



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica De Ciencias Económico Administrativas



UNIDAD 4: Evaluación Del Desempeño.

Jesús Fernando León Santa Cruz

Estructura e Integración del Capital Humano

Cesar Andrés González Hernández

Lic en Contaduría Pública

08 de noviembre de 2025

Introducción	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.....	5
4.4 Beneficios de la evaluación del desempeño.	5
4.5 Los estándares de desempeño.....	5
4.6 Métodos tradicionales para evaluar el desempeño.....	6
4.7 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.....	6
4.8 La entrevista de evaluación del desempeño.....	7
Mapa mental	8
Conclusión.....	9
Referencias	10

Introducción

La evaluación del desempeño constituye un elemento esencial dentro de la gestión del talento humano, ya que permite medir de forma objetiva el rendimiento de los colaboradores y su contribución al logro de los objetivos organizacionales. A través de este proceso, las empresas pueden identificar fortalezas, áreas de oportunidad y diseñar estrategias que impulsen el desarrollo profesional del personal.

En la actualidad, la evaluación del desempeño ha evolucionado hacia modelos más participativos, dinámicos y tecnológicos, donde la retroalimentación constante y el enfoque en las competencias se convierten en factores clave. Las organizaciones modernas ya no ven este proceso únicamente como un mecanismo de control, sino como una herramienta estratégica para fomentar el compromiso, la motivación y la mejora continua.

Por ello, comprender los fundamentos, métodos y nuevas tendencias en la evaluación del desempeño es indispensable para fortalecer la eficiencia organizacional y asegurar la gestión efectiva del capital humano.

4.1 Concepto de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que permite medir y analizar el rendimiento laboral de los colaboradores en relación con los objetivos establecidos por la organización. A través de este procedimiento se identifica el grado en que cada persona cumple con sus responsabilidades, utiliza sus competencias y contribuye al logro de las metas institucionales.

Además, esta herramienta no solo se enfoca en los resultados cuantitativos, sino también en aspectos cualitativos como la actitud, la iniciativa, la puntualidad y la capacidad de trabajo en equipo. En esencia, la evaluación del desempeño busca valorar de manera integral el aporte del individuo al funcionamiento organizacional.

4.2 Responsabilidad de la evaluación del desempeño.

La responsabilidad de llevar a cabo la evaluación del desempeño recae principalmente en los **supervisores inmediatos** y en el **área de recursos humanos**. Sin embargo, el proceso debe involucrar también al propio trabajador, ya que su participación favorece la retroalimentación y la mejora continua.

Los supervisores son responsables de observar y registrar el comportamiento laboral cotidiano, mientras que el departamento de recursos humanos proporciona los instrumentos, métodos y lineamientos necesarios. La combinación de ambos enfoques garantiza una evaluación más justa, objetiva y alineada con la estrategia organizacional.

4.3 Objetivos de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño tiene como finalidad conocer y mejorar el rendimiento de los colaboradores dentro de la organización. A través de este proceso se busca identificar el potencial de cada persona, así como su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, permite planificar estrategias de desarrollo, capacitación y promoción del personal. La evaluación del desempeño busca medir el potencial humano de cada empleado, así como su contribución a los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2017, p. 315).

4.4 Beneficios de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño aporta múltiples beneficios a la organización y a sus empleados, ya que mejora la comunicación, fortalece la motivación y fomenta la mejora continua. Dessler (2020) explica que este proceso impulsa el compromiso y la productividad del personal, al brindar una retroalimentación constante y reconocer los logros alcanzados. Asimismo, favorece la toma de decisiones en materia de desarrollo profesional, ascensos y recompensas.

4.5 Los estándares de desempeño.

Los estándares de desempeño son parámetros que orientan y definen el nivel esperado de productividad o calidad en el trabajo. Según Werther y Davis (2014), establecer criterios claros y medibles garantiza la objetividad del proceso evaluativo y promueve la equidad dentro de la organización. Estos estándares permiten comparar los resultados reales con los deseados, ayudando a mantener la coherencia entre las metas individuales y las organizacionales.

4.6 Métodos tradicionales para evaluar el desempeño.

Entre los métodos tradicionales más utilizados se encuentran:

- **Escalas de calificación gráficas:** consisten en asignar puntuaciones al desempeño en distintos factores, como puntualidad, responsabilidad o cooperación.
- **Listas de verificación:** el evaluador marca si el empleado cumple o no con determinadas conductas o resultados.
- **Método de elección forzada:** el evaluador selecciona entre frases predeterminadas aquella que mejor describa al colaborador.
- **Método de incidentes críticos:** registra comportamientos muy positivos o negativos durante un periodo específico.
- **Método de comparación por pares:** compara a los empleados entre sí para determinar quién presenta un mejor desempeño.

Estos métodos, aunque prácticos, pueden presentar limitaciones subjetivas, por lo que en la actualidad se combinan con enfoques más modernos.

4.7 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.

Las nuevas tendencias se enfocan en procesos **más dinámicos, participativos y continuos**, aprovechando la tecnología y priorizando la retroalimentación constante.

Entre las principales innovaciones se encuentran:

- **Evaluación 360°:** recopila opiniones de superiores, compañeros, subordinados e incluso clientes, ofreciendo una visión integral del desempeño.

- **Autoevaluación:** permite que el trabajador reflexione sobre sus logros y áreas de mejora, promoviendo la autorregulación.
- **Evaluación por competencias:** mide habilidades específicas, actitudes y comportamientos relacionados con el éxito en el puesto.
- **Feedback continuo:** sustituye las evaluaciones anuales por revisiones periódicas que fomentan la mejora constante.
- **Sistemas digitales y software de gestión:** facilitan el seguimiento en tiempo real, la transparencia y la comunicación efectiva entre evaluador y evaluado.

Estas tendencias buscan que la evaluación sea un proceso colaborativo orientado al crecimiento personal y organizacional, en lugar de un simple control de resultados.

4.8 La entrevista de evaluación del desempeño.

La entrevista de evaluación del desempeño es el espacio formal en el que el supervisor y el colaborador analizan los resultados obtenidos, identifican logros y establecen planes de mejora. Durante esta entrevista se fomenta la comunicación abierta, se proporciona retroalimentación constructiva y se establecen compromisos futuros.

Su éxito depende de la preparación del evaluador, la disposición del trabajador y el clima de confianza que se logre generar.

En conclusión, esta etapa es fundamental para transformar los resultados de la evaluación en acciones concretas de desarrollo y motivación.

Mapa mental



Conclusión

La evaluación del desempeño constituye una herramienta estratégica dentro de la gestión de recursos humanos, ya que permite conocer el aporte real de cada colaborador, identificar potencialidades y orientar las acciones de mejora.

Además, favorece la comunicación, la transparencia y la alineación entre los objetivos personales y los institucionales.

Las tendencias actuales muestran un cambio hacia modelos más participativos y tecnológicos, centrados en el aprendizaje y el desarrollo continuo del talento humano.

Por tanto, evaluar el desempeño ya no implica solo medir resultados, sino también impulsar el crecimiento profesional y fortalecer la cultura organizacional.

Referencias

Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). (2023). *Evaluación del desempeño laboral*.

Recuperado de <https://www.gob.mx/inap>

Gestión Humana. (2022). *Importancia de la evaluación del desempeño en las organizaciones*.

Recuperado de <https://www.gestionhumana.com>

Observatorio de Recursos Humanos. (2023). *Tendencias actuales en la evaluación del desempeño*.

Recuperado de <https://www.observatoriorh.com>