

La evaluación del desempeño en los Centros Deportivos.



En la actualidad la evaluación de desempeño es un factor muy importante para un correcto funcionamiento de la entidad. Ha evolucionado convirtiéndose en un proceso estructurado y sistemático que no solo pretende medir el rendimiento de las personas sino también gestionarlo. Autores como Harper & Lynch [1992], Chiavenato [1995], Sikula [1989], Byars [1996] ya postulaban que cuando los sistemas de Evaluación del Desempeño están bien planteados, coordinados y desarrollados, pueden traer beneficios a corto, medio y largo plazo para el individuo, la dirección, la empresa y la comunidad.

Se define como el proceso de valoración a través del cual se puede comprobar en qué medida el trabajador realiza correctamente las tareas de su puesto de trabajo. Las características mínimas que debe tener son la sencillez y el hecho de centrarse en los aspectos esenciales del puesto de trabajo. Las personas deben saber desde su incorporación al puesto qué se les va a evaluar, asegurando expectativas realistas y con retroalimentación, para lograr la máxima eficacia. La evaluación es muy importante en el período de prueba de la selección de personal, para comprobar que la persona es realmente apta para el puesto.

Existe actualmente, una relación entre la remuneración y los incentivos con la evaluación de desempeño. Los incrementos salariales se producen en muchos casos por los resultados satisfactorios de la evaluación.

Las partes de la evaluación de desempeño son, la **introducción** en la que se muestra la relación con el Análisis y descripción del puesto de trabajo (ADPT) y con el organigrama,

así como los datos del trabajador y las funciones del puesto de trabajo.

Y por otro lado el **cuadro de evaluación** en sí, que se representa en horizontal, de manera que en el aparecen las tareas, competencias genéricas y específicas de cada puesto de trabajo con sus indicadores determinados que especifican lo que se quiere evaluar.

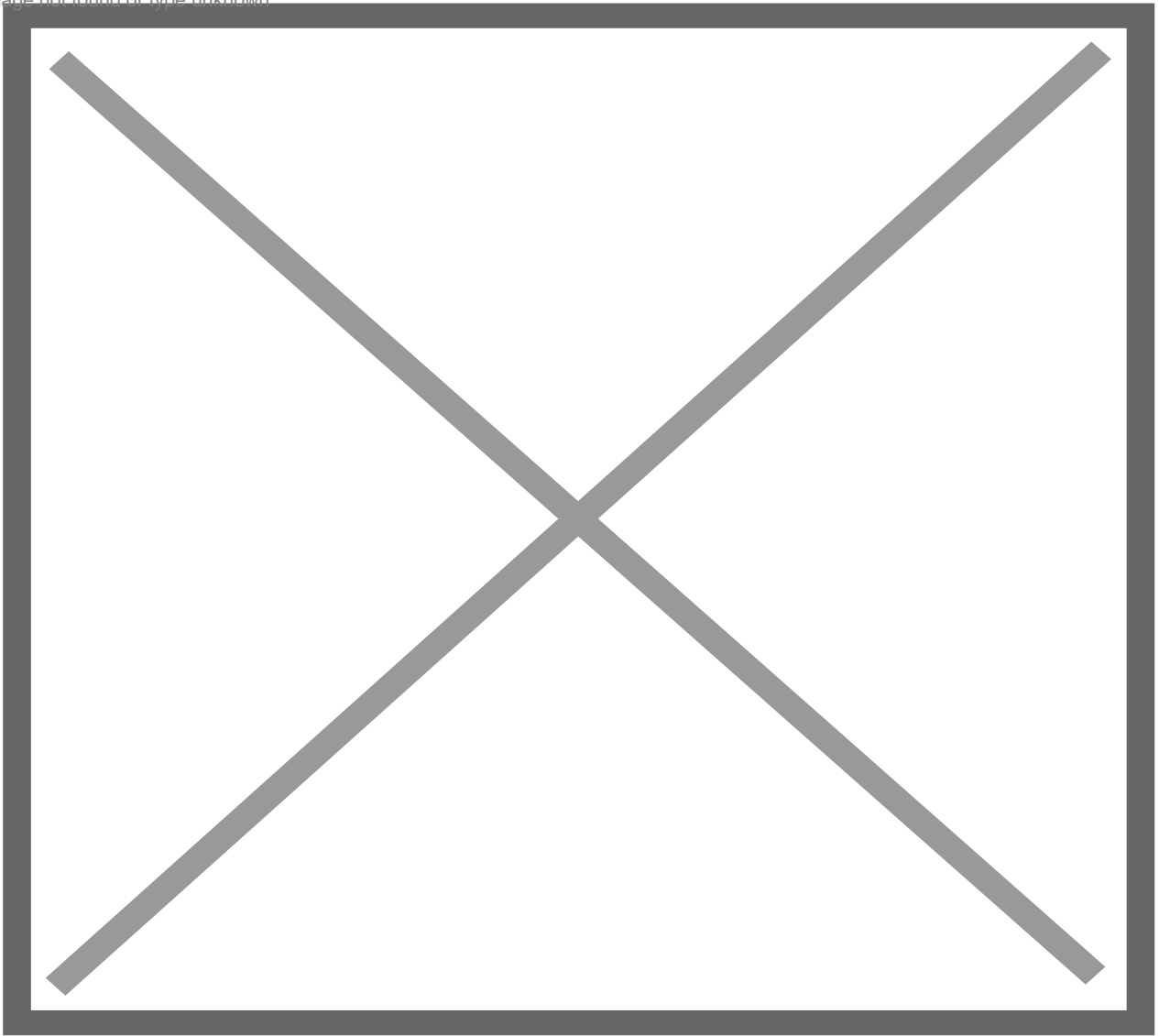
Los beneficios a grandes rasgos de la Evaluación del Desempeño son:

- Mejora el desempeño mediante la retroalimentación.
- Ayudar a determinar aumentos salariales e incentivos en función datos percibidos.
- Decisiones de ubicación del trabajador.
- Indica necesidades de formación y desarrollo.
- Guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Detecta imprecisiones de información.
- Puede indicar errores en el diseño del puesto.
- Puede detectar factores externos de influencia en el rendimiento.

