



BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL CENTRO MÉDICO DOCENTE PARAÍSO, C.A.

(BENEFITS OF PERFORMANCE EVALUATION IN THE EMERGENCY SERVICE OF THE PARAÍSO TEACHING MEDICAL CENTER, C.A.)

Victoria de los Ángeles Pacheco Núñez

victoriadelosangelesp@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0001-4534-5980>

TRIUNO Consultora de Talento humano, C.A. Maracaibo. Venezuela

Mariana Valentina Fernández Rodríguez

marianavalentinamf@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0007-5233-0692>

Productora Occidental Porcina, C.A. Maracaibo. Venezuela

Roxana Carolina Díaz Ávila

Roxanacarolinadiazaa@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0003-8935-3602>

Corporación el Kadri, C.A. Maracaibo. Venezuela

Emma Daniela Álvarez Carlis

emmadaniela.alvarez@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0004-7411-5991>

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE), Venezuela

RECIBIDO: abril 2024/**ACEPTADO:** mayo 2024/**PUBLICADO:** septiembre 2024

Como citar: Pacheco, V., Fernández, M., Díaz, R. y Álvarez, E. (2024). Beneficios de la evaluación del desempeño en el servicio de emergencia del Centro Médico Docente Paraíso, C.A. CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 22(1), Venezuela. (Pp.168-181)

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue analizar los beneficios de la evaluación del desempeño en el servicio de emergencia del Centro Médico Docente Paraíso, C.A. Metodológicamente es cuantitativo, no experimental, transversal, de campo,



descriptiva. La recolección de datos se efectuó mediante la aplicación de los instrumentos diseñados, utilizando métodos específicos de estudio, técnicas y herramientas. Los resultados en cuanto a “los beneficios para el jefe como administrador de personas”, se evidencia falta de objetividad originada por las carencias de los procesos comunicacionales idóneos, aun cuando manejan lineamientos adecuados para el desarrollo del departamento; en cuanto a “beneficios para la persona” los resultados revelan que los colaboradores tienen conocimiento de rendimiento real en su trabajo, esto fomenta una reflexión introspectiva obteniendo así una visión clara sobre sus puntos fuertes y áreas de mejora; en lo referente a “beneficios para la organización” la evaluación del desempeño permite alinear el crecimiento sostenible de la organización con las necesidades existentes estableciendo estrategias que mejoren su rendimiento con el fin de garantizar una adecuada toma de decisiones para su desarrollo. Se concluye que la organización da oportunidad al empleado de conocer su desempeño real, por lo que este dispone del beneficio generado por el proceso de evaluación; de igual forma, se constata que dicho proceso promueve el crecimiento sostenible y el reconocimiento del potencial del personal. En base a lo anterior, se recomienda iniciar un proceso de reinducción del personal evaluado orientándose hacia la importancia de dicho proceso, con la finalidad de alinear los intereses individuales de los colaboradores hacia la empresa.

Palabras claves: Desempeño, Servicio, Centro Médico, responsabilidad.

ABSTRACT

The objective of this work was to analyze the benefits of performance evaluation in the emergency service of the Paraíso Teaching Medical Center, C.A. methodologically it is quantitative, non-experimental, transversal, field, descriptive. Data collection was carried out through the application of the designed instruments, using specific study methods, techniques and tools. The results regarding "the benefits for the boss as a people manager" show a lack of objectivity caused by the lack of suitable communication processes, even when they manage adequate guidelines for the development of the department; Regarding “benefits for the person”, the results reveal that employees have knowledge of real performance in their work, this encourages introspective reflection, thus obtaining a clear vision of their strengths and areas for improvement; Regarding “benefits for the organization,” performance evaluation allows the sustainable growth of the organization to be aligned with existing needs, establishing strategies that improve its performance in order to guarantee adequate decision-making for its development. It is concluded that the organization gives the employee the opportunity to know their real performance, so they have the benefit generated by the evaluation process; likewise, it is confirmed that this process promotes sustainable growth and recognition of the staff's potential. Based on the above, it



is recommended to begin a reduction process of the evaluated personnel, focusing on the importance of said process, with the purpose of aligning the individual interests of the collaborators with the company.

Keywords: Performance, Service, Medical Center, responsibility.

INTRODUCCIÓN

Para el buen desarrollo empresarial, y de las funciones establecidas en las organizaciones es indispensable contar con un talento humano capacitado, adecuado, competentes que genere valor en el logro de los resultados corporativos, se hace necesario desarrollar mecanismos capaces de reconocer, acompañar y orientar al recurso humano en el desarrollo laboral. Es por ello, que se ha visto la necesidad de crear un método que defina metas y desarrolle competencias, conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan a una mayor productividad y liderazgo, a través de la evaluación del desempeño.

