

# Análisis y definición de procesos de evaluación de competencias 360º

---

## Alineamiento y Personalización

Emilio Aragón Pérez de Camino

05/10/2016



# Análisis y definición de procesos de evaluación de competencias 360º

---

## Contenido

Evaluar y mejorar el desempeño humano .....	3
Conceptos de Evaluación del Desempeño .....	3
Objetivos .....	4
Importancia .....	5
Responsabilidad en la Evaluación del Desempeño .....	5
Ventajas de la Evaluación del Desempeño .....	7
Métodos de Evaluación del Desempeño.....	7
Métodos de Evaluación Basados en el Desempeño a Futuro .....	11
Tipos de evaluación del Desempeño .....	12
Factores a Evaluar .....	15
Aspectos a Considerar en el Diseño de las Evaluaciones de Desempeño .....	17
Conclusión.....	19

## Evaluar y mejorar el desempeño humano

### Introducción

Desde que fueron implantados los primeros modelos de organizaciones y negocios sus dueños buscaban la forma de medir el rendimiento de sus obreros y supervisores, lo que hacían con una simple relación entre la inversión y la productividad o rentabilidad de su entidad.

Hoy contamos con métodos científicamente diseñados y diversificados de forma tal que cada empresa encuentre un estilo para aplicar; y el conjunto de estos mecanismos utilizados para dar seguimiento a las personas, es lo que llamamos Evaluación del Desempeño.

Y para detallar de forma puntual y precisa vamos a tratar el tema desde sus orígenes citando los métodos de evaluación anteriormente utilizados con fines de determinar el momento histórico en el que se empezó a sistematizar y reconocer la evaluación del desempeño como una técnica o recurso de la administración.

Luego se citarán los diferentes conceptos de evaluación del desempeño de acuerdo a las apreciaciones de diferentes teóricos de la administración, tocando también informaciones generales del tema como son importancia, objetivos, ventajas etc.

Como en toda tarea la evaluación del desempeño tiene personas claves en la organización designados como responsables de las mismas, aquí veremos quiénes son y como varían dependiendo de la naturaleza, tamaño y funciones de la entidad. Mencionaremos también los métodos de evaluación del desempeño tradicionalmente utilizados y de q tratan los métodos de evaluación basados en el desempeño futuro.

Como herramienta clave de la administración la evaluación del desempeño es también contingente, por lo que veremos los diversos tipos existentes para cualquier situación empresarial, los factores a evaluar en la misma y los aspectos a considerar en el diseño de una evaluación del desempeño

## Conceptos de Evaluación del Desempeño

La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están

# Análisis y definición de procesos de evaluación de competencias 360º

---

desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente la evaluación de personal no solo hacen saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorara su rendimiento. La percepción de las tareas por el colaborador debe aclararse mediante el establecimiento de un plan de mejora.

Uno de los usos más comunes de las evaluaciones de los colaboradores es la toma de decisiones administrativas sobre promociones, ascensos, despidos y aumentos salariales.

La información obtenida de la evaluación de los colaboradores, sirve también para determinar las necesidades de formación y desarrollo, tanto para el uso individual como de la organización.

Otro uso importante de la evaluación del personal, es el fomento de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos y proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos. En tal sentido les aclaran las expectativas de la empresa en relación con el puesto. Con frecuencia, la comunicación ha de completarse con el correspondiente entrenamiento y formación para guiar los esfuerzos de mejora.

## Objetivos

La evaluación del desempeño de los colaboradores, indicará si la selección y el entrenamiento han sido adecuados mediante las actividades de las personas en sus tareas, para en caso de hacer necesario tomar las medidas respectivas. Sirve de control y se utiliza para conceder ascensos, premios, incentivos, detectar los mejores elementos y recompensarlos, jugando esta detección un papel vital en el desarrollo y crecimiento de la organización, identificar, personas de poca eficiencia, para entrenarlos mejor o cambiarlos de puesto. Evalúa también eficiencia del área o departamento administrativo, métodos de trabajo para calcular costos.

Su **objetivo** es utilizar métodos de evaluación, para establecer normas y medir el desempeño de los colaboradores. Además, justifica el monto de remuneración establecida por escala salarial, por el gerente o jefe. Busca una oportunidad (de carácter motivacional) para que el jefe inmediato reexamine el desempeño del subordinado y fomente la discusión acerca de la necesidad de supervisión, con este fin el gerente o jefe programa planes y objetivos para mejorar el desempeño del subordinado.