



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica de Ciencias Económico-Administrativas



Unidad 4: Evaluación del Desempeño

Jorge Alejandro Hernández Alcántara

Lic. Contaduría Pública

C0102028: Estructura e Integración del Capital Humano

Prof. César Andrés González Hernández

Domingo 2 de noviembre de 2025

Contenido

Contenido.....	2
Introducción	3
Unidad 4: Evaluación del desempeño.....	4
4.1 Concepto de la evaluación del desempeño	4
4.2 Responsabilidad de la evaluación del desempeño	4
4.3 Objetivos de la evaluación del desempeño	4
4.4 Beneficios de la evaluación del desempeño	5
4.5 Los estándares de desempeño.....	5
4.6 Métodos tradicionales para evaluar el desempeño	6
4.7 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.....	6
4.8 La entrevista de evaluación del desempeño.....	7
Mapa mental	8
Referencias	10

La Evaluación del Desempeño es una función esencial e ineludible de la Gestión del Capital Humano. En el entorno empresarial dinámico actual, las organizaciones dependen de la eficacia con la que sus empleados ejecutan sus tareas y contribuyen a las metas estratégicas. Esta unidad explorará el concepto fundamental de la evaluación del desempeño, desglosando su responsabilidad compartida entre gerentes, el departamento de Recursos Humanos y el propio empleado.



4.1 Concepto de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y continuo mediante el cual se analiza, mide y valora el rendimiento laboral de los empleados, comparándolo con los estándares establecidos por la organización.

Su propósito principal es determinar en qué medida el trabajador cumple con las metas y responsabilidades asignadas, así como identificar sus fortalezas, áreas de mejora y potencial de desarrollo.

Según Chiavenato (2017), la evaluación del desempeño es una “apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo y de su potencial de desarrollo futuro”.

En otras palabras, es una herramienta clave de gestión del talento humano, ya que vincula el rendimiento individual con los objetivos organizacionales.

4.2 Responsabilidad de la evaluación del desempeño

La responsabilidad de evaluar el desempeño recae en varios niveles dentro de la organización, dependiendo de su estructura y políticas internas:

- El jefe inmediato: Es el principal responsable de evaluar a sus subordinados, pues conoce directamente su trabajo y resultados.
- El departamento de recursos humanos: Supervisa el proceso, diseña los métodos de evaluación, capacita a los evaluadores y da seguimiento a los resultados.
- El propio empleado (autoevaluación): Participa en la identificación de sus logros y áreas de mejora, fomentando la autocrítica y el compromiso con su desarrollo.
- Los compañeros de trabajo (evaluación 360°): En algunos modelos modernos, los colegas también aportan su percepción sobre el desempeño de la persona evaluada.

En resumen, la evaluación del desempeño es una responsabilidad compartida entre la dirección, los mandos medios y los propios empleados.

4.3 Objetivos de la evaluación del desempeño

Los objetivos de este proceso se orientan tanto al desarrollo individual como a la eficiencia organizacional. Entre los principales se encuentran:

1. Medir el nivel de cumplimiento de las metas laborales y los estándares de desempeño.



2. Detectar necesidades de capacitación y desarrollo para mejorar habilidades y competencias.
3. Retroalimentar al colaborador sobre su rendimiento y orientar su crecimiento profesional.
4. Apoyar decisiones administrativas, como promociones, incentivos, ascensos o desvinculaciones.
5. Fortalecer la comunicación interna entre supervisores y empleados.
6. Incrementar la productividad al alinear el desempeño individual con los objetivos de la organización.

4.4 Beneficios de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño aporta múltiples beneficios, tanto a la organización como al empleado:

Para la organización:

- Permite detectar talento y potencial para futuros ascensos.
- Facilita la planificación de recursos humanos.
- Mejora la eficiencia y calidad del trabajo.
- Promueve una cultura de mejora continua.

Para el empleado:

- Brinda reconocimiento por sus logros.
- Le ofrece retroalimentación constructiva para su desarrollo.
- Genera oportunidades de crecimiento y formación.
- Favorece la motivación y compromiso laboral.

4.5 Los estándares de desempeño

Los estándares de desempeño son los criterios o parámetros que se utilizan como referencia para medir el rendimiento de los empleados.

Deben ser claros, medibles, realistas y específicos, y estar directamente vinculados a las funciones del puesto.

Ejemplo de estándares:

- Cumplir el 95% de los objetivos mensuales de ventas.
- Mantener un índice de puntualidad del 98%.
- Lograr una satisfacción del cliente de al menos 4.5/5.



Los estándares se establecen generalmente durante la planeación de recursos humanos y sirven como base para realizar una evaluación objetiva y justa.

