

# Evaluaciones de desempeño son una valiosa herramienta

■ Pruebas no deben ser vistas como medio de castigo sino de superación



**Ximena Alfaro M.**  
ximena.alfaro@nacion.com

Es común que las evaluaciones de desempeño (también llamadas de rendimiento) generen una carga de ansiedad y estrés en los empleados, debido a los procesos a los que deben someterse.

La consultora en temas de capital humano, Sonia Gómez, afirmó que el objetivo de las evaluaciones de desempeño no es castigar a los empleados, en caso de que su productividad resulte inferior a la esperada.

"Quiénes estén por debajo del nivel solicitado, deben ser el foco de atención en capacitaciones", expresó la especialista.

Actualmente, estos mecanismos de sondeo son necesarios para medir el nivel de producción de los trabajadores.

"En la era actual, evaluar el desempeño del personal es evaluar el rendimiento de nuestro capital



Las evaluaciones permiten cercanía entre el patrono y el empleado. ARCHIVO

humano", sostiene la firma de recursos humanos Manpower.

"Eso no es poca cosa tanto para una organización que pretende ser competitiva, como para los individuos que desean ser exitosos en el mercado laboral", agregó.

Un proceso adecuado de evaluación del desempeño se traduce en importantes ventajas para las organizaciones.

Uno los beneficios de estas prue-

ba es una mejora del desempeño laboral, cuando se complementa con retroalimentación, diseño de políticas de compensación salarial y toma de decisiones adecuadas de ubicación del personal.

Además, permite identificar áreas para capacitar personal, así como detectar errores en el análisis y concepción de puestos.

Durante la medición, los empleados pueden resultar con un de-

## REQUISITO

### El método de las entrevistas

La entrevista de evaluación es considerada el paso más delicado de todo el programa. Los especialistas recomiendan que el evaluador esté en condiciones de proporcionar realimentación al empleado a través de técnicas de convencimiento, diálogo y solución de problemas. Esta herramienta le permite al jefe conocer el esfuerzo del trabajador, así como sus inquietudes y su estado de ánimo dentro de la empresa.

FUENTE: Archivo LÑ

sempaño sobresaliente.

No obstante, también puede haber resultados por debajo de la calificación estándar, la cual corresponde a una nota de 70 en una escala de 1 a 100.

Una ventaja adicional de tales evaluaciones es que pueden suministrar valiosa información a los patronos en la búsqueda de candidatos que puedan ascender a distintos puestos. ■