

**IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA
MEJORAR LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LAS ORGANIZACIONES.**

ENSAYO

PRESENTADO POR:

ANDRES FELIPE DURAN DURAN

D0105959



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

TUTOR:

Hugo Fernando Jaramillo Pérez

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DIPLOMADO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS

SEPTIEMBRE DE 2021

INTRODUCCIÓN

Algo que distingue a la sociedad de hoy en día, es el apresurado ritmo en el cambio de los procesos establecidos, lo cual conlleva a una inadaptación de los conocimientos, de ciertas habilidades y competencias, lo que exige a los colaboradores de las organizaciones no solo a adaptarse a este cambio sino que también estos se deben anticiparlos, como consecuencia, las organizaciones y sobre todo las dependencias que conforman la Gerencia del Talento Humano han actualizado constantemente sus procesos y procedimientos, con ello evolucionando las distintas teorías administrativas ejecutándolas para conseguir el éxito de su organización.

Teniendo en cuenta la evolución de estas teorías, en la actualidad se puede evidenciar que muchas organizaciones no han encajado todas las herramientas relacionadas con la administración o gestión del talento humano, una adecuada articulación de estas herramientas permite que el administrador o gerente del talento humano tenga una gestión eficiente, funcional y adecuada para cubrir todos los aspectos que esta requiere.

Los gerentes del talento humano a lo largo de su gestión encuentran muchos retos, es por esto que cada una de las herramientas, engranajes o procesos del talento humano deben ser debidamente analizados el cual permita determinar fallas o eficiencias, por lo anterior, el presente ensayo tiene como eje central la importancia de la Evaluación del Desempeño Laboral para la mejora de los procesos y como este es una parte importante para la mejora de los procesos dentro de las organizaciones y como puede ser una herramienta gerencial y estratégica, dentro de la evolución de los procesos sistemáticos generadores de cambios, con ello permitir que el gerente del talento humano establezca procesos de desarrollo y competitividad a largo plazo.

Por consiguiente y con el objetivo de dar cumplimiento al desarrollo del presente ensayo, se adelantará un documento argumentativo y reflexivo, con el que se presentaran situaciones hipotéticas en las que el argumento se hará en forma explicativa de cómo la evaluación del desempeño interfiere en la mejora de los procesos y procedimientos.

Se debe mencionar que para la proyección de este ensayo, se llevó a cabo una investigación y consulta de las diferentes teorías administrativas relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral y con esto se expondrán las principales características y la influencia en la mejora de los procesos y procedimientos establecidos en las organizaciones.

1. ANTECEDENTES

Los procesos gerenciales que se ejecutan o que se llevan a cabo dentro de la Gerencia del talento Humano, son de los más importantes dentro de cualquier organización, lo anterior se debe a que su base estructural tiene un común denominador y es que todos los procesos son ejecutados dentro de la organización son producidos por empleados los cuales son gerenciados o administrados por el talento humano, independientemente donde esté ubicado el empleado o de cuales sean sus tareas; este, requiere un liderazgo, alguien que dirija su quehacer, el liderazgo también debe guiar al empleado hacia el cumplimiento de los objetivos personales, de la organización y debe permitir establecer tareas, metas, logros medibles y controlables.

Con lo anterior, la gerencia del talento humano debe generar un clima organizacional y laboral de trabajo optimo, en el cual los empleados puedan explotar todas sus habilidades y capacidades, esto debe ir acompañado con una correcta dotación que permita ejecutar las actividades misionales a cabalidad y sobre todo para que el empleado pueda cumplir los requisitos del cargo.

Por otra parte uno de los activos más importantes que tienen las organizaciones son los empleados, pues son ellos los encargados de ejecutar los procesos y procedimientos, los

cuales llevan al cumplimiento de las metas misionales, es por esto que el administrador del talento humano debe enfocarse en las tareas establecidas para cada cargo y determinar si el empleado asignado es la mejor opción para desarrollar la misma, si necesita mayor capacitación o si es el idóneo para esto, para que todo esto se dé, el administrador debe realizar periódicamente la evaluación al desempeño laboral.

