

Consejos para los gerentes: cómo evaluar el desempeño durante la COVID-19



Debido a los distintos desafíos de la COVID-19, en muchos lugares de trabajo se está replanteando la forma de evaluar el desempeño de los empleados. Si usted tiene a cargo otras personas, tenga en cuenta estas recomendaciones.

Adecue las expectativas

Todos estamos trabajando en medio de una crisis mundial. Y esto tiene impactos notables en la salud física, mental y emocional. Muchos empleados están trabajando en entornos nuevos. Muchos han cambiado para tomar nuevas funciones. Es posible que estén a cargo del cuidado de niños o personas mayores. Es posible que estén lidiando con nuevos factores financieros estresantes. Es posible que tengan seres queridos de alto riesgo, que hayan estado enfermos o que hayan muerto. Es posible que hayan estado enfermos.

Todos estos factores deben tenerse en cuenta al revisar el desempeño. Intente desviar el foco de la productividad. Respalde el compromiso, la conectividad y el bienestar.

Antes de continuar con las revisiones del desempeño, tenga en cuenta sus objetivos

Algunas empresas siguen con las revisiones del desempeño. Otras las están eliminando. Cuando deba decidir qué es lo que tiene más sentido para su lugar de trabajo, piense en sus objetivos. Además, tenga en cuenta cómo pueden reaccionar los empleados a estos tipos de evaluaciones.

Por ejemplo, ¿estas revisiones están relacionadas con aumentos de sueldo o ascensos que ya no están teniendo lugar? ¿Existe el riesgo de que puedan generar presión o preocupación sin el beneficio correspondiente? ¿O las revisiones son las formas que tiene su organización de garantizar que los empleados tengan una percepción clara de sus objetivos y la guía necesaria para trabajar hacia ellos? ¿Ayudarían a mantener una percepción de normalidad y apoyo?

Independientemente de si decide realizar revisiones del desempeño, asegúrese de comunicarse de manera habitual con los empleados. Estas oportunidades de comunicación son aun más importantes en este momento.

Considere aplicar un enfoque más cualitativo y conversacional

El formato de las evaluaciones a los empleados puede adaptarse de diferentes formas:

- Muchas escuelas han cambiado a un modelo de clasificación basado en aprobar/reprobar. Es posible que la escala de clasificaciones también deba adaptarse. Revise las medidas o las métricas que usa normalmente. ¿Se basan en objetivos que no tienen sentido dado el nuevo panorama? ¿Aún son apropiados los objetivos fijados para o por un empleado antes de la COVID-19? Se podrían revisar o suspender por el momento.
- Muchas empresas están descartando las clasificaciones con número. En su lugar, las revisiones pueden ser más narrativas y con matices. Pueden considerar cambiar las circunstancias.
- Utilice los aportes de los empleados. Permítales presentar sus propios comentarios sobre en qué deben concentrarse y con qué necesitan ayuda. ¿Se sienten bien respecto de lo que han logrado? ¿Cuentan con las herramientas o los recursos de administración necesarios para adaptarse a las nuevas circunstancias? ¿Qué necesitan para garantizar que tengan proyectos y tareas motivadoras?
- Es importante brindar todos los comentarios necesarios. Sin embargo, recuerde que las revisiones también deben incluir lo que los empleados han hecho bien. Celebre las cualidades que son especialmente valiosas en este momento, incluida la flexibilidad, la resiliencia y el apoyo a otras personas.

Este programa no debe usarse para necesidades de emergencia ni de atención de urgencia. Ante una emergencia, llame al 911 si está en los Estados Unidos o al número de servicios de emergencia locales si está fuera de los Estados Unidos, o visite el departamento de accidentes y emergencia más cercano. Este programa no sustituye a la atención brindada por el médico o un profesional. Debido a la posibilidad de un conflicto de interés, no se brindará asesoramiento jurídico sobre asuntos que puedan implicar acciones jurídicas contra Optum o sus filiales, o cualquier entidad a través de la cual la persona que llama está recibiendo estos servicios de forma directa o indirecta (por ejemplo, empleador o plan de salud). El programa y todos sus componentes, en particular los servicios a los miembros de familia menores de 16 años, pueden no estar disponibles en todos los centros y están sujetos a cambio sin aviso previo. Los niveles de experiencia o de educación de los recursos del Programa de Asistencia al Empleado pueden variar según los requisitos de contrato o los requisitos reguladores del país. Es posible que se apliquen exclusiones y limitaciones de cobertura.

Optum® es una marca registrada de Optum, Inc. en los Estados Unidos y en otras jurisdicciones. Todas las otras marcas o los nombres de productos son marcas comerciales o marcas registradas de la propiedad de sus respectivos propietarios. Optum es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades.

© 2020 Optum, Inc. Todos los derechos reservados. WF998385 203787-072020