

## VALORACIONES A EMPLEADOS:

# ¿QUÉ ES EL RANKING A EMPLEADOS?



Una de las responsabilidades del departamento de recursos humanos es analizar la situación de los trabajadores mediante encuestas de satisfacción laboral y valoraciones a empleados para determinar su rendimiento. Por ello, en este artículo, vamos a explicar en qué consiste esta valoración y cómo influye en el rumbo de tu empresa.

### **Valoraciones a empleados: concepto**

Las valoraciones a empleados son un análisis de cada trabajador en el que, en base a una serie de datos, se estima cómo de valioso es cada empleado. En estas valoraciones hay que tener en cuenta varios factores, no únicamente el económico, entre los que destacan:

- Precisión en la realización de sus tareas y errores que suelen cometer.
- Calidad de la presentación de los trabajos. ¿Es una persona cuidadosa y organizada?
- Rapidez a la hora de realizar las labores.
- Asistencia y puntualidad.
- Capacidad de rectificación.
- Comprensión de los trabajos encomendados.
- Iniciativa y creatividad.
- Capacidad para aprender e investigar por su cuenta.
- Adaptación a los cambios.
- Cooperación y capacidad resolutive.
- Aspectos personales tales como los modales, el aseo personal, la educación.

## ¿CÓMO BENEFICIAN A LA EMPRESA ESTAS VALORACIONES LABORALES?

Valorar a un empleado no sólo ayuda a la persona a la que se realizan sino también a la empresa ya que el empleado mejora y, por tanto, la empresa mejora siendo más efectiva. En este sentido, los principales beneficios de realizar rating a los empleados son:

- **Aumento del desarrollo personal**

Un trabajador que quiera mejorar sus valoraciones se formará, buscará otras técnicas y se esforzará por mejorar no solo en su puesto de trabajo sino también a nivel personal. Esto ocurrirá como consecuencia de verse a sí mismo en un proceso de mejora continua.

- **Mejora la comunicación**

Sobre todo, en las empresas de cierta envergadura, los empleados se encuentran muy ajenos a los departamentos de gestión. Por ello, hacer valoraciones de desempeño abrirá una vía de comunicación entre los diferentes departamentos que mejorará las relaciones y el ambiente laboral.

- **Prevención de problemas**

Al hacer este tipo de análisis y evaluaciones será posible detectar los posibles problemas de productividad o las necesidades de los trabajadores en cuanto a formación. Por tanto, podrán tomarse las medidas necesarias antes de que las consecuencias sean irreversibles.

- **Detectar y fidelizar el talento**

Aquellos empleados que tengan un muy buen rendimiento serán mejor valorados, lo que les hará sentirse mejor y más apegados a la empresa. Así pues, el riesgo de que se marchen será mucho menor.

- **Motivar a los trabajadores**

El último beneficio es el aumento de la motivación de los empleados. Las valoraciones harán que se sientan alentados a crecer en su puesto y a luchar por ascender y mejorar.

Las valoraciones a empleados son algo muy importante que toda empresa debería realizar periódicamente para asegurar su buen rumbo y conseguir un importante grado de excelencia en el trabajo.

## RANKINGS PARA EMPLEADOS ¿A FAVOR O EN CONTRA?

Cuando pensamos en gamificación, lo primero que nos viene a la cabeza (por desgracia) son los puntos y los rankings. Clasificar a los empleados de forma

pública según su rendimiento con el objetivo de aumentar este rendimiento no ha sido un invento de la gamificación. Los rankings en los departamentos de ventas o el sistema como el “empleado del mes” han existido siempre. ¿Pero de verdad son útiles los rankings para empleados en la empresa? ¿Es cierto que la gamificación únicamente pretende generar rankings en todos los departamentos de la empresa?

## LA GAMIFICACIÓN NO ES SOLO COMPETICIÓN

Como hemos dicho en la introducción, muchos creen que la gamificación solo es aplicar puntos y rankings y convertir cualquier experiencia en una competición. El objetivo de la gamificación no es crear competiciones, sino utilizar los elementos de juego para crear experiencias más satisfactorias.

## LOS RANKINGS PARA EMPLEADOS SON UN ARMA DE DOBLE FILO

El objetivo de un ranking entre los empleados es motivarlos a dar lo mejor de sí mismos para estar entre los primeros puestos, ya sea a cambio de una recompensa (un premio, un bonus en el salario, días libres...) o simplemente por orgullo y satisfacción personal.

No tendríamos problemas mientras el ranking sea muy dinámico, el problema es que este no suele ser el caso. Lo común es que existan unas primeras posiciones que estén a años luz de los últimos puestos del ranking. Con esto lo que conseguimos es que los primeros se sientan tan cómodos que dejen de esforzarse porque nadie los puede alcanzar, y los últimos también dejen de esforzarse porque saben que es imposible alcanzar a los primeros. Si nuestro objetivo era motivar, habríamos fracasado.

- [Puede que te interese: Caso de éxito. Gamificación para crear hábitos positivos en American Express](#)
- [Puede que te interese: Caso de éxito. Triplicar las ventas del equipo comercial con gamificación](#)

Además, también tenemos que tener en cuenta que los rankings para empleados son elementos que generan competición y rivalidad, cuando en muchos departamentos lo que perseguimos es la colaboración, no la competencia.

