Publicado en Madrid el 23/05/2018

# [Claves que hay que tener en cuenta en las evaluaciones de desempeño, según Coprava](http://www.notasdeprensa.es)

## Definir objetivos específicos, medibles y alcanzables es imprescindible para que el empleado sepa qué se espera de él

 Las evaluaciones de desempeño son clave para la mejora del rendimiento de los empleados en cualquier tipología de empresa. Coprava, fabricante líder de software especializado en el desarrollo de aplicaciones de gestión empresarial en tecnología, analiza los elementos que hay que tener en cuenta para que las evaluaciones de desempeño sean fiables, rigurosas y cumplan con sus objetivos. Establecer los criterios de evaluación: Cada trabajador y departamento debe saber qué se espera de ellos y contar con objetivos específicos, medibles y alcanzables. Para ello, los departamentos de RRHH deben establecer los indicadores que hay que utilizar, así como la técnica que se empleará para calcularlos. En este sentido, la tecnología permitirá recopilar toda la información de forma ágil y sencilla, evitando errores habituales que se pueden producir a la hora de analizar y valorar los datos de manera manual. Definir la tipología de evaluaciones: Hasta hace poco, lo habitual era que el rango superior evaluara a los miembros de su equipo, sin embargo, está demostrado que es más efectivo incluir diferentes tipologías de evaluación además de las jerárquicas: horizontales, interdepartamentales, individuales, grupales e incluso de proyectos. La accesibilidad: cuanto más ágil y sencillo sea el proceso de recopilación de información, más fácil será para los departamentos de RRHH contar con todos los datos a tiempo. Para ello son cruciales los programas que permiten el acceso en cualquier momento y desde cualquier dispositivo (ordenador, móviles o tablets), además de utilizar herramientas intuitivas y fáciles de cumplimentar. Acceso a la información: Es necesario que RRHH cuente con la información adecuada sobre cómo se están llevando a cabo las evaluaciones. Incluir un periodo de apertura y cierre del proceso y que durante ese periodo puedan ir observando el porcentaje de evaluaciones finalizadas, en proceso de cumplimentar, personas que ya han evaluado, etc. Evaluaciones con información subjetiva y objetiva: La evaluación debe incorporar, de forma automática, datos de la actividad sobre el negocio de un trabajador y esta información influir en las ponderaciones. Extracción de datos y análisis: Se trata de la fase más importante y donde, si no se cuenta con la tecnología adecuada, más errores pueden cometerse. El programa de evaluaciones de desempeño debe contar con un motor inteligente que se encargue de las ponderaciones y proporcione los resúmenes de evaluación de forma automática y segura a los trabajadores y a los responsables. Estos resúmenes deben ofrecer: valoraciones medias por categoría profesional; valoraciones medias por bloques de indicadores (esto, por ejemplo, nos ayudará a identificar de un vistazo, quién es mejor para acometer determinadas tareas); rankings personales por indicador; evoluciones personales por indicador; comparativas y exportación de datos. Según Guillermo Sisí, socio director del Área de Productos de Coprava “La innovación tecnológica permite evaluaciones mucho más rápidas, completas, objetivas y, lo que es más importante, automatizadas. Una vez extraídos los datos, es importante realizar una retroalimentación con el trabajador, de tal forma que se le notifiquen oficialmente los resultados obtenidos y analizar con él sus progresos o carencias.” Sistemas digitales de evaluaciones de desempeño, como puede ser Team REPO, ofrecen a los departamentos de RRHH una gran descarga administrativa dado que ya no tienen que consolidar manualmente los datos, lo que, a su vez, implica una reducción del índice de errores.

**Datos de contacto:**

Actitud de Comunicación SL

913022860

Nota de prensa publicada en: [https://www.notasdeprensa.es/claves-que-hay-que-tener-en-cuenta-en-las\_1](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorias: Marketing Madrid Recursos humanos Innovación Tecnológica



[**http://www.notasdeprensa.es**](http://www.notasdeprensa.es)