A continuación, se muestran dos ejemplos de cómo deben ser los cuadros base de la evaluación, en este caso se plantean varias tareas sencillas que debe cubrir un técnico de gimnasio que realiza clases colectivas y un coordinador deportivo del mismo centro. Las tareas deben ser determinadas por el director técnico de cada entidad cumpliendo con las necesidades del mismo. Además incluye la parte de competencias genéricas que deben cumplir todos los trabajadores de la instalación y las competencias específicas de los profesionales de la actividad física y el deporte.

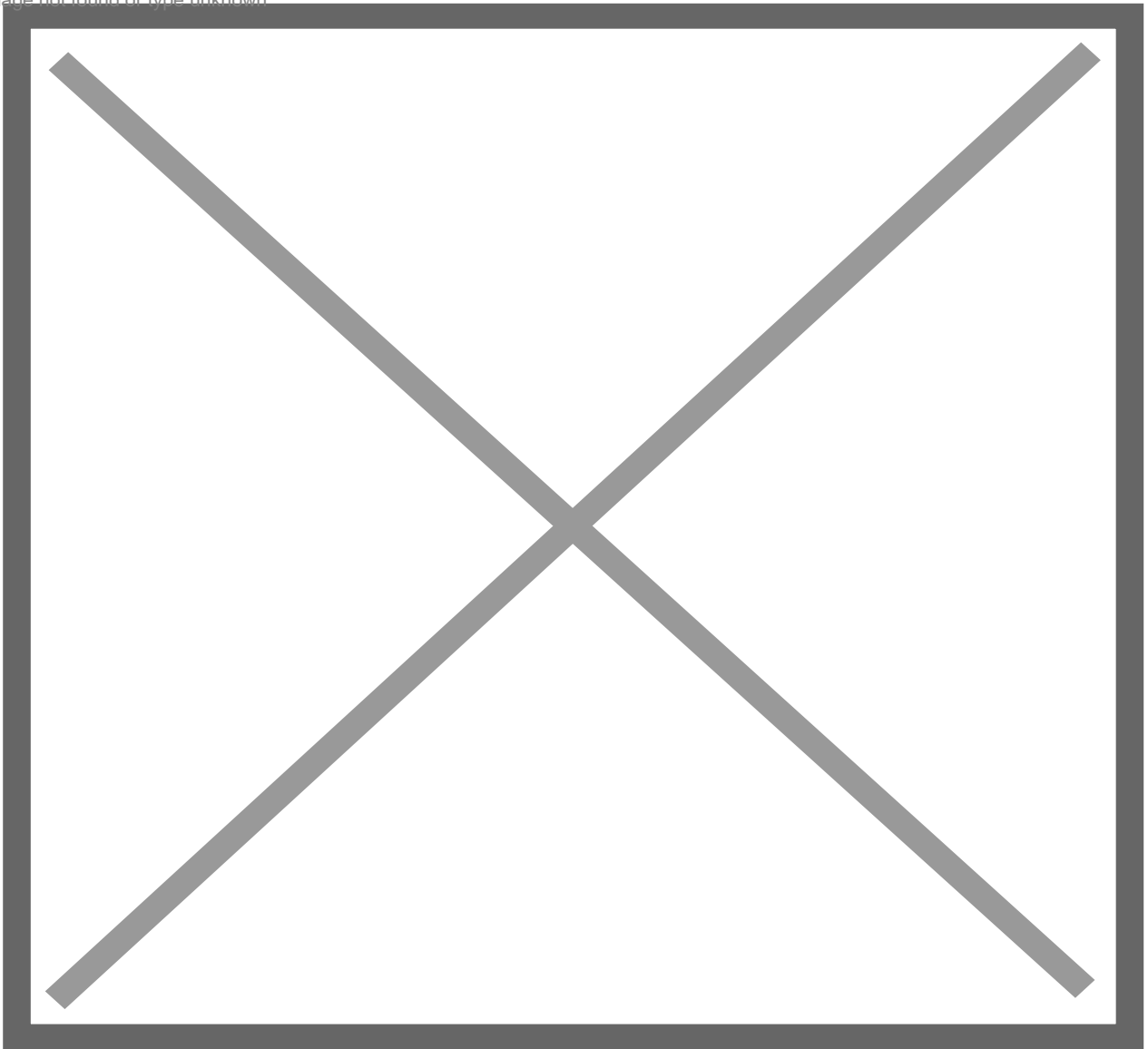
Ejemplo Evaluación Desempeño Coordinador.

Image not found or type unknown



Ejemplo Evaluación Desempeño Personal Técnico

Image not found or type unknown



Desde estas líneas agradecer la colaboración en la redacción y elaboración de este artículo a: **MIRIAM GRANADA JURADO** (Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Entrenador personal y entrenador personal de electro estimulación).

Artículo publicado en la revista Gym Factory, sección de gestión, nº 63 2015.

Link to Original article: <https://www.manelvalcarce.com/blog/la-evaluacion-del-desempeno-en-los-centros-deportivos?elem=90224>