Para el logro de una organización competitiva, es preciso contar con un recurso humano comprometido y capaz de brindar a la organización todos sus conocimientos y habilidades. Aunque esto no se logra, si en el proceso de selección no se hace uso de un principio fundamental a la hora del reclutamiento, como es la inducción. Razón por la cual, esta se debe considerar como un sistema entrelazado que inicia en el ciclo del empleo con la selección y termina con la entrevista de salida (egreso), pero que a su vez se debe revisar en la evaluación del desempeño del personal.

Así mismo, los beneficios de la evaluación del desempeño son diversos y afectan tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. En primer lugar, ofrece a los colaboradores la oportunidad de recibir retroalimentación constructiva sobre su trabajo, identificar áreas de mejora y establecer objetivos de desarrollo profesional (Denisi y Murphy, 2017, p. 58). Esto contribuye a perfeccionar el compromiso y la motivación de los empleados, así como su rendimiento laboral. Además, permite comprender las expectativas de la empresa y alinear sus esfuerzos con los objetivos establecidos.

Por otro lado, para la organización, la evaluación del desempeño proporciona información muy valiosa sobre el rendimiento de su personal, lo que facilita la toma de decisiones informadas sobre promociones, asignación de tareas y desarrollo profesional. También ayuda a identificar y retener talento, mejorar la



comunicación interna, fortalecer las políticas de recursos humanos, en síntesis, es una herramienta esencial para optimizar la productividad, calidad laboral y el éxito global de cualquier empresa.

Según se ha visto en un centro hospitalario, el tema resulta esencial para garantizar la calidad y seguridad de la atención médica proporcionada. Por ello, al identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora del personal de salud, así como al dogmatizar el cumplimiento de estándares profesionales y prácticas clínicas, esta evaluación contribuye directamente a la optimización de la atención al paciente. Además, fomenta el desarrollo técnico, promueve un ambiente de trabajo colaborativo, eficiente y facilita la gestión efectiva de recursos humanos al identificar necesidades de capacitación, tomar decisiones sobre promociones y asignación de tareas para retener el talento.

Por lo expuesto anteriormente, son numerosos los beneficios obtenidos dado que desempeña un papel fundamental en la mejora continua y la excelencia operativa del centro médico. Al proporcionar una retroalimentación regular y estructurada, impulsando este proceso a la identificación proactiva de áreas de mejora tanto a nivel individual como organizacional. Razón por la cual, este artículo plantea el objetivo de analizar los beneficios de la evaluación del desempeño en el servicio de emergencia del Centro Médico Docente Paraíso, C.A.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El término evaluación de desempeño surge de la necesidad de denominar un proceso sistemático que gestiona el rendimiento de los recursos humanos. Según Chiavenato (2018, p. 210-211) “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en el puesto y de su potencial desarrollo”, haciendo referencia a que dicho proceso es una técnica imprescindible en la actividad administrativa porque facilita la identificación de dificultades en la adaptación del trabajador a la empresa, falta de aprovechamiento de empleados con mayores capacidades requeridas por el puesto, motivación, entre otros.

Al respecto, Ribes et al (2018, p. 175) explica que la evaluación del desempeño es “un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los recursos humanos en las organizaciones, con la



finalidad de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro”. Así mismo, destaca el aspecto estructurado del proceso, el cual permite determinar las capacidades, habilidades y resultados de los empleados utilizando criterios específicos, no únicamente con el objetivo de evaluar sino también gestionar y mejorar su utilidad.

BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En la búsqueda por alcanzar el éxito empresarial, se ha estudiado la importancia de contar con un capital humano altamente productivo y comprometido es un aspecto reconocido por las organizaciones. En este sentido, la evaluación del desempeño resulta un proceso fundamental para medir, analizar y potenciar el rendimiento y desarrollo de los colaboradores dentro de una empresa, por lo que describir los beneficios que la evaluación del desempeño aporta tanto al talento humano como a las organizaciones representa una herramienta valiosa para mejorar la productividad, la calidad laboral y el éxito global de cualquier empresa.

En este mismo sentido, para Werther y Davis, 2019, p. 211) da una perspectiva sistémica en cuanto a la aplicación de la evaluación del desempeño, cuando explica “la claridad de los objetivos, el rumbo hacia donde pretende dirigirse la empresa, la construcción de parámetros idóneos y la visión de oportunidades interactivas”, son aspectos delimitantes para la revisión de los resultados del proceso, su aporte radica en los datos que dicho proceso proporcione para fomentar el desarrollo del capital humano a partir de sus necesidades y falencias, sin dejar de lado las propias necesidades de la organización.