Por estas razones, lo que a priori podría parecer una poderosa herramienta de feedback (y el feedback es necesario en cualquier empresa, tanto para empleados tradicionales como para millennials) acaba convirtiéndose en un problema.

## OTROS TIPOS DE RANKINGS PARA EMPLEADOS

Las soluciones para estos problemas pueden pasar por no utilizar un ranking (existen otros sistemas de feedback en la empresa) o por utilizar rankings algo diferentes como los siguientes ejemplos:



### **RANKINGS INDIRECTOS**

Estos serían los rankings para empleados que no miden directamente su rendimiento, sino que mezclan este factor con otros elementos. Por ejemplo, en Zepplean, el ranking no mide directamente el rendimiento de los empleados, sino el valor de un álbum de cromos. El valor de ese álbum dependerá de muchos factores, como el rendimiento, la proactividad, el uso de la herramienta, o incluso la suerte de los empleados.

### **RANKINGS PARA EMPLEADOS DE FEEDBACK NEGATIVO**

El feedback negativo no supone dar malas noticias a un empleado. Se denomina ranking de feedback negativo aquellos rankings en los que cuanto más privilegiada es tu posición, más difícil es mantenerla. Por el lado contrario, cuanto más baja es tu posición en el ranking, más facilidades tienes para ascender.



## REALIZAR UNA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN TU EMPRESA

¿Cómo medimos lo que las personas son, hacen y logran a lo largo de su vida profesional? Para las empresas es importante seleccionar los mejores profesionales para cubrir los puestos de trabajo. Pero después es fundamental realizar un seguimiento de la evolución de ese profesional, cómo se adapta a su puesto de trabajo y cómo contribuye a que la empresa consiga sus objetivos. Si te interesa conocer qué es y cómo se puede realizar una buena valoración del desempeño profesional en tu empresa.

## QUÉ ES LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño o evaluación del rendimiento es un sistema formal que pretende medir o estimar cómo un empleado cumple con sus obligaciones laborales. Dicho de otro modo, es una manera de estimar el valor, las competencias y el grado de excelencia de una persona, pero especialmente de su aportación de valor al negocio de la empresa.

El objetivo principal es determinar cómo y cuánto de productivo es un empleado, pero para realizarlo adecuadamente es preciso que inicialmente se hayan tenido que fijar a ese empleado unos objetivos o una productividad medibles.

En la valoración del desempeño además de dar una medida de esa productividad o del grado de cumplimiento de esos objetivos, se aprovecha también para resaltar las competencias en las que el empleado destaca (a los efectos de facilitar posibles promociones o cambios de puesto) y en las que necesita mejorar (para plantear un recorrido formativo, por ejemplo).

En resumen, un programa de evaluación del desempeño trata de seguir un proceso de mejora continua del empleado, poniendo de manifiesto sus puntos fuertes y los no tan fuertes con el objetivo de mejorar su día a día y conseguir aumentar su productividad y contribución a la empresa.

## VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN TU EMPRESA

Las ventajas de la evaluación del desempeño laboral son numerosas para los diferentes perfiles de la empresa:

### **Para el trabajador**

Algunos beneficios de este tipo de evaluaciones del desempeño para el trabajador:

- Tener unos objetivos claros, así como conocer sin duda alguna las expectativas de sus jefes y mandos directos de la empresa.
- Conocer qué aptitudes y actitudes se valoran más dentro de la organización.
- Posibilitar la revisión del rendimiento y poder mejorar los aspectos que no controla como necesita controlar para desarrollar su trabajo.
- Permite mantener una relación más directa y estrecha con sus supervisores y mandos.
- Aumenta la motivación y el compromiso.
- Tiene claro que la empresa apuesta por formar a sus trabajadores para mejorar sus aptitudes



### **Para el jefe inmediato**

Para el jefe directo, también existen una serie de ventajas de realizar este tipo de evaluaciones dentro de la empresa:

- La evaluación del trabajador se realiza de manera objetiva, basada en indicadores previamente establecidos.
- Los indicadores son métricas basadas en objetivos marcados y conocidos.
- Promueve la comunicación con sus empleados, manteniendo reuniones periódicas con un fin concreto.
- Conoce mejor el talento humano del que dispone, sus objetivos, ambiciones y necesidades.
- Permite gestionar mejor los recursos humanos asignados por la empresa.
- Puede asignar tareas o proyectos con un criterio más acertado.
- Justifica y argumenta las necesidades de rotación y cambio de personal de la unidad.

### **Para la empresa**

Para la empresa este tipo de evaluaciones del personal aportan:

- Permite establecer métricas y objetivos claros para cada trabajador y puesto de trabajo.
- Permite que los trabajadores se alineen con los objetivos de la empresa.
- Mejora la comunicación entre los mandos y los trabajadores.
- Mejora la motivación general de los trabajadores de la empresa.
- Recompensa los esfuerzos de los trabajadores más motivados y que mejor desempeño realizan en la organización
- Reconduce las actitudes o empleados que no están desarrollando todo su potencial.
- Mejora el compromiso y la satisfacción de los trabajadores y la empresa.

