

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SUS EFECTOS EN TRABAJADORES ECUATORIANOS.

Heredia, Sonnia.

Universidad Técnica de Ambato. Universidad Nacional de La Plata.

e-mail: sonnia_alexandra@yahoo.es

Resumen

Las nuevas exigencias empresariales han generado la necesidad de contar con talento humano altamente calificado, para lo cual se aplican procesos de mejoramiento continuo como la evaluación del desempeño, con el objetivo de detectar falencias de desempeño y aplicar procesos de fortalecimiento. *Pero cuando la evaluación del desempeño no está dirigida a la detección y mejoramiento de debilidades y es utilizada como un factor punitivo, entonces genera en los trabajadores efectos psicológicos negativos.*

La presente ponencia se circunscribe en el marco de los estudios sobre el análisis organizacional con énfasis en el bienestar de los trabajadores.

Así, el objetivo del presente estudio es *analizar las características de los procesos de evaluación del desempeño que se aplican en las organizaciones ecuatorianas y sus efectos en los trabajadores*, a partir de la hipótesis origen de esta ponencia, *los procesos de evaluación del desempeño que no están orientados a fortalecer las debilidades detectadas en el desempeño tienen efectos psicológicos negativos en los trabajadores.*

Partiendo de una revisión bibliográfica del estado de arte existente sobre evaluación del desempeño y efectos negativos del trabajo, se realiza una revisión de las concepciones para llegar a una aproximación conceptual, desde la perspectiva que la evaluación del desempeño ha sido mal utilizada en el ámbito organizacional; sus resultados únicamente han contribuido a generar expectativas negativas en el trabajador y su contexto, pretendiendo establecerse lo emergente de abandonar el proceso de evaluación laboral con enfoque punitivo y direccionarlo como proceso fortalecedor del desarrollo profesional y organizacional.

En lo referente a los efectos del trabajo se realiza una revisión de la teoría de efectos negativos del trabajo EFNP, del Profesor Winfried Hacker, psicólogo alemán y de los diferentes aportes realizados al respecto. Al decir de Juárez (2008) se define a los efectos psicológicos del trabajo como las consecuencias psíquicas derivadas de las interacciones entre el individuo y las condiciones de trabajo en general. Desde esta perspectiva se considera como efectos negativos: fatiga, monotonía, estrés y hastío psíquico, los cuales son determinantes en el estado funcional del trabajador, disminuyendo su rendimiento y el nivel de productividad individual y organizacional.

Para la evaluación de los objetivos de los procesos de evaluación del desempeño de los trabajadores se realiza un *estudio transversal*, enmarcado en el contexto de un *enfoque mixto cuali-cuantitativo*, para identificar los cambios que se producen en las variables seleccionadas.

En una muestra estratificada de 350 trabajadores de dos organizaciones ecuatorianas (una pública y una privada), se realiza *grupos focales* con representantes del Departamento de Recursos Humanos, trabajadores y representantes sindicales de las organizaciones, así como *entrevistas semiestructuradas* destinada a 10 informantes clave de la Gestión Universitaria, para establecer los objetivos, procesos de aplicación y de mejoramiento de la evaluación del desempeño.

Los efectos psicológicos en los trabajadores (fatiga, monotonía, estrés, hastío psicológico) se diagnostican a través del instrumento tipificado, *Belasting Monotonie Saturation (BMS II)*, de los investigadores *Patch y Ritche (1994)*.

Esta investigación en progreso, y que forma parte de la tesis doctoral de la autora, muestra los resultados alcanzados durante el proceso de generación y validación de los instrumentos a través de la prueba piloto. Mediante los grupos focales y las entrevistas a profundidad se establece la encuesta que se aplicará a los trabajadores para determinar si el proceso de evaluación del desempeño cumple con los objetivos de retroalimentación de debilidades de desempeño.

En cuanto a la aplicación del BMS II, una vez recolectados los datos se procedió a ordenarlos e ingresarlos en el programa estadístico SPSS 21, mediante el cual se obtuvo la fiabilidad necesaria para el instrumento de 0.94 en Alfa de Cronbach.

Se concluye que el proceso de evaluación del desempeño, será diagnosticado en base a la encuesta para los trabajadores, resultado del proceso de grupo focales y entrevistas a profundidad.

Al respecto de los efectos psicológicos, serán diagnosticados en base al instrumento seleccionado, debido a que su validez ha sido comprobada por los resultados alcanzados en las pruebas estadísticas señaladas en el apartado anterior.

Palabras Claves: Evaluación del desempeño, efectos psicológicos, rendimiento laboral, efectos negativos.

Abstract

The new business demands have generated the need for highly qualified talent, for which continuous improvement processes and performance evaluation are applied, in order to detect performance deficiencies and implement building processes. But when performance evaluation is not aimed at improving detection and weaknesses and is used as a punitive factor in workers then it generates negative psychological effects.

This paper is confined within the framework of studies on organizational analysis with emphasis on the welfare of workers.

Thus, the objective of this study is to analyze the characteristics of the performance evaluation processes applied in the Ecuadorian organizations and their effects on workers, from the origin hypothesis of this paper, the performance appraisal process not they are designed to strengthen the weaknesses identified performance have negative psychological effects on workers.

Based on a literature review of existing state of the art on performance evaluation and negative effects of work, a review of conceptions is made to arrive at a conceptual approach, from the perspective of performance evaluation has been misused in the organizational field ; its results have only contributed to negative expectations on the worker and context, claiming the emergent leaving the job evaluation process with punitive approach and route it as a strengthening process established professional and organizational development.

Keywords: Performance evaluation, psychological effects, work performance, negative effects.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2013). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Almirall, H. P. (1993). *Efectos negativos de las cargas de trabajo*. Cuba: Instituto de Medicina del Trabajo, Departamento de Psicología.
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16(6), 459-461.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del Trabajo hoy. *Papeles de población*, 25, 83-96.
- Blanch, J.M. (2011). *Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J.M. (2014). Calidad de Vida Laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47.
- Burton, R. M., Lauridsen, J., & Obel, B. (2004). The impact of organizational climate and strategic fit on firm performance. *Human Resource Management*, 43(1), 67-82.
- Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido. Una alternativa metodológica alcanzable. *Psicoperspectivas*, 2(1), 53-82.
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.

- Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Rolo-González, G., Villegas-Velásquez, O., Ramos-Sapena, Y., & Hernández-Fernaud, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 83-91.
- Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud pública Méx*, 49(2), 109-117.
- Juárez, G. A. (2008). Efectos psicológicos del trabajo: su concepción y hallazgos en algunos centros ocupacionales en México. *Revista Salud Pública y Nutrición (RESPYN)*, 9(3).
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3-19.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M. & Montoya, A. (2013). El Factor del Talento Humano en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 1, 2-11.
- Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo*. Ginebra: OIT, 1984.
- Plath, H.-E. & Richter, P. (1984). *Ermüdung - Monotonie - Sättigung - Streß (BMS). Verfahren zur skalierten Erfassung erlebter Beanspruchungsfolgen*. Berlin: Psychodiagnostisches Zentrum.
- Rentería, E., García, E., Restrepo, I. & Riascos, W. A. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- Rentería, E., Aguilar, M.C. (2009). *Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Salas Perea, (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. 24(3), 387-417.
- Schlemenson, Aldo (2006). *La Estrategia del Talento*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Spector, P. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133-136.
- Vidal, E. (2004). *Diagnóstico Organizacional: Evaluación sistémica del Desempeño Empresarial en la era Digital*. Bogotá: Eco Ediciones.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *En Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.