

Concepto e importancia

Hoy en día, las organizaciones se interesan cada día más por la innovación y la necesidad de agregar valor a la organización, para las personas que trabajan en ella y sus clientes. La **evaluación del desempeño**, se ha vuelto una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa, se encarga de la revisión constante de los resultados alcanzados conjuntamente entre los gerentes y sus colaboradores.

“La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actualización de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo”.

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill, p. 245

Es un proceso dinámico que ayuda a estimar el valor y las competencias de una persona, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. Incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos.

Es **importante** porque ayuda a detectar problemas de supervisión, administración, integración de las personas a la organización, el acoplamiento de las personas al puesto, las carencias de entrenamiento y sirve para establecer los medios y programas que permitirán mejorar continuamente el desempeño humano. Es un poderoso medio para resolver problemas de desempeño y mejorar la calidad del trabajo y la calidad de vida en la organización.

Concepto e importancia

Garantiza el adecuado y puntual cumplimiento de los objetivos, genera una comunicación constante entre gerentes y colaboradores, facilita las experiencias diarias de trabajo como fuentes de aprendizaje, proporciona capacitación y desarrollo, garantiza el reconocimiento de los resultados, orienta los esfuerzos de trabajo corrigiendo oportunamente cualquier error, consigue mejores resultados, apoya la toma de decisiones en materia de promoción y asignación de responsabilidades. Para desarrollar todo el potencial humano de la organización, se debe orientar hacia el futuro.

La evaluación del desempeño incluye seis puntos fundamentales:

¿Por qué se evalúa el desempeño?	
¿Cuál desempeño se debe evaluar?	
¿Cómo se debe evaluar el desempeño?	
¿Quién debe evaluar el desempeño?	
¿Cuándo se debe evaluar el desempeño?	
¿Cómo se debe comunicar la evaluación del desempeño?	

Adaptado de George T. Mikovich y John W. Bourdreau, Human Resource Management, Richard D. Irwin, Nueva York, 1994, p.166.

Concepto e importancia

“La evaluación del desempeño se puede enfocar en el puesto que ocupa la persona o en las competencias que aporta a la organización para contribuir al éxito de esta”.

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill, p. 246