La evaluación del desempeño laboral, no es tan reciente como se piensa, esta tiene su origen en el comportamiento humano, sus antecedentes se remontan en la religión pues proverbialmente esta ha evaluado el comportamiento de sus fieles con castigos y recompensas, por otra parte, la evaluación del desempeño laboral como una concepción en el ámbito moderno empresarial surge en Estados Unidos con el diseño de Chiavenato que en 1918 diseña y pone en práctica un sistema de evaluación del desempeño laboral enfocado en el rendimiento de los directivos de General Motors; es hasta la década de 1980 que el modelo de evaluación del desempeño laboral es compartido y empieza su aplicación en los empleados encargados de los procesos y procedimientos, el cual ayudara a mejorar la productividad y la competitividad con el fin de hacerle frente a las exigencias de los nuevos mercados.

Es por esto que uno de los procesos más importantes en la Gerencia del Talento Humano, Ruiz (2004), “la evaluación continua del empleado, mediante un sistema que no debe ser por ningún motivo estático, debe evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para que genere mejoras continuas”, la evaluación del desempeño laboral debe ser debidamente monitoreada por el gerente del talento humano pues esta permite determinar la idoneidad de los empleados para ejercer tareas específicas, las contribuciones de los colaboradores para el desarrollo de la misión empresarial y si los empleados necesitan mayor capacitación relacionada con sus funciones o si por lo contrario los procesos y procedimientos necesitan un reingeniería enfocada a la optimización.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer la importancia que tiene la Evaluación del Desempeño Laboral en la mejora continua de los procesos y procedimientos dentro de las organizaciones basándose en el buen desempeño de los colaboradores, con ello lograr los objetivos estratégicos establecidos.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer el impacto de como la evaluación del desempeño laboral interfiere en la mejora de los procesos y procedimientos de una organización.
- Determinar como el buen desempeño laboral de los empleados favorece el cumplimiento de las metas misionales de una organización.
- Analizar los aportes negativos o positivos del evaluado en el logro de las metas institucionales mediante la evaluación del desempeño laboral.

4. JUSTIFICACION

La Evaluación del Desempeño Laboral es una de las principales herramientas, la cual es necesaria para el buen desarrollo empresarial y la correcta ejecución de los procesos y procedimientos establecidos en una organización, para que esto se dé es indispensable contar con un personal capacitado y adecuado que conforme las áreas o dependencias las cuales gestionan el logro de las metas institucionales.

Por consiguiente, se hace necesario desarrollar mecanismos que permitan reconocer, acompañar y orientar al personal en el desarrollo de sus actividades; es por lo anterior, que las organizaciones se han visto en la necesidad de crear métodos o modelos de evaluación del desempeño que posibiliten la generación de metas y desarrollo de competencias personales e institucionales, los cuales contribuyan a una mayor productividad y a su vez formen una organización más competitiva.

Con la evaluación del desempeño laboral, el gerente del talento humano puede apreciar sistemáticamente el desempeño de los empleados, el cual le permitirá identificar aspectos positivos o negativos de los colaboradores al momento de ejercer las actividades propias de los diferentes cargos, con ello determinando si están cumpliendo con los requisitos y estándares de calidad, así como analizar si necesitan mayor capacitación, implementación de estímulos o si es necesario realizar acciones de mejora en los procesos y procedimientos, es por esto que el proceso de la evaluación del desempeño laboral es una de las herramientas más importantes para la gerencia del talento humano pues esta le ayudara a posicionar a la organización en el mercado actual.

5. MARCO TEORICO

Existen procesos dentro de toda organización que marcan el rumbo de una empresa que se convierten en un reto para el ejercicio gerencial llevando al Administrador del talento humano a enfrentar variables controlables con el deber de planificar soluciones a las que no lo sean, como por ejemplo: los cambios en la economía, entre otros. Pero dentro de los procesos de gestión la evaluación del desempeño laboral se convierte en un proceso controlable que sirve para gestionar las soluciones a los posibles problemas o inconvenientes que se puedan presentar con el personal, identificando debilidades, fortalezas y acciones de mejora, para que todo lo anteriormente descrito se pueda desarrollar, a lo largo de la historia varios autores han desarrollado diferentes teorías y los de mayor aporte metodológico son:

Koontz, (1990) define: *“Implica la medición y corrección de actividades de los subordinados para asegurar que estén llevando a cabo los planes y alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia.”*¹

Chiavenato, (1995) define: *“Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.”*²

Puchol, (1995) define: *“Es procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo*

habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios.”³

¹ <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>

Morales Cartaya, (2009) define: *“Proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área.”⁴*

Con lo anterior, se evidencia que los autores citados destacan el proceso de la evaluación del desempeño y cómo influye en el cumplimiento de los objetivos de la organización buscando siempre la calidad y mejora de los procesos. La evaluación del desempeño laboral indudablemente permite establecer parámetros para aumentar la productividad de los colaboradores con la misión del éxito empresarial.

