

Aplicación de la evaluación del desempeño

- 1) **Procesos para sumar a las personas:** la evaluación del desempeño funciona como un insumo para el inventario de habilidades, con el fin de construir el banco de talentos y la planificación de recursos humanos. Señala las características y actitudes adecuadas de los nuevos trabajadores que serán contratados.
- 2) **Procesos para colocar a las personas:** da información de cómo las personas se integran y se identifican con sus puestos, tareas y competencias.
- 3) **Procesos para recompensar a las personas:** dice si las personas se sienten motivadas y recompensadas por la organización. Decide quién debe recibir recompensas, como aumentos de salario o promociones. Fomenta la iniciativa y el desarrolla el sentido de responsabilidad.
- 4) **Procesos para desarrollar a las personas:** enseña las debilidades y fortalezas de cada persona, quién necesita entrenamiento y los resultados de los programas de entrenamiento.
- 5) **Procesos para retener a las personas:** muestra el desempeño y los resultados alcanzados por el personal.
- 6) **Procesos para monitorear a las personas:** da realimentación a las personas sobre su desempeño y posibilidades del desarrollo.

La sesión de evaluación de desempeño termina centrándose en las acciones que es deseable que el empleado emprenda, a fin de mejorar áreas en las que su desempeño no es satisfactorio. Durante esta última fase el evaluador puede ofrecer la ayuda de cualquier tipo que el empleado necesite para lograr las metas fijadas. Dado que la entrevista de evaluación proporciona a los empleados retroalimentación directamente relacionada con su desempeño. En la actualidad las empresas modernas destacan mucho la importancia del diálogo formal sobre los logros, metas y puntos a mejorar de cada persona.

Aplicación de la evaluación del desempeño

En sí la evaluación del desempeño sirve como indicador de la calidad del trabajo del departamento de capital humano. Por lo general, si el proceso de evaluación indica que el desempeño de bajo nivel es frecuente en las organizaciones, serán muchos los empleados excluidos de los planes de promoción y transferencia; lo que da un número alto de problemas de personal y bajo en general en el nivel del dinamismo de toda la empresa. Los niveles altos de los empleados que no se desempeñan bien pueden indicar la presencia de errores o carencias en varias facetas de la administración del capital humano. Por ejemplo: el desarrollo de los recursos de capital humano no corresponde a los planes de promoción profesional, porque los candidatos no se seleccionan adecuadamente. También puede ser que el que el plan de capital humano sea incorrecto, ya que la información obtenida en el análisis de puesto está incompleta o los objetivos estén equivocados. Las fuentes de error son múltiples y requieren una cuidadosa inspección de todas las funciones que cumple el departamento de capital humano. En sí la evaluación del desempeño se utiliza como guía para decisiones sobre compensaciones u otras actividades de administración de recursos.

Referencia

- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill
- Werther W., D.K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las empresas (6ª. Edición ed). México, D.F.: Mc Graw Hill