

LA EVOLUCIÓN NECESARIA DE LOS MODELOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En el mundo empresarial actual, la Evaluación del Desempeño sigue siendo una herramienta clave para medir la efectividad de los colaboradores. Sin embargo, muchas Organizaciones continúan utilizando modelos que no reflejan las necesidades estratégicas del Negocio ni el desarrollo integral de su Talento Humano.

¿Por qué los Modelos Tradicionales están quedando atrás?

Los sistemas de Evaluación del Desempeño han sido históricamente rígidos, en algunas Organizaciones hemos encontrado que aún siguen centrados en el Cómo (métricas cualitativas) y en revisiones anuales que, en muchos casos, no generan un impacto real en la mejora del rendimiento. En otras hemos visto que están enfocadas en el Qué (Indicadores duros), en los que no se evidencia una alineación Inter y entre áreas para conseguir las metas.

Algunos de los problemas más comunes incluyen:

Falta de Actualización: Se siguen aplicando metodologías que no han evolucionado con los cambios en el entorno laboral o por que la rutina de la evaluación se ha convertido en un “paisaje” sin ningún plan de acción y /o intervención tanto individual como organizacional.

Enfoque Limitado: Se priorizan indicadores duros (resultados numéricos) sin considerar el "cómo" (competencias y valores) o viceversa, lo cual no permite una visión integral en donde los resultados que se alcanzan y la manera de lograrlos (comportamientos esperados por la Organización) son clave.

Desconexión con la Estrategia: No están alineados con los objetivos del negocio, lo que impide que la evaluación impulse el crecimiento organizacional y el entendimiento por parte de los colaboradores con respecto a su contribución individual y logro de metas comunes.

Indicadores de Niveles Operativos y Asistenciales: Indicadores Inexistentes o con poca relación con las responsabilidades de la posición y su alineación con la consecución de resultados organizacionales. Se considera muchas veces difícil o no necesaria su definición, teniendo un doble impacto: colaboradores que se pueden sentir excluidos aún más cuando estos modelos están atados a algún reconocimiento económico y/o cargos que no cuentan con un sistema objetivo de evaluación para gestionar el desempeño.

Percepción de los colaboradores: En algunas empresas lo ven como un proceso repetitivo, falta de credibilidad, su utilidad no es percibida.

¿Cómo avanzar hacia un Modelo más efectivo?

Para que la Evaluación del Desempeño realmente aporte valor, es fundamental que las Empresas:

Redefinen sus Indicadores: Incorporando tanto métricas cuantitativas como cualitativas.

Alineen la Evaluación con la Estrategia: Vinculando el desempeño individual y de áreas con los objetivos organizacionales.

Fomenten una Cultura de Desarrollo: Donde la evaluación sea vista como una herramienta de crecimiento, no solo de medición.

Si quieres profundizar en cómo transformar la evaluación del desempeño en tu empresa, contáctanos!!!. Juntos podemos diseñar un modelo que impulse el talento y el éxito organizacional. 🚀