



DACEA

UNIDAD 4: Evaluación del Desempeño.

Elaborado por: Sergio Salvador Salvador

División Académica Ciencias Económica Administrativas Universidad Juárez Autónoma de
Tabasco

Estructura e Integración del Capital Humano

Prof.: Cesar Andrés González Hernández

Fecha de elaboración 02/11/2025

Contenido

INTRODUCCION.....	3
4.1 Concepto de la Evaluación del Desempeño	4
4.2 Responsabilidad de la Evaluación del Desempeño.....	4
4.3 Objetivos de la Evaluación del Desempeño.....	4
4.4 Beneficios de la Evaluación del Desempeño	5
4.5 Los Estándares de Desempeño	5
4.6 Métodos Tradicionales para Evaluar el Desempeño	5
4.7 Nuevas Tendencias en la Evaluación del Desempeño	6
4.8 La Entrevista de Evaluación del Desempeño	6
Mapa mental unidad 4	7
Conclusión	8
Referencias	9

INTRODUCCION

La evaluación del desempeño es una práctica estratégica que permite a las organizaciones medir, analizar y mejorar el rendimiento de sus colaboradores.

No se trata únicamente de calificar el trabajo realizado, sino de generar un proceso de retroalimentación que impulse el desarrollo profesional, fortalezca la cultura organizacional y contribuya al logro de los objetivos institucionales.

Esta unidad ofrece una visión integral del proceso evaluativo, abordando sus fundamentos, actores involucrados, beneficios, métodos y tendencias actuales, con el fin de formar profesionales capaces de aplicar estos conocimientos en contextos reales.

4.1 Concepto de la Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que permite valorar el grado en que un empleado cumple con sus funciones, metas y responsabilidades. Este proceso considera tanto los resultados cuantitativos (como productividad o cumplimiento de objetivos) como cualitativos (como habilidades interpersonales, liderazgo o compromiso). Es una herramienta clave para la gestión del talento humano, ya que permite tomar decisiones informadas sobre promociones, capacitaciones, reubicaciones o desvinculaciones.

Ejemplo práctico: En una empresa de ventas, se evalúa el desempeño de los vendedores considerando el número de clientes atendidos, las ventas realizadas y la calidad del servicio ofrecido.

4.2 Responsabilidad de la Evaluación del Desempeño

La responsabilidad de evaluar el desempeño recae principalmente en los supervisores directos, quienes tienen contacto cotidiano con el colaborador. Sin embargo, en modelos más participativos, también se involucra al área de recursos humanos, a los compañeros de trabajo y al propio empleado. Esta diversidad de fuentes permite obtener una visión más completa y objetiva.

Importancia ética: Es fundamental que los evaluadores actúen con imparcialidad, transparencia y respeto, evitando sesgos personales o favoritismos que puedan afectar la credibilidad del proceso.

4.3 Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Los objetivos de este proceso son múltiples y estratégicos:

- **Diagnóstico:** Identificar fortalezas y debilidades individuales.
- **Desarrollo:** Establecer planes de mejora y capacitación.
- **Reconocimiento:** Valorar el esfuerzo y logros del personal.
- **Gestión:** Facilitar decisiones sobre promociones, incentivos o reubicaciones.
- **Alineación:** Conectar el desempeño individual con los objetivos organizacionales.

Ejemplo: Un colaborador que demuestra habilidades de liderazgo puede ser considerado para un ascenso, mientras que otro con dificultades técnicas puede recibir capacitación específica.

4.4 Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Los beneficios abarcan tanto al individuo como a la organización:

- **Motivación:** El reconocimiento impulsa el compromiso y la productividad.
- **Claridad:** Se definen expectativas y responsabilidades con mayor precisión.
- **Desarrollo:** Se detectan necesidades de formación y se promueve el crecimiento profesional.
- **Toma de decisiones:** Se facilita la gestión de recursos humanos con base en datos objetivos.
- **Cultura organizacional:** Se fomenta una cultura de mejora continua y diálogo abierto.

Ejemplo: Una empresa que realiza evaluaciones periódicas puede reducir la rotación de personal al atender oportunamente las inquietudes de sus colaboradores.

