



GUÍA PARA EL EVALUADO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2025-2026

Como encarar la Evaluación de Desempeño con éxito

DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS | DIRECCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL



¿Cuál es el marco de la Evaluación de Desempeño?

El marco involucra tanto la explicación sintética de las cuestiones formales como también la generación de un contexto adecuado, distendido y contenido para tener la conversación.



- **El éxito y productividad de la evaluación dependerá en gran parte del contexto emocional y conversacional que generemos desde el primer momento.**
- **El objetivo primordial en esta etapa es conseguir generar confianza y receptividad.**

¿Para que existe un proceso de Evaluación de Desempeño dentro del ISSyS?

Un proceso de evaluación de desempeño tiene impacto en la gestión de los equipos de trabajo y por consiguiente en tu rol dentro del ISSyS. Queremos contarte algunos aspectos por los cuales es necesaria tu participación activa en este importante proceso.

La evaluación de desempeño es utilizada como una destacada fuente de información para la toma de decisiones respecto a:

- ▣ 1. Captación de Recursos Humanos
- ▣ 2. Motivación
- ▣ 3. Desarrollo y Promoción.
- ▣ 4. Comunicación.
- ▣ 5. Adaptación al Puesto de Trabajo.
- ▣ 6. Descripción de Puestos.

¿Cuáles son para vos los beneficios de la Evaluación de Desempeño?

Unos de los impactos más importantes de la evaluación de desempeño es el que se encuentra asociado a la relación entre vos y tu rol dentro del ISSyS. Entre los beneficios mas relevantes podemos mencionar:

- ◆ **1. Retroalimentación constructiva sobre tu trabajo**
 - Permite conocer cómo tu desempeño es percibido por tus superiores y vos mismo
 - Identifica fortalezas y aspectos a mejorar de manera clara y concreta.
- ◆ **2. Claridad en las expectativas del rol**
 - Ayuda a alinear las tareas y responsabilidades diarias con los objetivos institucionales.
 - Facilita una mejor comprensión de lo que se espera en términos de competencias y resultados.
- ◆ **3. Reconocimiento del trabajo realizado**
 - Da visibilidad al esfuerzo, compromiso y logros alcanzados durante el período evaluado.
 - Refuerza la motivación al reconocer el buen desempeño.
- ◆ **4. Desarrollo profesional y personal**
 - Permite detectar oportunidades de aprendizaje y crecimiento.
 - Orienta sobre posibles capacitaciones, mentorías u otros apoyos para potenciar el desarrollo de competencias.
- ◆ **5. Mejora de la comunicación con jefaturas y direcciones**
 - Abre un espacio formal y estructurado para el diálogo entre evaluado y evaluador.
 - Fomenta relaciones laborales más transparentes, basadas en la confianza y el respeto.
- ◆ **6. Participación activa en el proceso**
 - El evaluado no es un receptor pasivo, sino un agente activo que puede expresar su punto de vista, compartir logros y proponer mejoras.
- ◆ **7. Planificación de carrera**
 - Facilita identificar posibles caminos de desarrollo dentro de la organización, como movilidad interna o nuevas responsabilidades.
- ◆ **8. Fomento del compromiso institucional**
 - Al sentirse escuchado y considerado, el evaluado puede fortalecer su sentido de pertenencia y compromiso con la institución.
- ◆ **9. Equidad y objetividad en la gestión del talento**
 - Un proceso bien estructurado promueve criterios claros, justos y homogéneos para todos los evaluados.
- ◆ **10. Prevención y resolución de conflictos**
 - Al tratar a tiempo temas relacionados con desempeño, se previenen malentendidos y se mejora el clima laboral

¿Cómo me preparo?

A continuación queremos darte algunas recomendaciones para que la conversación sobre la evaluación de desempeño sea un espacio de reflexión que te permita alcanzar los objetivos planteados.

Crea una lista de tareas:

Mantener una lista de tareas y pendientes actualizada es la manera más fácil de acompañar tu desempeño laboral. Así podrás tener al día los plazos para tus próximas entregas y contar con hechos objetivos para respaldar tu desempeño.

Se honesto:

Date un espacio para analizar la forma como estas desarrollando tu trabajo y si estas cumpliendo o no. Se honesto con vos mismo, valora lo positivo y lo negativo de tu trabajo, prepárate para recibir feedback de tu evaluación de desempeño y crea junto a tu evaluador un plan para cerrar esas brechas.

Conoce la evaluación de desempeño:

Si tienes dudas sobre la misma, visita el siguiente Link donde encontrarás la información disponible. En caso de requerir más detalle, contáctate con el departamento de recursos humanos para averiguar todo lo posible acerca del contenido y el método de la evaluación. Así llegarás preparado al proceso y sin dudas o inconvenientes.

Prepárate para conversar con tu evaluador:

En esta instancia, date el tiempo necesario para conversar con tu evaluador. Hazlo honestamente, sin temor de dar a conocer lo que piensas de la herramienta, de tu desempeño y del rendimiento del equipo e incluso de su propio rendimiento. Formular comentarios y críticas constructivas con respeto y sinceridad ayuda a mejorar entre todos el desempeño de los equipos de trabajo.

Ajusta tu retroalimentación:

La evaluación de desempeño es una gran oportunidad para hablar con tu evaluador de todas las cosas que tengas en mente con respecto a tu espacio de trabajo, tu carrera, el equipo, los proyectos pendientes y las cosas que te generan incomodidad. Haz una lista de esos temas antes de la conversación y aprovecha la oportunidad para expresar tus opiniones.

Obtiene información sobre capacitación:

Si los resultados de su evaluación de desempeño son positivos, tomate el tiempo para conversar con tu evaluador acerca de necesidades de capacitación permitiéndote manifestarte para que en un futuro estés preparado para asumir nuevos desafíos profesionales dentro del ISSyS.

IMPORTANTE:

EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO BUSCA GENERAR UN ESPACIO DE CONVERSACIÓN ENTRE TU LÍDER DIRECTO Y VOS, DONDE PUEDAN COMPARTIR EXPERIENCIAS SOBRE LO TRABAJADO Y GENERAR ACUERDOS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL ÁREA, ES POR ELLO QUE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS BUSCA GARANTIZAR QUE TU TRABAJO LO HAGAS ACUERDO CON LOS VALORES, LA CULTURA Y LAS CAPACIDADES CLAVE QUE EL ISSYS CONSIDERA FUNDAMENTALES PARA SU SOSTENIBILIDAD Y ÉXITO.