

Las evaluaciones de desempeño y su valor

➡ Deben realizarse en un plazo máximo de tres meses, según especialistas



Ximena Alfaro M.
gimena.alfaro@nacion.com

Las evaluaciones de desempeño son necesarias para desarrollar un buen funcionamiento dentro de las organizaciones.

Las evaluaciones se utilizan para medir a los funcionarios que tienen un desempeño sobresaliente, así como para encontrar a los trabajadores que están por debajo del estándar (nota 70 en una escala de 1 a 100).

Según indicó la asesora en recursos humanos, Sonia Gómez, actualmente las empresas utilizan un método de cumplimiento de metas individuales, en lugar de un cuestionario general como se ejecutaba anteriormente.

Gómez indicó que aún existe controversia en las empresas acerca de valorar cada cuánto tiempo deben realizarse las evaluaciones de desempeño.

Sin embargo, destacó que en



Los patronos utilizan las capacitaciones como medida correctiva. ARCHIVO

consenso se establecieron periodos mensuales o trimestrales para ejecutar los momentos de control.

“Lo ideal es que al finalizar cada mes los jefes controlen cómo va la productividad”, informó Gómez.

Mejorar la productividad. El objetivo que dictan las evaluaciones de desempeño no se basan en castigar a los empleados, en caso de que su productividad resulte inferior.

“Quienes estén por debajo del nivel solicitado, deben ser el foco de atención en capacitaciones”, expresó la asesora.

Las acciones correctivas que se pueden determinar dentro de las empresas corresponden a mejorar la actitud de los empleados y proveerles de las herramientas, asesorías y capacitaciones necesarias.

Además, a partir de dichas evaluaciones se buscan candidatos pa-

OBJETIVOS

Evaluaciones del desempeño

- La vinculación de la persona a su puesto de trabajo.
- Entrenamiento.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño laboral.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados.
- Informaciones básicas para la investigación del área de Recursos Humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estimulo a la productividad.
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa.
- Autoperfeccionamiento del empleado y sus condiciones.
- Retroalimentación con la información del empleado que se encuentra en evaluación.

ra ascender de puestos, para recibir bonos, así como líderes y personas competentes para delegarles proyectos destacados.

Gómez aseguró que en Costa Rica los empleados prefieren recibir una nota en su evaluación de desempeño, a diferencia de cómo se utiliza en países donde es común usar una escala de medición para indicarle al trabajador cómo se están realizando sus labores. ■