



Prácticas para articular la medición y retroalimentación del desempeño

¿Que observamos sobre la desarticulación entre la evaluación del desempeño y la retroalimentación al mismo?



- ▶ Se aplica como requisito.
- ▶ Ausentes los modelos de evaluación de desempeño
- ▶ Falta de políticas sobre el tema.
- ▶ Mecanismos de comunicación ineficientes.
- ▶ Se hace evaluación y se informa resultado pero no se retroalimenta.
- ▶ Escasa retroalimentación sobre el avance en la medición de indicadores.
- ▶ Falta de competencias para retroalimentar.

Causas



- ▶ Falta compromiso.
- ▶ Indefinición de los empleadores ¿qué y para qué evalúa ?.
- ▶ Poca claridad sobre la relación que se establece entre los buenos desempeños, la mejora continua y la gestión de la productividad.
- ▶ Instrumentos inadecuados.
- ▶ Falta de cultura de evaluación y retroalimentación de las empresas.
- ▶ Hay miedo a ser evaluados
- ▶ No se hace nada con los resultados del proceso de evaluación y eso genera incredibilidad.

Efectos directos, indirectos e impactos a nivel de la organización

- ▶ Afecta el clima laboral
- ▶ Disminuye la productividad de los trabajadores y empresa.
- ▶ Gastos elevados en capacitación que no genera valor a las empresas.

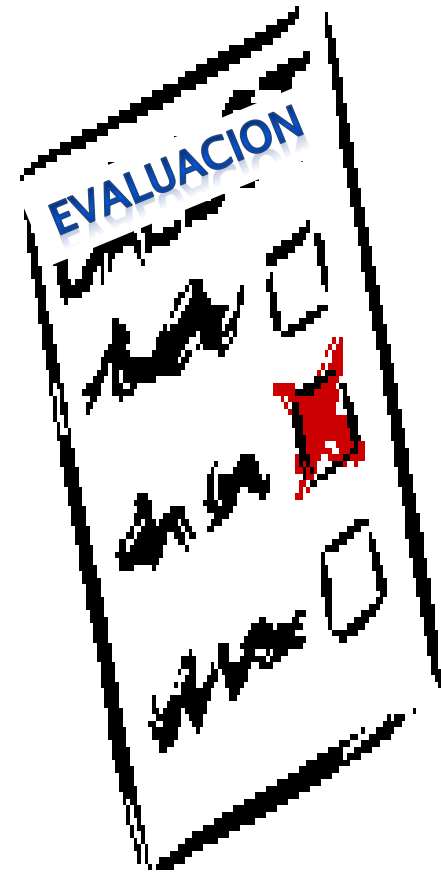


Correlación de fuerzas entre los actores que inciden en el problema (como inciden en los participantes)

- ▶ Existe una correlación cierta entre todos los actores : directivos, administrativos, sindicato, recursos humanos, evaluadores, evaluados y el modelo de evaluación de desempeño que se defina.

PROPUESTAS

- ▶ Definir modelos de evaluación participativo acordados y alineados al marco estratégico de la Organización .
- ▶ Definir parámetros e indicadores claros sobre lo que queremos evaluar en un círculo virtuoso
- ▶ Sensibilización a la Dirección y al resto de los actores sobre la necesidad de evaluar el desempeño de los trabajadores para asegurar evaluaciones confiables.
- ▶ Establecer el programa documentado y acordado entre actores, del proceso de evaluación y retroalimentación.



PROPUESTAS

- ▶ Desarrollar la competencia en las jefaturas para retroalimentar técnica y sensiblemente a los empleados y en los empleados para recibirla.
- ▶ Enfatizar en la retroalimentación las tres etapas del proceso : que hace bien, que requiere mejorar con las razones para hacerlo y por ultimo como lo logramos.
- ▶ Monitoreo del proceso constante de los avances en los planes de mejora para asegurar los avances.

