

Métodos para medir El Desempeño

Existen diversos métodos para medir el desempeño de las personas, no es tarea fácil, además que se basen en criterios que produzcan equidad, justicia y al mismo tiempo estimulen a las personas, complica más la situación razón por la cual muchas empresas constituyen sus propios sistemas de evaluación.

La evaluación de desempeño, para su medición, se divide en objetivas y subjetivas, son dos formas de medir la eficacia. Cuando se refiere a mediciones objetivas del desempeño se enfoca en evaluaciones que son verificables por otras personas, solo se enfocan en cualidades de evaluación objetiva del desempeño. Por norma general las mediciones objetivas tienden a ser de índole cuantitativa. Evalúa aspectos como el número de unidades producidas o defectuosas, las ventas en términos financieros, en sí, cualquier aspecto que pueda expresarse en forma matemáticamente precisa. Mientras que, las mediciones subjetivas se basan en las cualidades intangibles, son las calificaciones no verificables, se basan en las opiniones generadas por el evaluador.

Durante décadas se ha debatido la forma más útil para evaluar el desempeño de las personas. Por lo cual algunas empresas hoy en día se basan en una combinación de medidas objetivas y subjetivas.

Métodos para medir El Desempeño

Indicadores subjetivos

Algunas actividades laborales no pueden medirse fácilmente, por lo tanto los empleados determinan las categorías de medición, por ejemplo: trabajo en equipo, profesionalidad, atención al cliente. Los supervisores suelen ofrecer una puntuación numérica que representa el rendimiento percibido del empleado en esa categoría, pero la cuestión de si una calificación específica es "correcta" es sobre todo una cuestión de interpretación.

Las medidas subjetivas son muy buenas para que un supervisor realice un juicio sobre el desempeño de un empleado en sistemas complejos.

Evaluación subjetiva.

No existir una escala objetiva de medida. Influye en la evaluación, la percepción subjetiva del evaluador.

Indicadores objetivos

Los indicadores objetivos funcionan mejor en situaciones en donde cada persona pueda ser evaluada directamente y el rendimiento de cada uno pueda compararse con el de sus pares. Las medidas objetivas suelen fallar cuando los supervisores realizan procesos complejos con una sola puntuación.

Evaluación objetiva.

Es la que no depende de la apreciación subjetiva del evaluador, puesto que las cuestiones planteadas están perfectamente delimitadas y admiten una única solución.

Métodos para medir El Desempeño

Sistemas híbridos

Los sistemas híbridos son en donde se mezclan medidas objetivas y subjetivas. Por ejemplo: un gerente puede evaluar el 50% del rendimiento de su personal basado en medidas objetivas y 50% sobre los “compromisos” o “normas” o alguna otra medida subjetiva de la calidad.

Retos de la evaluación del desempeño

Las barreras que perjudican la evaluación del desempeño pueden ser barreras metodológicas o barreras originadas por los prejuicios del evaluador. Las barreras metodológicas son inherentes a los formularios y al funcionamiento de los métodos de evaluación:

- Dificultad en la recolección de la información sobre el desempeño.
- Dificultad de analizar el desempeño del individuo.

De las barreras con relación a los prejuicios del evaluador durante el proceso de evaluación (subjetividad), es decir, cuando el evaluador permite que sus percepciones y opiniones personales sobre el evaluado interfieran en su juicio pueden introducirse elementos que distorsionan todo el proceso de evolución. Son ideas que desarrolla un evaluador que no tienen una base real o medible y que pueden ser favorables o desfavorables a las personas, a continuación se presentan algunas, quedando claro que pudieran existir muchas más:

Métodos para medir El Desempeño

Error por tendencia al promedio

- Algunos evaluadores evitan proporcionar calificaciones muy altas o bajas, en su lugar, optan por colocar a todos en los promedios de desempeño.
- Invalida el proceso de evaluación pues oculta los problemas y perjudica a los trabajadores que han tenido un desempeño sobresaliente.

Permisibilidad de inflexibilidad

- Cuando se califica de forma extremadamente benevolente o severa.
- Los rige un deseo inconsciente de agradar y conquistar popularidad o imponer un grado de alto respeto y distancia.

Elementos culturales y políticos

- Emitir juicios influidos por pensamientos políticos o culturales.

Acciones recientes

- Las acciones más recientes de un trabajador pueden afectar en gran medida sus calificaciones, es probable que estas acciones, buenas o malas, estén en la mente del evaluador.
- El evaluador debe incluir la conducta importante del trabajador.

Efecto del halo

- Una aura positiva o negativa en torno a determinada persona.

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