

|  |
| --- |
| TÍTULO DEL REPORTE DE RESULTADOS |
|  |
| FECHANOMBRE DE LA EMPRESACreado por: Nombre del encargado del reporte |

INTRODUCCIÓN

La evaluación de desempeño implementada en la Universidad Rothfuss se comprende como “el proceso técnico mediante el cual se valora y califica el conjunto de desempeños laborales y personales en forma integral y sistemática, realizado por las jefaturas o superiores inmediatos”, considerada además como un ejercicio constructivo que persigue desarrollar cambios beneficiosos en las relaciones y ambientes laborales para el continuo mejoramiento de la organización y del desarrollo de las trayectorias de los trabajadores que la componen, pues se posiciona como una oportunidad indispensable para este fortalecimiento.

RESUMEN

 El objetivo general propuesto para la evaluación de desempeño fue “evaluar y calificar el comportamiento de cada trabajador/a en su puesto de trabajo en función del cumplimiento de las tareas propias del cargo durante los últimos doce meses”, identificando además otros objetivos específicos que proponen analizar los resultados para promover acciones que fomenten el desarrollo y la co-responsabilidad respecto a la gestión de los desempeños de los trabajadores, además de contribuir en el mejoramiento del clima organizacional por medio de la retroalimentación que intenciona el proceso evaluativo. De esta forma, lo anterior se consolidó mediante la metodología empleada para la ejecución del proceso de evaluación de desempeño, la que se resume en las cuatro etapas que comprendió el proceso evaluativo:

* Inducción
* Autoevaluación
* Evaluación
* Retroalimentación

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Según lo señalado, el primer proceso de evaluación de desempeño en la Universidad Rothfuss abarcó el rango temporal comprendido entre el mes de Mayo del año 2016 y el mismo mes del año 2017, permitiendo valorizar los desempeños del año 2016 de los trabajadores/as de la institución, puesto que se trata de evaluar el pasado en el presente para proyectar el futuro. Además, como primera experiencia evaluativa en la organización, tuvo arraigada un carácter diagnóstico y estratégico para la gestión y administración de cada dirección institucional.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO EVALUATIVO

La Unidad de Desarrollo de Personas realizó durante el mes de Junio y Julio de 2019 encuentros de inducción con todos los trabajadores/as administrativos y sus jefaturas para explicar en qué consistía el proceso de evaluación de desempeño. Durante estos mismos encuentros se realizó la etapa de autoevaluación de los trabajadores/as en forma guiada, de modo de facilitar la comprensión del instrumento de evaluación. Posterior a esto, se hizo entrega de los formularios de evaluación correspondientes para cada trabajador a cada jefatura, comprometiéndolos a completarlos a la brevedad para su sistematización. Cabe destacar que los formularios de autoevaluación de los trabajadores/as fueron mantenidos en la Dirección de Recursos Humanos, a fin de asegurar una evaluación consciente y fiable por parte de las jefaturas respecto de los trabajadores/as que mantienen a su cargo. Finalmente, teniendo la autoevaluación y evaluación concluida, cada trabajador/a con su jefatura se reunió de manera presencial para revisar en forma conjunta lo expuesto en el formulario por cada parte, consensuando valoraciones y calificaciones, permitiendo un proceso de retroalimentación que culminó en la generación de objetivos o acuerdos para el cargo e identificando al mismo tiempo las acciones posibles a realizar para lograr lo anterior.

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Habiéndose extendido los plazos otorgados para finalizar la evaluación de los trabajadores/as de la institución, del universo total de trabajadores que formaron parte del proceso de evaluación de desempeño1, el porcentaje de cobertura que se alcanzó fue de un 91%, 64% de ellos de género femenino y 36% de género masculino.

En términos generales, y de acuerdo a las fases que componían el proceso evaluativo, se alcanzó un 97% de autoevaluaciones, un 82% de evaluaciones y un 59% de proceso de retroalimentación efectiva, lo que implicaba la toma de acuerdos y acciones para el óptimo desempeño de los cargos.

1 El universo total considerado fue de 162 trabajadores/as al momento de iniciar la evaluación de desempeño, de los cuales 9 de ellos se mantuvieron con licencia desde el inicio hasta el final del proceso evaluativo, siendo en definitiva 148 los trabajadores/as que participaron efectivamente de este.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados presentados del primer proceso evaluativo para los trabajadores/as administrativos de la Universidad Rothfuss, ofrecen una coherencia respecto de las valorizaciones positivas respectos de los desempeños de quienes trabajan en la institución desde la percepción de los propios trabajadores y de sus jefaturas. Es relevante primero sintetizar que este proceso permitió visibilizar una movilidad interna importante a partir de la información recabada, donde tres de cada diez trabajadores han experimentado un cambio o promoción del cargo de origen en los últimos tres años. Además, el ejercicio evaluativo permitió consolidar a nivel comunicacional información referente a los cargos en los cuales se desempeñan, lo que favoreció una orientación a los mismos en diversos ámbitos. Segundo, destacar la homogénea percepción y autovaloración favorable acerca de cómo se desenvuelven los trabajadores/as en sus labores diarias en la institución. Y tercero, la posibilidad inaudita de intencionar espacios de retroalimentación que permitieron detectar necesidades de capacitación, acordar compromisos para la mejora de la gestión y desarrollo de las Direcciones de gestión, y dar espacio para la realización de solicitudes a la misma institución.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La evaluación de desempeño, considerada como un ejercicio constructivo y que busca promover mejoras en las relaciones humanas y en los ambientes laborales en los que estas se desenvuelven, resulta de un proceso en el que se espera que todos los actores involucrados estén comprometidos tanto con las labores del cargo que cada trabajador/a cumpla, como con el desarrollo de la propia organización, el que se ve favorecido a través del fortalecimiento del potencial de las personas que la conforman.

Así, los desempeños de los trabajadores/as administrativos de la Universidad comprendidos mediante los resultados del primer proceso evaluativo ejecutado en la institución proyectan escenarios promisorios para el continuo desarrollo de la organización, pero a su vez instala algunos desafíos que es necesario enfrentar con el objetivo de conseguir altos desempeños de quienes conforman esta comunidad.