

¿Quién evalúa el desempeño?

La evaluación del desempeño es un proceso que reduce la incertidumbre de las personas dentro de la organización, pues proporciona retroalimentación respecto a su desempeño. También busca el intercambio de ideas entre las personas y sus jefes. Además de mostrar a las personas lo que sus compañeros de trabajo piensan de ellos y de sus aportaciones a la organización y a los clientes.

Un sistema ideal de evaluación del desempeño sería un sistema simple en el cual el propio trabajo desempeñado por las personas proporcionara toda la retroalimentación sobre el desempeño de las personas, sin necesidad de intermediarios. Por lo general las organizaciones utilizan diferentes formas de evaluar el desempeño.

A continuación describiremos algunas de ellas:

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

¿Quién evalúa el desempeño?

Formas	Descripción	Característica
Autoevaluación del desempeño	Lo ideal sería que cada persona evaluara su propio desempeño. En base a su actuación, eficiencia y eficacia, en el marco de algunos parámetros que fije el supervisor o la actividad misma.	Organizaciones democráticas y participativas.
El gerente	Tiene una responsabilidad de línea por el desempeño de sus subordinados, de su constante evaluación y de la comunicación de los resultados.	Refuerzo de jerarquía.
El individuo y el gerente	El gerente funciona como el elemento que guía y orienta, mientras que el colaborador evalúa su desempeño en función de la retroalimentación que el gerente proporciona. El gerente orienta, entrena, asesora, informa metas y objetivos por alcanzar.	Reducir diferencias jerárquicas. Tendencia muy fuerte.
El equipo de trabajo	El equipo es responsable de la evaluación del desempeño de sus participantes y define los objetivos y las metas que debe alcanzar.	El propio equipo evalúa su desempeño.
La evaluación 360°	Todos los elementos que tienen alguna interacción con el evaluado califican su desempeño. (Gerente, pares, subordinados, clientes, proveedores).	Evaluación más rica, produce información distinta, procedente de todas partes.
La evaluación hacia arriba	Permite que el equipo de trabajo evalúe a su gerente.	Negaciones e intercambios con el gerente.
La comisión de evaluación del desempeño	Una evaluación colectiva a cargo de un grupo de personas directa o indirectamente interesadas en el desempeño de los colaboradores.	Centralizado.
El órgano de recursos humanos	Recursos humanos asume toda la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas de la organización.	Conservador, monopolizado y burócrata.