procesos?**

The background is white with several blue decorative elements: a solid blue circle in the top-left corner, a partial dark blue circle in the top-right corner, a light blue wavy shape at the bottom-left, and a dark blue wavy shape at the bottom-right. A small blue circle is also positioned on the light blue wavy shape.

**¿Cuál es la percepción
de los participantes?**

The slide features a white background with decorative blue elements. A solid blue circle is in the top-left corner. A dark blue wavy shape is at the top-right. A light blue wavy shape is at the bottom-left, with a small dark blue circle on its curve. A dark blue wavy shape is at the bottom-right. The text is centered and reads:

¿Cómo se adaptan nuestros procesos a la nueva realidad del trabajo ágil? ¿Cómo lo hacemos compatible con el resto de la organización?



Pensando en los procesos en 10 años más

¿Cómo serían? ¿Qué buscarían?

¿Qué elementos básicos de los que tenemos hoy tienen que cambiar para llegar?



rankmi
● com

GRACIAS!

¿Quieres conocer más de Rankmi?

hablemos@rankmi.com