Con estos aspectos teóricos, existen ciertas bases que se deben tener en cuenta dentro del proceso de evaluación del desempeño laboral los cuales podrían ser los principios rectores del mismo, estos permitirán tener una apreciación más amplia sobre este tema, los cuales son los siguientes:

- **Responsabilidad:** el Administrador del talento humano debe dar seguimiento a la conducta laboral la cual está basada en los valores, protegiendo el patrimonio empresarial con lealtad en el desempeño de las funciones propias de los cargos en las diferentes dependencias o áreas en concordancia con la misión organizacional.
- **Objetividad en la evaluación del desempeño laboral:** la alta gerencia del talento humano debe enfocar la gestión administrativa al cumplimiento de los resultados, desarrollando una acción dinámica y positiva, este enfoque beneficia la planeación,

⁴ <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>

las herramientas de evaluación, la capacitación del personal y la asignación de funciones. La evaluación del desempeño laboral es la base para medir la contribución individual a la organización con miras al crecimiento personal y al éxito.

- **Participación:** los gerentes deben crear espacios de participación y comunicación, integrando a los colaboradores al momento de la evaluación y en la toma de decisiones, enfocados al mejoramiento de los procesos de la organización.
- **Reconocimiento al mérito:** se debe establecer una metodología que establezca reconocimientos a la innovación y al cumplimiento óptimo de las funciones asignadas a cada cargo.
- **Motivación:** la gerencia debe crear estrategias de incentivos ya sean económicos o no, los cuales motiven al colaborador a sobresalir en todas las actividades relacionadas con sus funciones.

5.1. FINALIDAD DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL.

La evaluación del desempeño laboral permite comparar las evidencias del desempeño real y el ideal con el objetivo de establecer las diferencias entre ambos, también ayuda a determinar las causas de los errores o problemas dentro de la organización, las cuales pueden estar asociadas a condiciones técnicas, organizacionales o humanas, con esto, se espera que se ejecuten las acciones de mejora en los procesos y procedimientos que permitan que el colaborador sea más competente y eficiente.

Por otra parte, el principal objetivo es optimizar el proceso del talento humano de las organizaciones, por medio de la motivación y la generación de desarrollo personal, enfocados en el aumento de la productividad, teniendo en cuenta lo anterior, la evaluación del

desempeño laboral debe orientar sus actividades estratégicamente brindándole a la organización un valor agregado al cumplimiento de sus objetivos.

Para concluir este apartado, la evaluación del desempeño laboral es una herramienta objetiva que busca potencializar las capacidades funcionales y comportamentales de los colaboradores de una organización, determinando si son idóneos para cumplir las funciones específicas del cargo designado o si por lo contrario necesitan mayor capacitación o mejorar los procesos que ejecutan.

5.2 CUANDO SE DEBE REALIZAR LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL.

La evaluación del desempeño laboral es un proceso sistémico el cual se debe ejecutar semestralmente, toda vez que las organizaciones deben evolucionar constantemente y por ende sus colaboradores también deben hacerlo, de esta manera se obtiene que el empleado mejore sus resultados, aumente la productividad, mejore la calidad de los procesos y cree canales de participación organizacional.

5.3 FASES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL.

En la actualidad las organizaciones se encuentran en un entorno altamente evolutivo y dinámico, lo que genera cambios constantes en los procesos y procedimientos sobre todo en los relacionados con el talento humano es por esto que el proceso de evaluación del desempeño laboral se divide en las siguientes fases:

FASE 1: PREPARACION: En esta primera fase se crean las condiciones organizativas que están enfocadas a desarrollar el proceso de evaluación del desempeño laboral, se establece el

equipo de diseño para el proceso de evaluación, que buscara posibles debilidades y fortalezas del mismo, también se buscaran los cambios necesarios que se requieran para armonizar este proceso con los demás establecidos en la organización.

FASE 2: DISEÑO DEL PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

LABORAL: El principal objetivo de esta fase es diseñar el conjunto de métodos y herramientas necesarios para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño laboral, es por esto es que en esta fase se debe realizar un correcto diseño del proceso pues con esto se disminuyen los errores subjetivos que puedan ocurrir al momento de desarrollar el mencionado proceso.

