

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



Una de las tareas de Recursos Humanos, es la evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla es lo que te vamos a explicar a continuación.

Las personas, lo que se ha venido llamando Recursos Humanos, son un aspecto fundamental que hay que cuidar dentro de las organizaciones. Su gestión tanto interna como externa está compuesta por diversas facetas que buscan que las expectativas de las empresas y de sus empleados se cumplan y mejoren constantemente.

*¿Qué es la evaluación del desempeño laboral?*

*Toda organización de éxito que esté modernizada y a la vanguardia de las últimas corrientes la aplica. Por eso, lo mejor es que tu empresa no se*

*quede atrás y aproveche los continuos adelantos y mejoras que se producen en Recursos Humanos, que a su vez logran que una organización sea más competitiva y eficaz. Así que vamos a conocer qué es exactamente la evaluación del desempeño laboral.*

Se trata de un tipo de instrumento que permite la comprobación del grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada persona que trabaja en la organización. De tal manera que se puede medir el rendimiento, la conducta de los profesionales que la integran y la obtención de los resultados de una manera integral, sistemática y objetiva.



Para ello, se evalúan los siguientes aspectos del personal:

- Fortalezas.
- Capacidades.
- Insuficiencias.
- Posibilidades.
- Aptitudes.
- Problemas.
- Grado de integración.

De este modo, la empresa consigue información básica y necesaria para tomar decisiones de manera correcta y acertada. Si el desempeño coincide o supera a los objetivos fijados, habrá que alentar a los empleados para que sigan por ese camino. Por el contrario, si este no alcanza los objetivos, no hay que buscar culpables, pero sí detectar los

problemas, necesidades y los factores que fallan para corregirlos y lograr lo propuesto.



Por eso no basta con hacerlo una vez y ya está. Es necesario repetirla de forma periódica, ya que una organización debe estar en constante evolución y, por tanto, también su personal. De esta manera se consigue fidelizar al trabajador, mejorar los resultados, aumentar la productividad y la calidad y mejorar las relaciones entre superiores y empleados.

### ¿Qué es lo que se evalúa?

La evaluación del desempeño laboral se centra en tres grandes bloques principales:

- Personalidad, cualidades y comportamiento de la persona.
- Grado de contribución del empleado a los objetivos propuestos o el trabajo requerido.
- Potencial que hay que desarrollar.

Para ello, se deben evaluar los siguientes aspectos individuales de cada uno de los integrantes de la compañía:

- Conocimiento del trabajo que desempeña.
- Grado de calidad del trabajo que realiza.
- Cómo se relaciona con el resto de personas que integran la organización.
- Estabilidad mental y emocional.
- Capacidades analíticas y de síntesis.

Una vez que conocemos los aspectos básicos, solo nos queda saber cómo llevarla a cabo. Te explicamos en qué consiste sus desarrollos.

Cómo se desarrolla la evaluación del desempeño laboral

Establecimiento de un plan de evaluación previo

Se trata de un proceso de carácter sistemático en el cual no hay lugar a la improvisación. Por tanto, se deben fijar previamente las siguientes premisas, en las que deberán basarse los evaluadores:



- Qué va a ser evaluado.
- Forma de realizar la evaluación.
- Período de tiempo que se va a evaluar.
- Período de tiempo que va a durar.
- Tiempo en el que se va a repetir (semestral, anual, etc.).
- Quién la va a realizar (por ejemplo, una empresa externa es más recomendable, puesto que los evaluadores no están influenciados por percepciones personales ni prejuicios).
- Qué medidores van a ser utilizados (calidad, oportunidades, productividad, motivación, desempeño, etc.) para poder cuantificar el desempeño.

Todo ello se debe realizar mediante un proceso que no resulte difícil ni aburrido. Y en el cual la persona se sienta integrada, comprenda que forma parte de este, entendida, ayudada, arropada y motivada para ejecutar una evaluación que le va a empoderar para mejorar su desempeño y lograr mejores resultados. En ningún momento debe ser percibido como algo negativo, si no fracasará y no servirá de nada.

Por tanto, es necesario proporcionar a los integrantes, formación y toda la información que necesiten. Cuanto mejor lo entiendan, más éxito se conseguirá.



### **Principios en los que debe basarse la evaluación**

Debe fundamentarse en una serie de principios básicos para ser llevada a cabo. Estos son:

- Debe estar en completa unión con la estrategia empresarial.
- Debe orientarse hacia el desarrollo de los empleados.
- Los estándares deben estar basados en información sobre el puesto de trabajo de carácter relevante.
- Los objetivos deben estar claramente definidos.

- Los empleados deben participar de forma activa y estar comprometidos con ella.
- El evaluador debe aportar conocimientos, técnicas y consejos para obtener mejoras.
- Indicadores que se deben usar en la evaluación
- Estos van a ser fundamentales para poder medir y analizar los factores representativos como las habilidades, capacidades, productividad, motivación, etc. que son consideradas importantes en la organización.

Estos son de dos tipos:

- Indicadores estratégicos
- Medición del grado de cumplimiento de objetivos establecidos.
- Corrección o fortalecimiento de estrategias.
- Orientación de los recursos.
- Estrategias de las organizaciones y formas de llevarlas a cabo.
- Indicadores de gestión
- Medición de los avances logrados a través de actividades y procesos.
- Obtención de datos sobre actividades realizadas y componentes.

## Métodos de evaluación

Existen diferentes métodos que se pueden usar, dependiendo de cada empresa, puesto que debe tener un diseño personalizado basado en las características y necesidades que tenga esta.

- **Autoevaluación:** el empleado evalúa su puesto de trabajo, su desempeño y a la organización.



- **Evaluación por iguales:** los trabajadores que ocupan un mismo cargo o están en un mismo nivel, evalúan a la organización, al desempeño conjunto, y el puesto de trabajo que ocupan.
- **Evaluación realizada por subordinados:** en este caso, ellos evalúan a sus superiores.
- **Evaluación realizada por los superiores:** aquí los superiores evalúan a sus subordinados.
- **Evaluación de los clientes:** externos a la organización, de los que con ella trabajan, etc.
- **Evaluación 360°:** se trata de un método que integra todas las evaluaciones anteriormente descritas. De este modo, analiza la visión total.

## **Organizaciones importantes que usan la evaluación del desempeño laboral**

Algunas de las organizaciones más modernas, importantes y pioneras en la gestión del desempeño laboral lo usan, como por ejemplo BBVA, Coca Cola, Nissan, Google, Iberdrola, Accenture Latam, etc. En todos los casos, ha aumentado su productividad, han retenido talento y han fidelizado al empleado.