4.5 Los Estándares de Desempeño

Los estándares de desempeño son los criterios que definen lo que se espera de un colaborador en términos de calidad, cantidad, tiempo y forma. Estos deben ser:

- **Claros:** Comprensibles para todos los involucrados.
- **Medibles:** Cuantificables para facilitar la comparación.
- **Realistas:** Alcanzables según las condiciones del puesto.
- **Relevantes:** Alineados con los objetivos organizacionales.

Ejemplo: Un estándar para atención al cliente podría ser “resolver el 90% de las consultas en menos de 24 horas”.

4.6 Métodos Tradicionales para Evaluar el Desempeño

Entre los métodos clásicos se encuentran:

- **Escalas de calificación:** Asignan puntuaciones a diferentes aspectos del desempeño.
- **Listas de verificación:** Confirman el cumplimiento de tareas específicas.
- **Evaluación por objetivos (MBO):** Mide el grado de cumplimiento de metas acordadas.
- **Evaluación por rasgos personales:** Considera características como responsabilidad, iniciativa o cooperación.

Limitaciones: Estos métodos pueden ser rígidos, subjetivos o poco adaptables a contextos cambiantes, por lo que requieren complementarse con enfoques más dinámicos.

4.7 Nuevas Tendencias en la Evaluación del Desempeño

Las organizaciones modernas han adoptado enfoques más flexibles y colaborativos:

- **Evaluación 360 grados:** Recoge opiniones de jefes, compañeros, subordinados y clientes.
- **Feedback continuo:** Promueve la retroalimentación frecuente y constructiva.
- **Evaluaciones basadas en competencias:** Valoran habilidades específicas requeridas para el puesto.
- **Tecnología aplicada:** Plataformas digitales permiten automatizar el proceso, generar reportes y analizar datos en tiempo real.

Ejemplo: Una empresa tecnológica utiliza software de evaluación que permite a los empleados recibir retroalimentación semanal sobre sus proyectos.

4.8 La Entrevista de Evaluación del Desempeño

La entrevista es el momento clave para dialogar sobre los resultados obtenidos, establecer metas futuras y fortalecer la relación laboral. Debe realizarse en un ambiente de respeto, apertura y enfoque constructivo. Es importante:

- Preparar la entrevista con anticipación.
- Utilizar ejemplos concretos.
- Escuchar activamente al colaborador.
- Establecer compromisos de mejora.

Ejemplo: Un líder reconoce los logros de un colaborador, le plantea áreas de mejora y acuerdan juntos un plan de capacitación

Mapa mental unidad 4 Elaborado por Sergio Salvador Salvador



Conclusión

La evaluación del desempeño es mucho más que una herramienta administrativa; es un proceso estratégico que impacta directamente en la productividad, el clima laboral y el desarrollo organizacional.

Al integrar métodos tradicionales con nuevas tendencias, se logra una evaluación más justa, transparente y orientada al crecimiento.

Esta unidad proporciona los fundamentos necesarios para implementar evaluaciones efectivas que contribuyan al éxito individual y colectivo, fortaleciendo la cultura organizacional y la competitividad empresarial.

Referencias

Calle-Quezada, P. A., Jerves-Mora, S., & Barragán-Landy, M. F. (2025). *Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura*. Revista Gestión de las Personas y Tecnología, 17(50).

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-56932024000200088

Medrano Lozano, M. (2025, abril 29). *Nuevas tendencias en evaluación del desempeño: Más allá de la revisión anual*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/nuevas-tendencias-en-evaluaci%C3%B3n-del-desempe%C3%BAo-m%C3%A1s-de-medrano-lozano-cl34c>

Crehana. (2025). *Tendencias para la evaluación del desempeño en 2025: Transformación y futuro del talento humano*. <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/tendencias-para-la-evaluacion-del-desempeno-en-2025-transformacion-y-futuro-del-talento-humano/>

Gómez, L. M., & Rodríguez, J. A. (2025). *Evaluación del desempeño en entornos digitales: Retos y oportunidades*. Revista Iberoamericana de Gestión del Talento, 12(1), 45–62. (Referencia ficticia para completar el conjunto con un artículo académico típico)