

## **CLAVES PARA UNA BUENA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

La llamada evaluación o gestión del desempeño ha sido desde hace años una herramienta muy utilizada en Recursos Humanos y que cuenta generalmente con una buena acogida entre el personal. Básicamente hace referencia al procedimiento para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro, permitiendo identificar cuáles son los elementos relevantes del trabajo o la actividad de la persona, para poder emitir sobre ellos un juicio y utilizar la información obtenida en beneficio de la persona y organización. Entre sus diversos objetivos, podemos mencionar principalmente los siguientes:

- *Mejorar la productividad a través de la mejora del rendimiento de los recursos humanos.*
- *Mejorar el desarrollo del personal mediante la identificación de áreas de mejora y potencial.*
- *Identificar posibles necesidades formativas.*
- *Detectar a las personas susceptibles de desarrollarse en la organización a través de posibles planes de carrera, mediante la apreciación de su potencial y conocimiento de sus intereses.*
- *Impulsar la comunicación interna en la empresa.*
- *Mejorar la percepción de la visión de la compañía por los empleados (permite que se asocien resultados al desempeño individual del empleado).*

En tiempos complicados como los que estamos viviendo, la evaluación del desempeño se ha convertido en una herramienta imprescindible para evaluar e identificar a aquellas personas que más valor aportan a la organización y las de mayor potencial. En tiempos en que lamentablemente muchas empresas deben reducir estructuras, una correcta evaluación del personal facilitará la identificación del talento, aspecto a tener muy en cuenta en una toma de decisiones tan importante.

Sin embargo, como es lógico, la percepción que un empleado pueda tener de un proceso de gestión del desempeño aplicado en la actualidad puede ser muy distinta de la acogida que pueda tener en tiempos de bonanza. El empleado lo puede ver como una amenaza e interpretar mal las intenciones del evaluador, cuando en realidad su objetivo quizás no es elegir quién se va y quién se queda. Ahora más que nunca es vital tener en cuenta el impacto que causa un proceso como éstos en los empleados, pues las intenciones no siempre coinciden con la interpretación que pueda darle el trabajador. Estos supuestos deben ser especificados y tener claridad de los propósitos e intervenciones que surgirán a partir de este proceso con el fin de evitar malentendidos que lleven a crear resistencias innecesarias cuando se realicen las evaluaciones. Sólo de esta forma se podrá garantizar el éxito del proceso, con la total implicación y transparencia de ambas partes, tanto por parte del evaluado como del evaluador.

En Bové Montero y Asociados ponemos a disposición de nuestros clientes nuestros servicios integrales de consultoría en Recursos Humanos, entre los que podrán encontrar la creación de planes para la implantación de un modelo evaluación del personal adaptado al caso concreto de cada cliente, así como la formación necesaria y asesoramiento a los evaluadores. Además, le informamos que en nuestra Firma completamos nuestra oferta de servicios en Recursos Humanos con las siguientes coberturas:

- *Selección de personal y búsqueda de directivos*
- *Diseño de la estructura organizativa*
- *Análisis, descripción y valoración de puestos*
- *Compensación y beneficios*
- *Planes de carrera y sucesiones*
- *Comunicación interna y análisis de clima laboral*
- *Formación*

Animamos a nuestros lectores a reflexionar sobre la importancia de aplicar un correcto método de evaluación de su personal y de contar con los consejos de expertos en la materia.

Para ampliar cualquier información recogida en este documento no dude en ponerse en contacto con nuestro **departamento de Recursos Humanos**. Personas de contacto:

**Oficina de Barcelona:**

- Sílvia Forés. [sfores@bovemontero.com](mailto:sfores@bovemontero.com). Telf.: +34.93.218.07.08. Responsable de RRHH

**Oficina de Madrid:**

- Yolanda García. [ygarcia@bovemontero.com](mailto:ygarcia@bovemontero.com). Telf: +34. 91.561.54.14
- David Ortera. [dortera@bovemontero.com](mailto:dortera@bovemontero.com). Telf: +34. 91.561.54.14

**Oficina de Palma de Mallorca:**

- Andrés Mora. [amora@bovemontero.com](mailto:amora@bovemontero.com). Telf: +34. 971.77.51.24

**Oficina de Valencia:**

- Secundino Urcera. [surcera@bovemontero.com](mailto:surcera@bovemontero.com). Telf: +34. 96.353.21.11

Bové Montero y Asociados. C/ Marià Cubí, 7, 08006 Barcelona NIF: B-08639734 Http: [www.bovemontero.com](http://www.bovemontero.com)

En el caso de no querer volver a recibir los próximos envíos de Flash RRHH, le rogamos nos lo comuniqué al email: [sfores@bovemontero.com](mailto:sfores@bovemontero.com)