

Aplica Técnicas, Instrumentos Y Metodologías De Evaluación Y Desempeño Del Recurso Humano.

Como responsable de recursos humanos, estamos seguros de que ya conoces la importancia de un empleado productivo.

Un colaborador con gran rendimiento puede llevar a tu empresa a un nivel óptimo, mientras que un empleado de bajo rendimiento puede ser perjudicial para el éxito de tu empresa.

Por lo tanto, para garantizar que tus colaboradores cumplan con tus expectativas, es necesario evaluar el desempeño. Si, aunque cada vez que escuches la frase “evaluación de desempeño” sientas un dolor de estómago.

- **Elección forzada**

Es un método en el que se evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente. La evaluación consiste en que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y relacionarla con la persona en cuestión. Por lo general, **se incluyen frases positivas y negativas o simplemente se elaboran varios bloques de frases positivas.**

Cuando se utilizan únicamente frases positivas, el evaluador debe asignar a cada frase una valoración cuantitativa, que por lo general es un número del 1 al 5, y aportar más información al proceso.

- **El método de la escala gráfica**

Es sin duda el más utilizado y divulgado método de evaluación de desempeño.

Aparentemente es el método más simple, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de **evitar la subjetividad y el prejuizgamiento del evaluador.**

Se trata de un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. Este método utiliza un formulario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, en tanto que las columnas (sentido vertical) representan los grados de variación de tales factores.

- **Método de la Investigación de campo**

Un procedimiento muy sencillo. El evaluador realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador.

Por lo general, **este proceso se realiza en presencia con la supervisión de un director o jefe directo**. Sin embargo, es un método muy criticado debido a que puede dar espacio a los prejuicios y subjetividades. Además, el empleado podría sentirse presionado y por ende, no actuaría con total naturalidad.

- **Entrevista individual**

En este caso, el resultado lo constituye la información que proporcione el propio trabajador, que es finalmente quien realiza las tareas correspondientes a su cargo. La clave de la entrevista individual está en saber orientar la charla de tal modo que proporcione los datos o impresiones requeridos.

Es un método que puede ayudar a descubrir detalles sobre la cotidianidad del trabajo de un empleado que de otra manera no pudieran ser descubiertos.

- **Evaluación por objetivos**

En este método de evaluación consiste en identificar, planificar y delimitar objetivos. Después de establecer unas metas claras, empleado y empleador deberán reunirse periódicamente para analizar los progresos realizados. En esta tabla se explica el proceso:

Es importante que los objetivos estén relacionados con tareas tangibles y medibles.

- **Modelo evaluación desempeño 180 grados**

El modelo de evaluación en 180 grados es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe. Con este método, garantizamos que la información obtenida será de primera mano (ya que son personas que trabajan directamente con el profesional a examinar) y que tendremos una muestra suficiente para extraer conclusiones objetivas.

- **Modelos evaluación desempeño 360 grados**

El feedback 360 incluye a todas las personas que rodean al empleado: superiores, compañeros, clientes, subordinados e incluso proveedores. Es decir, es mucho más completo y exhaustivo que el feedback 180. Esto permite, por tanto, obtener una imagen más completa del desempeño del trabajador.

Para que este método resulte de utilidad y sirva a su objetivo, hay que mantener a raya la subjetividad de cada evaluador e incluir el mayor número de participantes posibles.

Es importante, además, que cada participante desarrolle su labor.

- **Modelo de Entrevistas de Evaluación Situacional**

Este método evalúa a los empleados en una situación social para predecir conductas en situaciones concretas y que tienen que ver con la actividad que desarrolla el sujeto dentro de la empresa.

¿Cómo se realiza la evaluación? Se le pide al empleado que participen en ejercicios de situación, grupos de trabajo o juegos en los que adquieren un rol determinado. Se le plantea, por ejemplo, cómo resolvería un problema determinado dentro de la empresa para ver su capacidad resolutive, la confianza en sí mismo, las habilidades de liderazgo, etc.

Un estudio realizado por Richard Klimoski y Mary Brickner afirma que este método tiene una gran porcentaje de éxito a la hora de predecir capacidades.

- **Modelo de Escala de Calificación Conductual**

El Modelo de Escala de Calificación Conductual compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento específicos vinculados a valoraciones numéricas.

Es decir, se plantean situaciones o conductas específicas y se evalúa el desempeño entre alto, moderado y bajo.

El objetivo de este método es proporcionar estándares claros, analizar el rendimiento de forma precisa y ofrecer una evaluación consistente.

- **Modelo de Evaluaciones psicológicas**

Este tipo de evaluaciones permiten determinar el potencial oculto de un empleado. Para ello se analiza el rendimiento futuro de un empleado en lugar de su trabajo previo. ¿Cómo se hace? Ha de ser un psicólogo el que realice las pruebas para identificar los rasgos emocionales e intelectuales de la persona.

- **Método de contabilidad de Recursos Humanos**

Por último, este modelo analiza el desempeño de un empleado según los beneficios que genera para la empresa con su trabajo. Para calcularlo, hay que comparar el coste que supone para la empresa contar con él y los beneficios generados.