



GRUPO ACMS Consultores

¿Qué mide la evaluación del desempeño?



(ER-0772/2013)

Alcance ISO 9001

Diseño, desarrollo, implantación, formación y mantenimiento de sistemas de gestión de la calidad, medioambiental, de la prevención de riesgos laborales, protección de datos, seguridad alimentaria y de la calidad y competencia técnica en laboratorios clínicos.

Alcance ISO 27001

Los sistemas de información que dan soporte a las actividades de diseño, desarrollo, implantación, formación y mantenimiento de sistemas de gestión y el diseño, desarrollo y comercialización de software de sistemas de gestión de acuerdo con la declaración de aplicabilidad vigente.



(SI-0021/2020)

Índice de Contenidos

- 1. ¿Qué es la evaluación del desempeño laboral?
- 2. ¿Qué mide la evaluación?
- 3. ¿Cada cuánto se realiza?
- 4. Tipos de evaluaciones
- 5. ¿Por qué es importante la evaluación del desempeño?

1. ¿Qué es la evaluación del desempeño laboral?

La evaluación del desempeño laboral permite conocer el grado de rendimiento laboral de los trabajadores. Se trata de una herramienta objetiva que detecta y analiza necesidades y errores en la gestión del personal de una empresa.

Para realizar una óptima evaluación del desempeño laboral se ha de seguir una metodología e ir siguiendo un conjunto de pasos para que el proceso sea válido. Destacamos algunos puntos importantes:

- Definir objetivos.
- Definir los indicadores de evaluación del desempeño.
- Comunicar a los trabajadores la realización de la prueba.
- Solicitar de cada empleado una autoevaluación crítica.
- Tratar en la prueba logros obtenidos
- Dirigir la reunión con tono positivo y utilizar las críticas constructivas

¿Qué mide esta evaluación?

La evaluación del desempeño mide el talento, la conducta profesional y la productividad de cada integrante de la organización en las competencias y objetivos específicos de su puesto laboral.

Evalúalos conocimientos y los objetivos de cada perfil profesional a través de encuestas de evaluación de empleados de una forma objetiva y sistemática.

3. ¿Cada cuánto tiempo se realiza la evaluación?

La evaluación es conveniente repetirla de forma periódica ya que es una forma de obtener una visión realista de las relaciones existentes entre el jefe y trabajadores. Se pueden observar si son adecuadas y si se está motivando al personal, si el ambiente laboral es agradable, si existen tensiones constantes, para mejorar.

En definitiva, se trata de lograr la Excelencialaboral

4. Tipos de evaluaciones

Se pueden elegir distintos tipos de métodos para obtener la información necesaria para lograr el objetivo de potenciar las skills del talento interno de la compañía.

La modalidad de participación puede ser del 90°, 180°, 270° o 360° grados. Es posible decidir si la evaluación la realizará el supervisor inmediato, o si también van a participar los compañeros de trabajo, clientes y más personas que estén en su entorno.

Es cierto que recabar esta información puede generar cierto miedo y presión entre los trabajadores, de ahí, la labor tan importante de recursos humanos motivando al equipo humano y enfocando este asunto como un tema de incentivo personal, para lograr una mejora a nivel profesional y de empresa.

Tras realizar las encuestas de satisfacción se analizarán los resultados para medir el rendimiento de la plantilla de trabajadores y las conductas de cada uno de los trabajadores.

Una vez haya finalizado el estudio es obligatorio que se comuniquen los resultados para que todos conozcan en qué deben mejorar y si se están ajustando o no a las responsabilidades de su cargo.

5. ¿Por qué es importante la evaluación del desempeño?

La evaluación del desempeño es importante porque evalúa la personalidad, la estabilidad mental y emocional del trabajador. Además, mide las diferentes cualidades del empleado y sus fortalezas junto a su comportamiento en el entorno laboral. Su potencial y el grado de implicación en las tareas también se analiza.

Esta estrategia además, analizará lo necesario para descubrir que planes de carrera ofrecer y el tipo de formación en la que estaría interesado su personal.

Este estudio tan minucioso aportará a la organización las pautas para mejorar y conseguir un alto rendimiento de su equipo humano y fidelizar a sus trabajadores para conseguir que continúen motivados y se sientan que son valorados en su empresa.

Los indicadores que se utilizan para hacer este estudio personalizado son de dos tipos: los indicadores estratégicos y los indicadores de gestión.

Si necesita asesoramiento consulte a nuestros comerciales de Grupo ACMS Consultores y le ayudaremos en lo que necesite.

Rellene el formulario de contacto y nos pondremos en contacto con su empresa.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

IMPLANTACIÓN ISO 45001 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Preguntas frecuentes relacionadas

- ¿Cómo nos puede ayudar un análisis de riesgos?
- Riesgo laboral: qué es y por qué es importante
- Requisitos ISO 45001 Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cambio hacia ISO 45001 seguridad y salud en el trabajo
- Migración ISO 45001

VER MÁS



Nos definimos como una compañía consultora independiente cuyo objetivo fundamental es suministrar servicios de consultoría en las áreas de Gestión empresarial, que representen para el cliente una solución excelente, que satisfaga sus necesidades explícitas o implícitas, tenga en cuenta las regulaciones y normas aplicables, y cumpla los objetivos de plazo y coste establecidos.

Madrid

C/ Campezo 3, nave 5 28022 Madrid

Tfno.: (+34) 91 375 06 80

Burgos

Centro de Empresas, 73 09007 Burgos

Tfno.: (+34) 947 041 645

Barcelona

C/ Plaça Universitat 3 08007 Barcelona

Tfno.: (+34) 93 013 19 49

Málaga

C/ Alejandro Dumas 17 29004 Málaga

Tfno.: (+34) 95 113 69 04

México

José González Varela 15 14700 Tlalpan

Tfno.: (+52) 5513 39 96 22

www.grupoacms.com
informacion@grupoacms.com