De esta forma, los beneficios de la evaluación del desempeño se centran en un enfoque integral que trasciende la medición del rendimiento y se convierte en una herramienta estratégica para potenciar tanto el crecimiento como el éxito del individuo, el jefe, la organización, por tanto, al fomentarlos constituyen un pilar fundamental para el logro de resultados sobresalientes y la construcción de un entorno laboral satisfactorio. A continuación, se profundiza en los beneficios expuestos por Chiavenato (2018):

Beneficios para el jefe como administrador de personas

Del mismo modo, al analizar el planteamiento de Sainz (2021) sobre el marketing en la actualidad, refiere que el desarrollo acelerado de las tecnologías de salud



está generando nuevos escenarios para los usuarios y competidores, lo cual va a requerir de una transformación en las lógicas el mercado, relaciones de los clientes y organizaciones. Además, al comunicar debe vender información sobre los servicios, generando interacciones con ventajas para crear confianza.

En efecto, el papel del jefe es determinante en la gestión efectiva de equipos de trabajo y los beneficios de los mismos, en la evaluación del desempeño se posicionan como un aspecto esencial de descripción para potenciar el liderazgo, así como mejorar la capacidad para identificar, desarrollar y retener talento. Por lo tanto, es indispensable analizar cómo éste impacta positivamente en las habilidades y funciones del Gerente, permitiéndole tomar decisiones eficaces para la optimización del desempeño común.

En este sentido, algunos beneficios de la evaluación del desempeño para el jefe se orientan al diagnóstico del comportamiento del talento humano mediante sistema medible para disminuir la subjetividad posible, así como al establecimiento de lineamientos estándar de desarrollo, al igual que fomentar la comunicación en cuanto a la perspectiva que se tiene del proceso, determinándola como un método objetivo de desempeño (Chiavenato, 2018).

De la misma manera, De la Cruz (2015, p.129) expone otros beneficios establecidos para el jefe en la evaluación del desempeño para fomentar la comunicación entre el mismo y sus colaboradores, donde se clarifican las expectativas que prevalecen entre sí un estilo de dirección común que posteriormente promueve de forma positiva los resultados esperados en cualquier labor asignada.

Beneficios para la persona

La evaluación del desempeño representa una gran oportunidad de crecimiento personal y profesional para quien está siendo valorado. A través de este proceso, se puede conocer el rendimiento real y compararlo con las expectativas o estándares establecidos, permitiendo tener una visión clara de su nivel de competencia para identificar las áreas de mejora. Por consiguiente, la aplicación de dicho proceso resulta en numerosos beneficios para el evaluado.

Así mismo, la oportunidad de comprender las expectativas y criterios que la empresa considera importantes en cuanto al comportamiento y rendimiento de



sus empleados (Chiavenato, 2018). Esta herramienta trasciende la simple evaluación de resultados, siendo el objetivo principal la retroalimentación constructiva a los evaluados con el propósito de conocer cuáles son los aspectos del comportamiento y desempeño que la empresa valora. Según Denisi y Murphy (2017, p.89), éste puede ofrecer muchos beneficios significativos para los empleados de una organización, a continuación, se mencionan algunos:

Retroalimentación constructiva: la evaluación de desempeño proporciona a los empleados una oportunidad formal para recibir retroalimentación sobre su trabajo. Esta retroalimentación puede ayudarles a comprender mejor sus fortalezas y debilidades lo que identifica el área de mejora, de esta forma desarrollar habilidades y mejorar su rendimiento laboral.

Desarrollo profesional: al identificar áreas de mejora a través de la evaluación de desempeño, los empleados pueden establecer objetivos de desarrollo profesional específicos. Esto puede incluir la participación en programas de capacitación, el desarrollo de habilidades específicas o la búsqueda de oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

Reconocimiento y recompensa: la evaluación de desempeño también puede ser utilizada como base para reconocer y recompensar el buen desempeño. Los empleados que sobresalen en su trabajo puede ser reconocido públicamente, recibir aumentos salariales, bonificaciones u otras formas de reconocimiento por su contribución al éxito de la organización.

Claridad en las expectativas: a través de la evaluación de desempeño, los empleados de una organización pueden tener una comprensión más clara de las expectativas de su rol dentro de la empresa. Esto puede ayudar a alinear sus esfuerzos con los objetivos organizacionales y mejorar su sentido de propósito en el trabajo.

