



Últimamente estamos oyendo que algunas empresas empiezan a descartar la evaluación de desempeño por considerarla un proceso ineficiente y obsoleto.

Sin embargo, hay que ser muy cuidadoso cuando se considera quitar sistemas de valoración dentro de las prácticas de una organización. Las métricas han sido un pilar de la gestión durante décadas, por buenas razones.

Son numerosas las aportaciones que puede hacer la evaluación del desempeño cuando está bien diseñada, implantada y administrada adecuadamente, por ejemplo:

- Medir el desempeño de manera transparente, a corto, medio y largo plazo.
- Aclarar, definir y redefinir prioridades y objetivos.
- Motivar mediante el acuerdo de objetivos y metas útiles.
- Motivar a través del logro y la retroalimentación.
- Conocer las necesidades de formación y deseos de aprendizaje.
- Identificar las fortalezas personales y dirección, incluyendo fortalezas ocultas no utilizadas.
- Planificar la carrera y sucesión, personal y organizacional.
- Clarificar los roles del equipo.
- Evaluar y analizar las necesidades de formación organizacional.
- Apreciar y conocer a cada persona, mejorando la relación.
- Resolver confusiones y malentendidos.
- Reforzar las filosofías organizativas, los valores, los objetivos, las estrategias, las prioridades, etc.
- Delegar responsabilidades y favorecer el crecimiento y desarrollo de los empleados.
- Asesorar y dar feedback.
- Desarrollar al gerente - todos los buenos gerentes deben ser capaces de realizar bien las evaluaciones - es un proceso fundamental.
- La lista continua...

La gente tiene cada vez menos oportunidades de tener encuentros cara a cara. La evaluación del desempeño ofrece una manera de proteger y propiciar estas valiosas oportunidades. Si nos

planteamos reemplazar las evaluaciones de desempeño con otros métodos aparentemente más eficientes y rentables, debemos estar seguros de que puede cubrir con seguridad todos los aspectos del rendimiento y el desarrollo de actitudes que un sistema de evaluaciones de desempeño bien ejecutado está diseñado naturalmente para lograr.

Los evaluadores necesitan orientación, capacitación y estímulo para realizar las evaluaciones adecuadamente. Especialmente los detractores y los críticos. Hay muchas maneras de reducir la aprensión y el miedo. En particular, animar a la gente a sentarse juntos y hacer una revisión a menudo, de manera informal. Esto elimina gran parte de la presión que puede provocar dejarlo todo a una sola discusión una vez al año cuando ya no tenemos margen de maniobra.

Las evaluaciones de desempeño que se administran sin formación (para aquellos que lo necesitan), sin explicación o consulta, y se llevan a cabo mal serán contraproducentes y serán una pérdida de tiempo para todos. Las evaluaciones de desempeño bien preparadas y bien conducidas proporcionan oportunidades únicas para ayudar a los evaluados y a los evaluadores a mejorar y desarrollar, y por lo tanto también a las organizaciones para las que trabajan. Al igual que cualquier otro proceso, si las evaluaciones de rendimiento no funcionan, no culpemos al proceso, preguntémonos si está siendo adecuadamente desplegado, explicado, acordado y conducido.



[Àngels Mora](#)

Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).