FASE 3: DESARROLLO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO: Una vez diseñado el proceso de inicia su desarrollo teniendo en cuenta la recopilación de la información para caracterizar el desempeño de los trabajadores, los procesos y diferentes factores condicionantes.

FASE 4: EXPLOTACION DE LOS RESULTADOS: En esta fase se enfatiza en los resultados de la evaluación del desempeño laboral, teniendo en cuenta los elementos de mayor relevancia (lo cognitivo, lo volitivo y lo material), lo anterior sirviendo como base de articulación para los demás procesos relacionados con el talento humano.

FASE 5: MEDICION Y MEJORA DEL PROCESO: cuando la evaluación del desempeño laboral ya fue efectuada y determinadas las acciones de mejora a los procesos se enfatiza en la calidad del proceso de evaluación, es por ello que se mide el impacto de la cantidad de los cargos evaluados y las mejoras desarrolladas a estos, adicionalmente se tiene en consideración la satisfacción de los colaboradores participantes de esta evaluación.

6. DESARROLLO DE HIPOTESIS

6.1 ¿POR QUE ES NECESARIO IMPLEMENTAR UN PROCESO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES?

Teniendo en cuenta lo que hoy conocemos como gerencia del recurso humano, podemos decir que uno de los principales componentes es la evaluación del desempeño laboral, lo anterior debido a que las organizaciones deben ser más competitivas, eficaces y eficientes, siempre generando estrategias en el mejoramiento de sus procesos de la mano de las actitudes y competencias de los colaboradores

La Evaluación del Desempeño Laboral, es un proceso de gestión administrativo imprescindible en las organizaciones el cual se basa en los problemas identificados del personal con miras a la mejora continua, la evaluación del desempeño también desarrolla una política adecuada a las necesidades de las organizaciones.

Por otra parte, las evaluaciones a los empleados constan en evaluar la calidad del desempeño y como se alcanzan los objetivos establecidos, es por ello, que los gerentes y administradores del talento humano deben notar la importancia de evaluar el desempeño de los colaboradores, pues con este también se están evaluando los procesos y procedimientos de las organizaciones y si es necesario mejorar los mismos.

Una vez este proceso se ejecuta exitosamente, los administradores del talento humano deben establecer un sistema de promoción o estímulos debido a que estos son la motivación de los colaboradores por alcanzar las metas y dar calidad a los procesos establecidos.

Otra parte importante de la evaluación del desempeño laboral depende de la filosofía y la metodología usada en su aplicación, con estos la gerencia puede establecer las actitudes y competencias de cada colaborador con ello determinar el cargo óptimo para que cada empleado pueda ejecutar los procesos y cumplir los objetivos y planes de las organizaciones.

6.2 ¿COMO LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DETERMINA SI EL PERSONAL DEBE ESTAR MAS CAPACITADO?

La capacitación es de gran utilidad para el desarrollo de los empleados y de las organizaciones, toda vez, que con ello se pretende aumentar la eficiencia laboral de los mismos y mejorar continuamente los procesos y procedimientos que ejecutan, por lo tanto, es muy importante que los gerentes del talento humano establezcan estrategias de capacitación para que los colaboradores puedan desempeñar de mejor manera sus funciones aportando valor al logro de los objetivos finales de la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, la evaluación del desempeño laboral identifica las fortalezas y debilidades de los colaboradores al momento de ejecutar sus funciones, de esta manera los resultados de la mencionada evaluación, se convierten en la guía que determina las áreas en las que los colaboradores necesitan mayor capacitación o formación, es por esto, que las organizaciones que destinan gran parte de sus recursos a la capacitación y desarrollo de sus colaboradores obtienen a cambio mayores beneficios.

Si la evaluación del desempeño laboral no está alineada con el plan de formación y capacitación solamente desarrollara una pequeña parte del potencial en los colaboradores debido a que sin la ayuda de la evaluación no se puede determinar las fortalezas y debilidades en este aspecto; por otra parte, la integración de estos procesos aporta a la organización ventajas que potencializan el desempeño y la productividad de los colaboradores.

Una vez se integran estos procesos de gestión (capacitación y evaluación del desempeño) el desarrollo de las actitudes y competencias de los empleados se engranan, obteniendo la eficiencia y eficacia necesarias para ejecutar los procesos y procedimientos con calidad que llevaran al cumplimiento de los objetivos empresariales, pues un empleado capacitado es más eficiente y puede contribuir al logro de las metas y objetivos de la organización.

