

Módulo 4.2: Gestión de personas en el centro deportivo

# Lección 5: Evaluación de desempeño



# Índice

Introducción	3
Evaluación de desempeño en el ámbito empresarial	4
Modelo de evaluación	4
Beneficios de realizar la gestión del desempeño	5
Bibliografía	6

# Introducción

Evaluar el desempeño de nuestros empleados nos permite conocer el rendimiento de nuestro negocio y las perspectivas de mejora que podemos tener.

Como pasa con nuestros clientes, poder medir y controlar el rendimiento, nos dará la posibilidad de trazar planes de acción, tareas o nuevas estrategias, para que la mejora de nuestros servicios sea constante.

Imagen de *Adobe stock*



## Evaluación de desempeño en el ámbito empresarial

La evaluación de desempeño es la herramienta aliada en la gestión de personas, ya que **nos ayuda a conocer el desempeño del empleado, ya que sea a nivel de funciones y tareas, como al nivel de sus competencias**. Y a partir de aquí, podremos diseñar distintas acciones con el fin de acompañarlo en su desarrollo.

### Modelo de evaluación

Para crear un adecuado programa de evaluación en nuestro centro, tendremos en cuenta los fundamentos que sustentan nuestra cultura.

Por un lado:

- **Nuestros valores:** el cómo somos. A partir de ellos podemos definir cuáles son los comportamientos que necesitamos desarrollar en función de cada valor. Por ejemplo, si uno de nuestros valores es la Comunicación, un comportamiento esperado podría ser "Transmito con claridad lo que pienso, siento o quiero, tanto oralmente como por escrito".

Por otro lado:

- **Nuestro propósito:** el qué y el para qué somos. A partir del mismo y teniendo en cuenta los distintas posiciones (roles y funciones) podremos determinar objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) para cada posición y equipo. Al trabajar sobre objetivos grupales podremos reforzar el sentido de pertenencia y motivación.

Tanto los comportamientos, como los objetivos podemos evaluarlos siguiendo distintos formatos de calificación, como, por ejemplo: excelente, muy bueno, bueno o regular.

Como negocio fitness determinaremos en qué momento realizaremos la evaluación: generalmente a principio de año se definen los objetivos, a mitad de año se realiza una reunión de revisión de cumplimiento y a fin de año se realiza la evaluación final.

Una vez que hayamos instalado el desempeño como herramientas, podremos avanzar un paso más e incorporar el Feedback 360, donde los empleados también evalúen a sus jefes, los compañeros entre sí, etc.

Es importante resaltar que las evaluaciones también las podemos realizar mes a mes de forma ágil a través de reuniones de feedback, donde existe la retroalimentación necesaria entre líder y empleado en favor de la mejora continua.

Es necesario elegir una plataforma de gestión del desempeño que nos ayude, como puede ser Factorial, Success Factors, Mandu, entre otras.

## Beneficios de realizar la gestión del desempeño

Antes de diseñar un proceso de evaluación de desempeño es importante saber cuáles son los beneficios asociados a realizarlo.

- Gracias a la evaluación de desempeño podemos **detectar necesidades de formación**.
- Si el cumplimiento de objetivos lo **asociamos o un bono o retribución variable** podremos reconocer y motivar al personal.
- Teniendo en cuenta el rendimiento de una persona y su potencial podremos ayudarlo en su desarrollo.
- Es un buen momento para que los líderes puedan **practicar el feedback**.
- **Genera motivación y sentido de pertenencia en los empleados**, ya que les permite conocer cómo están trabajando, qué se espera de ellos y hacia dónde van. También les permite comunicarse y expresar lo que necesitan.

# Bibliografía

Martha Alles (2017). Selección por Competencias. Argentina. Granica.

Martha Alles (2017). Desempeño por competencias. Argentina. Granica.

Alejandro Melamed (2017). El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. Argentina. Editorial Planeta.

George Hallenbeck, Vicki Swisher, and J. Evelyn Orr (2011). Seven faces of learning agility. Estados Unidos. The Korn Ferry Institute

Edgar H. Schein. El liderazgo y la cultura organizacional. UMSA. Recuperado de [http://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El\\_liderazgo\\_y\\_la\\_cultura\\_organizacional\\_-\\_Edgar\\_H.\\_Schein.pdf](http://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El_liderazgo_y_la_cultura_organizacional_-_Edgar_H._Schein.pdf)

Global Report (2016). Purpose at Work. Imperative - LinkedIn. Recuperado de <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/purpose-at-work-global-report.pdf>

Stephanie (Howell) Bevegni. Kit de Incorporación del Personal. LinkedIn. Recuperado de [https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/es-es/c/pdfs/Onboarding-in-a-Box\\_ES\\_FORMS\\_FINAL.pdf](https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/es-es/c/pdfs/Onboarding-in-a-Box_ES_FORMS_FINAL.pdf)

**·trainingym**

**Lección 4:  
Evaluación de desempeño**