Mejora del compromiso y la motivación: en cuanto a compromiso y motivación el autor explica que cuando los empleados reciben retroalimentación constructiva y tienen la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente, es más probable que se sientan comprometidos con su trabajo y motivados para alcanzar sus metas laborales.



Beneficios para la organización

El proceso de evaluación del desempeño beneficia a la organización en conjunto, gracias a que constituye una herramienta esencial para la gestión estratégica del recurso humano y el crecimiento sostenible de la misma. A lo largo de este estudio se exploran los diversos beneficios esta práctica proporciona a la empresa y cómo se convierte en un factor clave para el éxito y competitividad en el entorno laboral.

El primer beneficio descrito se trata de evaluar el potencial del recurso humano a corto, mediano y largo plazo, para determinar el aporte individual de cada empleado (Chiavenato, 2018). Al analizar el potencial de los colaboradores la organización puede entender mejor las habilidades y capacidades individuales, lo que proporciona una visión clara de los talentos y área de mejora que permite tomar decisiones estratégicas para aprovechar el rendimiento de cada empleado.

En segundo lugar, permite identificar a los empleados que requieren rotación o desarrollo en ciertas áreas de trabajo, y elegir a aquellos ya preparados para promociones o transferencias (Chiavenato, 2018). En términos de identificación de colaboradores que ameritan rotación o perfeccionarse, esto implica reconocer las competencias actuales del colaborador para determinar las áreas a beneficiarse con un mayor desarrollo. Por otro lado, la selección de empleados para ascenso o transferencia, implica evaluar su nivel de preparación y la contribución al nuevo rol o ubicación.

En cuanto a ascensos y transferencias, la organización debe considerar la experiencia relevante del colaborador, tales como: logros pasados, capacidad para asumir nuevas responsabilidades, capacidad para adaptarse a nuevos entornos. El cual, debido a la característica histórica de la evaluación del desempeño, esta almacena información objetiva y sólida recopilada a lo largo del tiempo para ser utilizada en este tipo de toma de decisión. Por lo cual se considera el valioso beneficio que esta herramienta ofrece para la creación de una cultura de desarrollo profesional optimización del talento humano.

Tal como también hace mención el autor Chiavenato (2018), la aplicación de un procedimiento de evaluación de desempeño pretende fortalecer las políticas de recursos humanos, lo que, a su vez, implica fomentar un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten apoyados y respetados. Generando así



una mayor pertenencia y compromiso hacia la organización, beneficiando la comunicación interna, la colaboración y la resolución de conflictos.

Por lo tanto, los beneficios de la evaluación del desempeño orientado a la organización en sí se pueden definir como aquellas respuestas positivas que recibe tras aplicar la evaluación del desempeño, dichas respuestas contribuyen al crecimiento y sostenibilidad del mismo al favorecer la productividad y respuesta oportuna a las situaciones que puedan darse dentro de ella.

METODOLOGÍA

La presente investigación se tipifica como descriptiva, no experimental, transversal, cuantitativo, de campo y de fuentes humanas. El instrumento que se escogió fue el cuestionario. La recolección de datos se efectuó mediante la aplicación de los instrumentos diseñados, utilizando métodos específicos de estudio, técnicas y herramientas. La validez de contenido del instrumento elaborado fue sometida a una evaluación pertinente con tres (03) expertos en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín luego de analizar el grado de congruencia de los ítems con sus variables, dimensiones e indicadores, determinaron la validez del contenido.

En esta investigación, se consideraron cinco opciones de respuesta: "Siempre" (S), "Casi siempre" (CS), "Algunas veces" (AV), "Casi nunca" (CN) y "Nunca" (N). Estas opciones se evaluaron utilizando el método de contar cuántas veces se seleccionó cada una y calcular su proporción con respecto al total de respuestas.. Todo esto se realizó con el propósito de analizar los valores obtenidos y así describir los resultados en relación con los beneficios de la evaluación del desempeño.

