

El Reconocimiento, Evaluación del Desempeño

Los buenos resultados de una organización dependen en gran medida de la implementación de estrategias que le ofrezcan ventajas competitivas, y esto, está implícitamente relacionado con el personal que las ejecuta.

El desempeño eficaz de los miembros de toda organización, será producto no solo de la capacidad y el potencial de estos para llevar a cabo sus funciones, sino del grado de motivación y satisfacción laboral que posean.

El reconocimiento es una herramienta que debe estar integrada en el ámbito empresarial, ya que está demostrado que la autoestima, la asertividad, el rendimiento y el desempeño, contribuyen a climas organizacionales positivos, mejoras en el trabajo en equipo y por ende, al funcionamiento de la empresa orientado a la calidad y productividad.

C. Mora define el desempeño como la interpretación del rendimiento, es decir, con el cómo se analiza el compromiso al rendimiento.

Ventajas de la evaluación del desempeño

Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.

Políticas de compensación: pueden ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.

Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.

Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.

Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

El Reconocimiento, Evaluación del Desempeño

Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.

Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.

Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

Algunos de los alcances y las repercusiones del desempeño organizacional son:

Alcances del desempeño:

El desempeño está asociado a las actitudes, interés e identificación con las distintas actividades asignadas. Cuanto más específica sean la actitud y la conducta, más sólido es el vínculo que las une.

Es sensible a la baja autoestima y/o la carencia de asertividad en los miembros de la organización.

Es sensible a la motivación y el reconocimiento.

Se puede medir mediante las evaluaciones de desempeño. Un buen desempeño necesita de la retroalimentación.

Repercusiones del desempeño:

Afecta directamente al clima organizacional.

Repercute en la satisfacción laboral y con ello, en la productividad, rotación, ausentismo, entre otros.

El Reconocimiento, Evaluación del Desempeño

Incide sobre el crecimiento personal y en el cumplimiento de las metas individuales de cada miembro de la organización.

La evaluación de desempeño permite, entre otras cosas, tomar decisiones generales de recursos humanos: ascensos, transferencias y despidos.

La evaluación de desempeño permite identificar las necesidades de capacitación y desarrollo.

Las evaluaciones de desempeño sirven como criterio para validar los programas de selección y desarrollo.

Las evaluaciones de desempeño se usan como base para distribuir las recompensas.

Las evaluaciones de desempeño permiten hacer la retroalimentación a los empleados.

El buen desempeño ayuda a alcanzar la misión de la empresa.

Referencia:

Gestiopolis (2020). Relación entre reconocimiento y desempeño organizacional. Recuperado el día 09 de septiembre de 2020. Accedido a través de: <https://www.gestiopolis.com/relacion-entre-reconocimiento-y-desempeno-organizacional/>