### **Premisas para realizar las evaluaciones del desempeño**

Las premisas o principios básicos por lo que se deberían regir este tipo de evaluaciones del desempeño a los empleados son:

1. Cualquier proceso de evaluación del desempeño debe estar ligado a un proceso del crecimiento profesional del empleado en la empresa. No debe tener carácter punitivo, sino de apoyo y refuerzo de la labor del empleado.
2. Debe haber unos objetivos claros desde el principio, medibles y consensuados por ambas partes.
3. Debe existir un procedimiento reglado, conocido y asumido por el conjunto de la organización para evitar en la medida de lo posible las subjetividades.
4. Los puestos de trabajo deben estar claramente definidos.

5. El proceso requiere que todos los trabajadores estén comprometidos y vean el sistema como una posibilidad de mejora en su día a día.
6. Los evaluadores son pieza clave en el proceso y deben ser personas que conozcan perfectamente la empresa y el día a día.
7. Los indicadores deben ser claros para todas las partes y no muy numerosos.

Es por esto que el tema de indicadores es un punto clave en este tipo de evaluaciones de personal.

## INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL: ESTRATÉGICOS Y DE GESTIÓN

De acuerdo con Maslow, las principales motivaciones de las personas se pueden clasificar como una jerarquía de cinco necesidades. Comenzando por las necesidades fisiológicas, que son las más básicas, cada individuo a de satisfacer las del nivel inferior antes de pasar a las del nivel inmediatamente superior.

En la cúspide se encuentran las necesidades de autorrealización y para llegar a ellas, siempre según Maslow es necesario tener cubiertas las anteriores.



De acuerdo con este concepto se debería motivar a las personas para satisfacer las necesidades más poderosas en cada momento. Esa necesidad puede variar en un momento dado, por el entorno, la situación del individuo o sus experiencias recientes.

Esto implica que cada individuo es único y por tanto se debe valorar su desempeño en un momento dado, donde sus prioridades, satisfacción laboral y motivaciones serán diferentes de las de otro individuo en su misma posición laboral.

Es por esto que necesitamos incluir indicadores o factores oportunos que nos permitan valorar correctamente a cada individuo en un momento concreto. Los factores que generalmente se evalúan son:

- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Calidad en el desempeño del trabajo.
- Relaciones con otros compañeros.
- Capacidad analítica.
- Plano emotivo del trabajador.

Para medirlo se establecen una serie de indicadores que se dividen en: Indicadores a nivel de estrategia e indicadores de gestión del individuo:

#### **Indicadores estratégicos**

Están enfocados a medir el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para ese puesto de trabajo por la empresa. Son indicadores que ayudan a alinear los objetivos del trabajador con los de la empresa, permitiéndole ayudar con su trabajo a conseguir los objetivos globales de la compañía.

#### **Indicadores de gestión**

Este tipo de indicadores se fijan más en el plano de los procesos de la empresa y las actividades que realiza el trabajador en su puesto de trabajo. Así mismo, mide también los avances conseguidos a nivel individual de una evaluación a otra en base a los objetivos fijados. Los indicadores de gestión incluyen datos de las actividades que realiza el personal.

## **MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN LABORAL DEL DESEMPEÑO**

Todos los métodos de evaluación del desempeño deben contener dos aspectos importantes:

- Contener estándares de desempeño que permiten mediciones objetivas.
- Métodos de medición para dar la puntuación objetiva del proceso y del desempeño del trabajador.



De no hacerse así, puede dar lugar a errores y distorsiones en los resultados de las mediciones. Algunos errores o interferencias que pueden dar problemas para realizar una correcta evaluación son:

- Prejuicios personales entre el entrevistador (supervisor) y el trabajador.
- Hechos recientes que pueden empañar lo que se ha venido haciendo durante el año.
- Relaciones personales, de amistad o familiares que hagan que la medición sea subjetiva.
- Estatus o reconocimiento en la empresa de la persona a evaluar.
- Otro tipo de interferencias.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360 GRADOS

La evaluación 360° es una herramienta de gestión de los recursos humanos y del talento del trabajador que permite evaluar integralmente las competencias totales de esa persona. Esta evaluación se basa en las relaciones que tiene esa persona, de tal manera que la retroalimentación en este proceso es una pieza clave de la evaluación.

Básicamente, los compañeros, supervisores, jefes, clientes, de un trabajador evalúan sus competencias y habilidades dentro del entorno profesional. Esto permite evaluar sus fortalezas y debilidades de una manera integral, detectando oportunidades de mejora y así poder reforzarlas.

La evaluación integral o 360° sirve para medir las competencias de los trabajadores siendo una herramienta clave en puestos de dirección, mando y profesionales cualificados de organizaciones grandes y medianas.

Por ello, la evaluación de las competencias de manera integral permite:

- Medir el talento humano y el desempeño laboral.
- Evaluar las competencias de las personas dentro de la organización.
- Diseñar formación y programas de mejora para los trabajadores.
- Implementar planes de carrera para los empleados.