

Entrevista a la Sra. Pilar Quinteros Marquina*

Fuente: <http://personalyturismo.blogspot.com/>

"La evaluación del desempeño es la piedra angular de los sistemas de gestión de las personas. Brinda tanto un beneficio para la organización como para los colaboradores"

¿Cuál es el objetivo que persiguen las empresas al realizar una evaluación de desempeño, cuál es el beneficio para la organización y para los empleados?

El sistema de evaluación del desempeño tiene como objetivo medir, analizar y desarrollar las habilidades, conocimientos y comportamientos estratégicamente requeridos por la organización. Es la piedra angular de los sistemas de gestión de las personas que brinda tanto un beneficio para la organización como para los colaboradores.

Beneficios para la organización: es una herramienta de identificación, desarrollo y retención de talento para la empresa representada por sus líderes gestores de personas.

Beneficios para el empleado: es un recurso de comunicación y entendimiento para el empleado de los aspectos que son valorados por la organización, las expectativas sobre su aporte de valor y la brecha que pudiera existir entre sus competencias actuales y las deseadas.

Finalmente el sistema de evaluación del desempeño es un proceso organizacional que facilita e impulsa el logro de los objetivos de la empresa a través de las personas.

¿Cuál es la diferencia entre evaluación de desempeño y administración (gestión) del desempeño?

La administración (gestión) del proceso comprende la gestión de las etapas y componentes del sistema de desempeño. En general se inicia con la definición de los objetivos tanto de negocio como personales alineados al plan estratégico, se realiza una revisión de medio año en la que se monitorean los avances y se realizan los ajustes necesarios y finalmente se cierra el ciclo con la evaluación de fin de año. Entre los componentes podemos resaltar diversos tipos de feedback, modalidades de medición de indicadores, variantes en la entrevista de retroalimentación etc. La administración del proceso incluye también la relación con otros sistemas como el de selección, compensaciones, capacitación, reconocimiento, talento, etc.

Dependiendo del desarrollo de la gestión de las personas en la empresa el proceso de evaluación del desempeño puede ir acompañado de un proceso paralelo y complementario que se denomina proceso de desarrollo personal, totalmente dirigido al desarrollo de competencias personales en preparación para asumir retos de mayor desafío. En definitiva esto es un aporte al desarrollo del empleado como ser humano que impacta positivamente en la organización, en la sociedad, en su entorno familiar, amical etc.

La evaluación del desempeño hace énfasis específicamente en las variables que se van a medir, cómo medirlas, cómo desarrollarlas y potenciarlas; cómo impulsarlas desde una perspectiva organizacional.

Fuente de Origen: <http://blogs.aptitus.pe/>