

¿Por qué se debe evaluar el desempeño?



La evaluación del desempeño laboral es un proceso clave para las empresas de cualquier tamaño o sector de actividad. Todas las empresas en el mundo dependen de su equipo humano. Es fundamental **alinear el desarrollo individual de cada empleado con los objetivos de desarrollo de la organización**. Para lograrlo, los departamentos de Recursos Humanos recurren a la evaluación del desempeño pues les permite implementar **procesos de mejora continua** y contar con **datos para la toma de decisiones estratégicas**.

En la evaluación se mide cómo cada trabajador desempeña sus **competencias profesionales**, alcanza sus metas o qué tan alineado está con los **valores corporativos** o las **funciones propias del cargo** que ocupa.

Incluso aquellas empresas que no tienen formalizado un proceso de evaluación del desempeño, evalúan. Aunque sea de manera poco estructurada, subjetiva y no exista un informe o una reunión de feedback que lo respalde, los supervisores, los compañeros, los subordinados y los clientes califican de forma constante a aquellos con los que interactúan en el trabajo. ¿Te resulta familiar?

✓ *Solicita tu cuenta
DEMO gratuita*

Sin embargo, un proceso eficaz de evaluación del desempeño permite una **gestión del talento adecuada** y tiene un impacto muy significativo en la **cultura de la organización**, la **satisfacción y motivación** de los colaboradores y los niveles de **productividad** general.

Te resumimos algunas de las muchas razones por las que es tan importante para tu organización llevar a cabo un proceso continuo de Evaluación del Desempeño:

1. Evaluar para detectar el potencial

Las evaluaciones nos permiten detectar el potencial y trazar la trayectoria profesional de los colaboradores con mayor recorrido a medio y largo plazo para establecer estrategias de fidelización y desarrollo. Por eso los procesos de evaluación son la piedra angular en la gestión estratégica del talento. Sin una herramienta de evaluación efectiva, es posible que nunca descubras el talento de las personas de tu equipo y, ¡del que puede depender el futuro de tu organización!

2. Evaluar para identificar a los *high performers* o personas con mejor desempeño

Saber quiénes son las personas con mejor desempeño nos ayudará a recurrir a ellos para los proyectos más difíciles o claves para la organización a corto plazo. ¡Pero ojo! Ser excelente en su trabajo no garantiza tener un alto potencial, por eso es tan importante lanzar los dos tipos de evaluaciones -desempeño y potencial- y correlacionar los resultados en una Matriz de talento.

3. Evaluar para establecer nuevas metas

Como ya sabes, **motivación y productividad son inseparables**. Aquellos colaboradores que están constantemente motivados tratando de alcanzar sus objetivos tendrán más posibilidades de mejorar sus resultados. Además, la evaluación también es la ocasión perfecta para redefinir las metas teniendo en cuenta las condiciones cambiantes o los planes de desarrollo que persigue cada profesional. Establecer nuevos objetivos -alcanzables y retadores- una vez que conocemos nuestros resultados actuales, estimulará a los empleados que verán cómo pueden mejorar constantemente en su Carrera profesional, ¡sácale partido al Plan de Acción en tu reunión de Feedback!

✓ Solicita tu cuenta
DEMO gratuita

4. Evaluar para contar con People Analytics

Otra de las ventajas de lanzar evaluaciones del desempeño es que la organización podrá contar con datos sólidos para basar sus decisiones estratégicas. También se les conoce como *Talent Analytics* o *HR Analytics* y engloban todas aquellas informaciones que permiten orientar los objetivos a corto, medio y largo plazo con mayores probabilidades de éxito.

Con el paso del tiempo, los departamentos de Recursos Humanos han evolucionado desde una posición más operativa, hacia una más estratégica. En este punto, los datos relativos a la gestión de las personas (tanto en su gestión administrativa como en la gestión del talento) se analizan para tomar decisiones relacionadas con planes de capacitación, políticas retributivas y compensación, planes de carrera, atracción de nuevo talento o su fidelización. Permite a las empresas ser proactivas en lugar de reactivas.

Se trata de convertir los datos en información y la información en conocimiento.

5. Evaluar como método de Transparencia

Cuando una empresa cuenta con un proceso formal de medición de desempeño que sea compartido y conocido por todos, las decisiones que de éste se deriven serán más justas. Si, por ejemplo, diseñas una política de compensación basada en la meritocracia, será mejor aceptada que si estuviera basada en criterios aleatorios o cambiantes.

Si además tu proceso de evaluación del desempeño está digitalizado, los informes reportados serán mucho más sólidos. Al no haber cabida para el error en los cálculos, las personas tendrán mayor confianza en todo el proceso, de principio a fin.

¿Y sabes por qué es buena la transparencia en las organizaciones? ¡Porque te ayuda a contar con una cultura corporativa sólida que logra retener el talento!

✓ Solicita tu cuenta
DEMO gratuita

6. Evaluar para mejorar el ajuste de puestos

Gracias a la detección de brechas, tanto positivas como negativas, podemos identificar a aquellas personas que quizá no están ocupando el puesto adecuado según sus fortalezas o áreas de mejora. Que la empresa conozca y reconozca los puntos fuertes de cada trabajador no solo facilita el reparto de tareas, también favorece la motivación individual. Una persona a la que le permiten desarrollar sus mejores capacidades estará más cerca de entrar en flow y de inspirar al resto.

7. Evaluar para gestionar el teletrabajo

A través de las evaluaciones podemos favorecer las conversaciones entre supervisores y aquellos colaboradores que teletrabajan. ¡Y no solo eso! Evaluando indicadores relacionados con el *home office*, también podremos detectar si las personas que trabajan en remoto cuentan con las capacidades y los recursos necesarios para hacerlo de manera efectiva.

El trabajo remoto ha llegado para quedarse como una opción más para empresas y profesionales. Pero se necesitan las herramientas adecuadas para mantener a los equipos cohesionados y líderes preparados para ese reto.

8. Evaluar para dar voz a cada miembro del equipo

La evaluación es una gran oportunidad para que los empleados se expresen. Saber que sus managers le van a escuchar facilita al trabajador que pueda trasladar sus ideas, inquietudes o problemas y, así, mejorar el nivel de satisfacción laboral. Pero no únicamente eso, **algunas de las mejores estrategias partieron de una idea que fue escuchada y tenida en cuenta**. Si se busca estimular el **intraemprendimiento**, deberemos asegurarnos de que existan canales de comunicación, espacios de diálogo y trampolines para dar el salto.

¿A qué esperas? ¡Sé el cambio que deseas ver en tu organización! Por mucho menos de lo que imaginas, podrás contar con tecnología potente y ágil que se adapte a tus necesidades. ¡Haz la prueba!

✓ Solicita tu cuenta
DEMO gratuita



El equipo de HRider