6.3 ¿COMO LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DETERMINA SI ES NECESARIO VINCULAR MAS PERSONAL A UNA ORGANIZACIÓN?

Una de las principales obligaciones de los Gerentes del talento humano es administrar correctamente la fuerza de trabajo y asegurarse de contar con el personal o colaboradores adecuados y suficientes para que los procesos y procedimientos de la organización puedan ejecutarse correctamente sin sobrecargar las funciones de los mismos, es por esto, que los resultados de la evaluación del desempeño laboral permiten identificar si un empleado esta sobrecargado en sus funciones, toda vez que su productividad se verá afectada influyendo en el cumplimiento de las metas y objetivos de las organizaciones.

Muchas veces se piensa que con menos personal las ganancias se incrementaran, esto está muy lejos de la realidad; debido a que con mayor personal las metas de la organización se alcanzan con mayor rapidez, calidad, eficiencia y eficacia y es allí donde la evaluación del desempeño laboral juega un papel importante pues con esta, la medición de las cargas laborales que ejecutan los procesos y procedimientos pueden ser más equitativos trayendo grandes beneficios al desarrollo empresarial.

Uno de los principales objetivos de la evaluación del desempeño laboral es incrementar el rendimiento de los colaboradores de una organización, con la equidad en las funciones las cuales deben estar alineadas hacia el cumplimiento de las metas, dando seguimiento al modo en que se ejecutan los procesos y con ello determinar si es necesaria la vinculación de más personal.

6.4 ¿POR QUE ES IMPORTANTE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MEJORA DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LAS ORGANIZACIONES?

Las organizaciones están en constante cambio y es por esto que deben mejorar día a día con la finalidad de alcanzar los objetivos, es por esto que el trabajo mancomunado y continuo de todos los actores que conforman una organización, se puede traducir en la mejora de los

procesos y procedimientos; los cuales reúnen todas las funciones y actividades en búsqueda de la eficiencia y eficacia de la actividad empresarial, por consiguiente los procesos y procedimientos son un vehículo que le permite a las organizaciones alcanzar las metas establecidas con ello encaminar de mejor manera los indicadores de productividad, para que lo anterior se dé, la organización debe identificar las necesidades de mejora con la ayuda de la evaluación del desempeño laboral la cual servirá como guía para identificar los procesos que se deben mejorar.

Una clara medición del estado de los procesos y procedimientos se puede dar a través de los resultados de la evaluación del desempeño laboral los cuales son necesarios para iniciar el ciclo de mejora o determinar si es necesario una reingeniería de los mismos, lo anterior debido a que los mencionados resultados indican si los procesos establecidos están afectando la eficiencia del desempeño de los colaboradores y por consiguiente la productividad de la empresa.

Cuando los procesos y procedimientos no cuentan con la estructuración adecuada interfieren directamente en el desempeño laboral de los colaboradores pues estos son el conjunto de funciones que desarrolla un empleado siempre en miras al cumplimiento de los objetivos, es por ello que la mejora continua en los procesos es vital para que se alcance el éxito minimizando las debilidades en el desempeño laboral y optimizando las actitudes y competencias de los empleados; la evaluación del desempeño laboral también es una herramienta de gran ayuda al momento en que las organizaciones establezcan estrategias de mejora debido a que esta integra a los empleados en la toma de decisiones.

Por otro lado, el efecto que produce una correcta estructuración de los procesos es el aumento de la motivación, permitiendo que los colaboradores tengan más variedad en las tareas, mayor identidad con las actividades y sus resultados, la oportunidad de fomentar el trabajo en equipo y el poder participar en la mejora continua de los mencionados procesos, por lo anterior la evaluación del desempeño también tendrá efectos positivos evidenciando un aumento en la

eficiencia de las actitudes y competencias de los colaboradores determinando el rumbo que la organización debe seguir para alcanzar el éxito empresarial.

6.5. Impacto de la evaluación del desempeño en los procesos del mejoramiento organizacional.

La evaluación del desempeño se integra en los procesos de gestión de recursos humanos, ubicándose tanto en la selección de personal como en la gestión de las competencias.

Cada uno de los empleados debe recibir retroalimentación respecto de su desempeño, para conocer su rendimiento en cuanto a las actividades que desarrolla en su trabajo. Sin esta retroalimentación las personas no tienen la posibilidad de saber cuáles son sus falencias y así poder crear estrategias de mejoramiento. Así como la organización también debe saber cómo se desempeñan las personas en las actividades, para tener una idea de sus potencialidades.

