



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



Unidad 4: Evaluación del Desempeño.

Estructura e integración del capital humano

QLCP

Mario Estrada Domínguez

Prof. Cesar Andrés González Hernández

2 de noviembre de 2025

Contenido

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.....	5
4.7 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.	5
4.8 La entrevista de evaluación del desempeño.....	6
Mapa mental (4.3 Objetivos de la evaluación del desempeño).....	7
Conclusión	8
Referencias.....	9

Introducción

Este trabajo presenta los conceptos, responsabilidades, objetivos, beneficios, estándares, métodos, tendencias y la importancia de la entrevista dentro del proceso de evaluación del desempeño. A lo largo del desarrollo se muestra cómo una evaluación bien aplicada se convierte en una herramienta estratégica que impulsa la productividad, el aprendizaje continuo y la motivación del personal. En síntesis, evaluar el desempeño es una manera de fortalecer el desarrollo humano y asegurar que la organización avance de forma justa, eficiente y con visión de futuro.

Unidad 4: Evaluación del Desempeño.

4.1 Concepto de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que permite valorar la eficiencia y resultados de los empleados. Mondy (2010) explica que “la identificación de metas específicas es el punto de partida para el proceso de evaluación del desempeño... el paso final implica el análisis de la evaluación con el empleado” (p. 262). Castillo (2012) señala que la evaluación permite detectar fortalezas y áreas de mejora en el personal, mientras Keeley (2007) considera que medir el desempeño impulsa el desarrollo del capital humano.

4.2 Responsabilidad de la evaluación del desempeño.

La responsabilidad recae principalmente en los supervisores, aunque también pueden participar subordinados, compañeros o el propio empleado. Mondy (2010) menciona que “por lo regular, los responsables de hacer la evaluación del desempeño son los supervisores inmediatos, los subordinados, los compañeros de trabajo... y los clientes” (p. 262). Castillo (2012) indica que la participación colectiva promueve la transparencia, y Keeley (2007) agrega que la evaluación compartida fortalece la cooperación organizacional.

4.3 Objetivos de la evaluación del desempeño.

El objetivo fundamental de la evaluación del desempeño es identificar metas claras que orienten el trabajo y permitan valorar los resultados obtenidos. Mondy (2010) indica que “el punto de partida para el proceso de evaluación del desempeño es identificar las metas específicas del desempeño la administración debe seleccionar las metas específicas que considere más importantes y que se puedan alcanzar de manera realista” (p. 243). Castillo (2012) señala que el proceso busca verificar si las metas planificadas se cumplieron y si los conocimientos adquiridos se aplican correctamente. Keeley (2007) considera que establecer objetivos precisos en la evaluación contribuye a aprovechar el potencial humano y fortalecer la productividad de la organización.

4.4 Beneficios de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño proporciona información clave para mejorar la productividad y fortalecer la comunicación entre supervisores y empleados. Mondy (2010) afirma que “esta revisión ayuda a determinar qué tan bien han cumplido los empleados con las normas de desempeño establecidas, determina las razones de las deficiencias y desarrolla un plan para corregir los problemas” (p. 243). Castillo (2012) sostiene que este proceso contribuye a tomar decisiones objetivas sobre capacitación y promoción. Keeley (2007) explica que la retroalimentación y el reconocimiento derivados de la evaluación generan compromiso y aumentan el valor del capital humano dentro de la organización.

4.5 Los estándares de desempeño.

Los estándares de desempeño son los parámetros que sirven para medir el nivel de eficacia con el que los empleados realizan su trabajo. Mondy (2010) afirma que “los criterios más comunes de evaluación son los rasgos de personalidad, los comportamientos, las competencias, el logro de metas y el potencial de mejoramiento” (p. 243). Castillo (2012) señala que establecer estándares claros y medibles permite evitar juicios subjetivos y mantener la equidad en la evaluación. Keeley (2007) considera que contar con criterios bien definidos mejora la transparencia y refuerza la confianza en la gestión del capital humano.

4.6 Métodos tradicionales para evaluar el desempeño.

Los métodos tradicionales son herramientas que permiten medir de forma estructurada el rendimiento de los empleados. Mondy (2010) indica que “las técnicas tradicionales de evaluación del desempeño incluyen la retroalimentación de 360 grados, las escalas de calificación, los incidentes críticos, los ensayos, los estándares laborales, la clasificación y la distribución forzada” (p. 248). Castillo (2012) señala que estos métodos facilitan comparar resultados entre empleados y periodos, siempre que se apliquen con criterios objetivos. Keeley (2007) considera que, aunque son enfoques clásicos, continúan siendo útiles si se combinan con procesos de aprendizaje y retroalimentación constante.

4.7 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.

Las nuevas tendencias en la evaluación del desempeño se orientan hacia modelos más integrales y participativos que aprovechan la tecnología y múltiples fuentes de información. Mondy (2010) afirma que “la retroalimentación de 360 grados proporciona

una medida más objetiva del desempeño y un panorama más amplio del empleado” (p. 248, PDF). Castillo (2012) explica que el uso de plataformas digitales y sistemas automatizados permite registrar resultados en tiempo real y facilita la actualización constante de datos. Keeley (2007) señala que los enfoques contemporáneos buscan promover el aprendizaje continuo y el desarrollo humano, superando las evaluaciones tradicionales centradas solo en el control jerárquico.

4.8 La entrevista de evaluación del desempeño.

La entrevista de evaluación constituye una fase clave del proceso, ya que permite discutir resultados, reconocer logros y definir planes de mejora. Mondy (2010) advierte que “la entrevista de evaluación es el talón de Aquiles del proceso de evaluación del desempeño. Las sesiones de revisión con frecuencia generan hostilidad y pueden causar más daños que beneficios si no se manejan adecuadamente” (p. 281). Castillo (2012) resalta que una entrevista bien estructurada fortalece la comunicación entre el jefe y el empleado, fomentando la confianza y la motivación. Keeley (2007) considera que un diálogo transparente y participativo convierte la evaluación en una oportunidad para fortalecer la autogestión y el compromiso del trabajador con la organización.

Mapa mental (4.3 Objetivos de la evaluación del desempeño)



Conclusión

La evaluación del desempeño es un proceso clave que permite a las organizaciones conocer cómo está funcionando su gente y qué tan cerca están de alcanzar sus metas. A través de la retroalimentación, los estándares y las entrevistas, se obtiene una visión clara del rendimiento individual y colectivo. Evaluar no solo ayuda a detectar áreas de mejora, sino también a reconocer el esfuerzo y el potencial de cada colaborador. En resumen, la evaluación del desempeño no es un trámite administrativo, sino una herramienta estratégica para desarrollar el talento, fortalecer la motivación y asegurar el crecimiento sostenido de la empresa.

Referencias

Castillo Contreras, R. del C. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Red Tercer Milenio.

Keeley, B. (2007). *Capital humano: Cómo influye en su vida lo que usted sabe*. OCDE / Ediciones Castillo.

Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11.^a ed.). Pearson Educación.