Human Performance Stats and Facts – Spanish

HECHOS

1. El rendimiento humano es una combinación de capacidad, motivación y oportunidad.
2. Las situaciones con probabilidad de error son predecibles, manejables y prevenibles. Hay situaciones que, si no se atienden, acabarán provocando que un error se materialice en un suceso (un accidente).
3. El comportamiento individual está influido por los procesos y valores de la organización. Observe su propia organización. ¿Qué valora? La respuesta a esa pregunta se encuentra observando lo que la organización recompensa. Eso afecta a nuestro comportamiento.
4. Las personas alcanzan altos niveles de rendimiento basados en gran medida en la retroalimentación recibida de los líderes, compañeros y subordinados.
5. Los sucesos (accidentes o casi accidentes) pueden evitarse comprendiendo las razones por las que se producen los errores y aplicando las lecciones aprendidas de sucesos pasados.

ESTADÍSTICAS

- Los directivos que recibieron comentarios sobre sus puntos fuertes mostraron un 8,9% más de rentabilidad. (Fuente)
- Las empresas que implementan la retroalimentación regular de los empleados tienen tasas de rotación que son un 14,9% más bajas que las de los empleados que no reciben retroalimentación. (Fuente)
- Uno de cada cinco empleados no confía en que su jefe le proporcione un feedback regular y constructivo. (Fuente)
- El 24% de los trabajadores se plantearía dejar su trabajo si sus jefes no les proporcionan una retroalimentación adecuada

sobre su rendimiento. (Fuente)

- Los equipos dirigidos por directivos que se centran en sus puntos débiles tienen un 26% menos de probabilidades de estar comprometidos. (Fuente)
- El 69% de los empleados dicen que trabajarían más si sintieran que sus esfuerzos son mejor reconocidos. (Fuente)
- El 21,5% de los empleados que no se sienten reconocidos cuando hacen un gran trabajo han hecho una entrevista de trabajo en los últimos tres meses, en comparación con sólo el 12,4% que sí se sienten reconocidos. (Fuente)
- El 24% de los empleados que consideran que no han recibido el reconocimiento de su supervisor directo en las últimas dos semanas se han entrevistado recientemente para otro puesto de trabajo, en comparación con sólo el 13% que ha recibido el reconocimiento. (Fuente)
- El 92% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación: “La retroalimentación negativa (reorientación), si se da de forma adecuada, es eficaz para mejorar el rendimiento.” (Fuente)
- Sólo el 8% de las empresas cree que su proceso de gestión del rendimiento es muy eficaz para impulsar el valor del negocio, mientras que el 58% dice que no es un uso eficaz del tiempo. (Fuente)