4.6 Métodos tradicionales para evaluar el desempeño

Existen diversos métodos tradicionales que las organizaciones han utilizado durante décadas para medir el rendimiento:

1. Escalas gráficas de calificación: Se valora el desempeño en aspectos como puntualidad, iniciativa o trabajo en equipo, usando una escala numérica o descriptiva.
2. Método de elección forzada: El evaluador selecciona entre frases predeterminadas la que mejor describe el desempeño del empleado.
3. Listas de verificación (checklist): Se marca el cumplimiento o incumplimiento de ciertos comportamientos laborales.
4. Método de incidentes críticos: Se registran los comportamientos más representativos (positivos o negativos) del desempeño del trabajador.
5. Comparación por pares o ranking: Se comparan empleados entre sí, ordenándolos según su nivel de rendimiento.

Estos métodos, aunque útiles, suelen ser subjetivos y no siempre reflejan el potencial o las competencias blandas del empleado.

4.7 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño

Actualmente, la gestión del talento humano se orienta hacia enfoques más estratégicos, participativos y digitales. Entre las principales tendencias están:

1. Evaluación 360 grados: Involucra retroalimentación del jefe, compañeros, subordinados e incluso clientes.
2. Evaluación por competencias: Mide el desempeño en función de habilidades, actitudes y valores requeridos para el puesto.
3. Retroalimentación continua (feedback en tiempo real): Se abandona la evaluación anual y se promueve un seguimiento constante.
4. Uso de plataformas digitales: Software de gestión del desempeño que automatiza el proceso y permite mayor objetividad.



5. People Analytics: Utilización de datos e indicadores estadísticos para evaluar de forma más precisa el rendimiento.

6. Evaluaciones vinculadas al bienestar: Se toma en cuenta la motivación, el equilibrio vida-trabajo y la satisfacción laboral.

Estas nuevas tendencias promueven una cultura organizacional más transparente, participativa y orientada al desarrollo humano.

4.8 La entrevista de evaluación del desempeño

La entrevista de evaluación del desempeño es una conversación estructurada entre el supervisor y el empleado, cuyo propósito es analizar los resultados de la evaluación, proporcionar retroalimentación y definir acciones de mejora.

Etapas de la entrevista:

1. Preparación: El evaluador revisa los resultados y establece los puntos a tratar.
2. Desarrollo: Se presenta al empleado su evaluación, se analizan logros, dificultades y expectativas.
3. Retroalimentación y acuerdos: Se establecen planes de mejora, objetivos futuros y posibles apoyos (capacitaciones, mentorías, etc.).

Una entrevista efectiva debe basarse en la escucha activa, el respeto y la objetividad, buscando siempre mejorar el desempeño sin desmotivar al colaborador.





La Evaluación del Desempeño no es un mero trámite administrativo, sino una pieza angular de la estrategia de Capital Humano. A lo largo de esta unidad, hemos confirmado que un sistema de evaluación bien diseñado e implementado —desde la definición de estándares claros hasta el uso de métodos pertinentes (tradicionales o de vanguardia)— tiene un impacto directo en la productividad, el compromiso y la retención del talento.

La clave del éxito reside en la responsabilidad compartida y en la correcta ejecución de la entrevista de evaluación, convirtiendo la calificación del pasado en una hoja de ruta para el desarrollo futuro.



Referencias

- Asana. (2025). *Evaluación del desempeño: 15 modelos y plantilla gratuita [2025]*. Asana Resources. Recuperado el 2 de noviembre de 2025, de <https://asana.com/es/resources/employee-performance-review-template>
- Grupo Castilla. (2025). *Evaluación del Desempeño, Objetivos y Ejemplos*. Recuperado el 2 de noviembre de 2025, de <https://www.grupocastilla.es/evaluacion-desempeno/>
- Nailted. (2025). *14 Métodos de Evaluación del Desempeño: Tu guía para elegir*. Recuperado el 2 de noviembre de 2025, de <https://nailted.com/blog/es/metodos-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Page, J. (2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura. *REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA*, (50).
<https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/6700>
- Kenjo. (2025). *Las nuevas tendencias en las evaluaciones del desempeño*. Kenjo Blog. Recuperado el 2 de noviembre de 2025, de <https://blog.kenjo.io/es/las-nuevas-tendencias-en-las-evaluaciones-del-desempeno/>
- Fortia. (2025). *7 Tendencias en la evaluación del desempeño*. Recuperado el 2 de noviembre de 2025, de <https://fortia.com.mx/tendencias-recursos-humanos/7-tendencias-en-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Pérez-Almanza, C. A., & Ortiz-Jiménez, S. P. (2024). Evaluación de Desempeño e Intención de Mejora en Empleados de Empresas Manufactureras. *Administración y Organizaciones*, 27(54), 105-126.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-26232024000100105