Componentes	Definiciones
Conocimientos, Habilidades y Conductas	Conocimientos, habilidades y/o conductas transferibles al contexto específico de la organización
Conocimientos, Habilidades y otras características individuales	A. repertorio de comportamientos (integran aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos) que unas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada
	B. mezcla de motivos, rasgos, conocimientos, habilidades y aspectos de autoimagen o rol social que se relacionan causalmente con un rendimiento efectivo y/o superior en el puesto
	C. características esenciales (motivos, rasgos, auto concepto, conocimientos y habilidades) de una persona que se relacionan de forma causal con un criterio establecido efectivo y/o un rendimiento superior en un puesto de trabajo o situación
	D. conocimientos, aptitudes, habilidades, control y persistencia para hacer frente a las dificultades y barreras, y alcanzar el rendimiento, disposición para hacer y saber cómo desempeñar el rol.

Para desarrollar un sistema de evaluación de desempeño es importante evaluar los siguientes procedimientos:

- El desempeño profesional (eficiencia y eficacia en el desarrollo de los procesos).
- El nivel de liderazgo, experticia e idoneidad en el cumplimiento de sus funciones.
- El grado de acoplamiento persona-requerimientos del puesto.
- Conocimiento por parte de los empleados de su Manual de Funciones.
- Adaptación de los colaboradores a la cultura organizacional de la empresa.
- Si la empresa está brindando oportunidades de crecimiento a todos los miembros de la organización.
- Eficiencia del sistema de motivación a los empleados que genere el incremento de su rendimiento.
- Si las relaciones entre jefe y subordinado, son basadas en la confianza mutua y hay continúa retroalimentación.
- Y los demás aspectos que los Gerentes en los diferentes niveles consideren que se requieran evaluar para determinar la eficacia, eficiencia y efectividad en el
- Desempeño Laboral de los colaboradores y los procesos que ellos ejecutan.

CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado a la evaluación de desempeño en las organizaciones, me permitió identificar las diferentes mediciones tanto cuantitativas y cualitativas que se utilizan al interior de un entorno de trabajo orientado a la producción, de tal manera es importante conocer las fortalezas y debilidades de cada uno de los empleados al momento de realizar la evaluación ya que no se evalúa directamente al empleado si no al proceso de talento humano, esto permite decidir qué tipo de capacitación necesitan los colaboradores para continuar realizando sus actividades de manera satisfactoria. Adicionalmente una buena evaluación ayuda a incentivar el uso de programas de desarrollo que benefician a los dos partes.

La Evaluación de Desempeño está encaminada a aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos que tiene la organización, así mismo contribuye a una mejor gestión en cuanto a la implementación de mejoras, ya que a través de las mejoras se fortalece la gestión gerencial. En este sentido, es claro que la organización alcanzará los objetivos que se trace ya sea a corto o largo plazo, solo en proporción directa a la calidad de su talento humano. Lo anterior se cumplirá con un apropiado seguimiento y monitoreo al desempeño laboral de los trabajadores, el cual se logra con un buen sistema de Evaluación del Desempeño.

Al realizar este ensayo se logró hacer un análisis sobre los procesos de evaluación del desempeño que existen en una organización, los cuales miden el progreso e identifican los obstáculos que los empleados presentan en el desarrollo de sus actividades, contribuyendo al éxito y a los resultados finales. Dentro de la elaboración del diagnóstico fue evidente el apoyo y respaldo total por parte del docente Hugo Fernando Jaramillo Perez, facilitando el logro de los objetivos planteados en el trabajo, como también la contribución en la sensibilización de asumir con mayor responsabilidad, compromiso y conciencia la intensidad que tienen las organizaciones en mejorar los procesos, aplicando una cultura de mejoramiento continuo en la aplicación de diferentes métodos de evaluación al desempeño.

BIBLIOGRAFIA.

- Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26.
- Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. Gestión, 2(9).
- Quispe Cachi, S. (2020). Importancia de la evaluación del desempeño laboral.
- Hall, R. H. (1996). Estructuras, procesos y resultados. México: PHI.

WEBGRAFIA

- <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>
- <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno/>
- <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>
- <https://blog.peopenext.com.mx/evaluaciones-de-desempeno-y-plan-de-capitacion>