Los datos recolectados se sometieron a un análisis estadístico, que incluyó el cálculo de los promedios de las respuestas a los ítems. A partir de estos valores, se realizó una conversión teórica que permitió una evaluación cualitativa de los resultados, se llevaron a cabo las estrategias, conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos de la investigación.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del instrumento aplicado aunado al análisis e interpretación de los datos recolectados en el cuestionado, para medir

los beneficios de la evaluación del desempeño en el servicio de emergencia del Centro Médico Docente Paraíso, C.A. en los empleados de la mencionada clínica:

Tabla 1
Beneficios para el jefe como administrador de personas

Alternativas	Subjetividad	Fomenta la comunicación	Establece lineamientos
	fa	fa	fa
Siempre	0	0	0
Casi siempre	1	3	5
A veces	1	2	0
Casi nunca	3	0	0
Nunca	0	0	0
Totales	5	5	5

Fuente: Álvarez et al. (2024)

En este cuadro se visualiza el comportamiento del indicador “beneficios para el jefe como administrados de personas” donde los encuestaron respondieron sobre los siguientes elementos: subjetividad, en este sentido la mayoría dijo que casi nunca la evaluación disminuye la subjetividad hacia el diagnostico; en cuanto a fomentar la comunicación, los trabajadores en su mayoría dijeron que casi siempre se fomenta la comunicación en el proceso y; establecimiento de lineamientos donde todos los encuestados estuvieron de acuerdo en que casi siempre los lineamientos son claros para desarrollarlos.

Tabla 2
Beneficios para la persona

Alternativas	Rendimiento real	Reflexión introspectiva	Visión clara
	fa	fa	fa
Siempre	4	1	2
Casi siempre	1	3	3
A veces	0	1	0
Casi nunca	0	0	0
Nunca	0	0	0
Totales	5	5	5

Fuente: Álvarez et al. (2024)

Continuando con el indicador “beneficios para la persona” se obtuvo como resultado: en cuanto al rendimiento real, la mayoría de las personas encuestadas dijeron que siempre permiten al empleado conocer su rendimiento; en lo

concerniente a la reflexión introspectiva, la tendencia fue que casi siempre lo hacen y; en lo que respecta a visión clara, los encuestados aseguran que casi siempre lo hacen.

Tabla 3
Beneficios para la organización

Alternativas	Crecimiento sostenible	Herramienta esencial	Evaluar el potencial
	fa	fa	fa
Siempre	3	2	5
Casi siempre	1	3	0
A veces	1	0	0
Casi nunca	0	0	0
Nunca	0	0	0
Totales	5	5	5

Fuente: Álvarez et al. (2024)

Como se observa en el cuadro, el mayor porcentaje de los encuestados piensan que siempre hay crecimiento sostenible en la organización, también se conoció que casi siempre la evaluación constituye una herramienta esencial para la gestión estratégica del recurso humano y en cuanto a evaluar el potencial, todos dijeron que siempre permite evaluar el potencial del personal.

Se procede al análisis de los resultados obtenidos y la contrastación con los autores que respaldan la presente investigación orientada en analizar los beneficios de la evaluación del desempeño en el servicio de emergencia del Centro Médico Docente Paraíso, C.A, para el indicador “los beneficios para el jefe como administrador de personas”, se evidencia cierta falta de objetividad existente originada por las carencias de los procesos comunicacionales idóneos y el análisis de las conductas de forma prospectiva. Aún y cuando manejan lineamientos adecuados para el desarrollo del departamento, esto última no garantiza en su totalidad la eficiencia de las ventajas que el sistema de evaluación otorga.

Puede entonces observarse la contradicción en cuanto a lo conceptualizado por el autor, en las cuales se menciona que este indicador se orienta al diagnóstico del comportamiento del talento humano mediante sistemas de medición para



reducir la subjetividad posible, así como al establecimiento de lineamientos estándar de desarrollo, fomentar la comunicación en cuanto a la perspectiva que se tiene del proceso, determinándola como un sistema objetivo de desempeño (Chiavenato, 2018).

En lo que se refiere al indicador “beneficios para la persona” los datos revelan que mediante la evaluación del desempeño los colaboradores tienen conocimiento de rendimiento real en su área de trabajo. Por lo cual, fomenta una reflexión introspectiva por parte del colaborador hacia los criterios que el líder y la organización espera de él, obteniendo así una visión clara sobre sus puntos fuertes y áreas de mejora según la evaluación aplicada.

En coherencia con lo postulado por el autor, mediante estos beneficios el evaluado tiene la oportunidad de comprender las expectativas y criterios que la empresa considera importantes, ayudando a obtener una comprensión clara de las expectativas de su líder con relación a su desempeño brindándole conocimiento sobre sus fortalezas y áreas de mejora según su evaluación. Lo cual permite al evaluado obtener conocimiento acerca de las acciones que el líder implementa para mejorar su desempeño, así como también entender las responsabilidades que el subordinado debe asumir por cuenta propia. (Chiavenato, 2018).

Finalmente, de acuerdo con el indicador “beneficios para la organización” la evaluación del desempeño proporciona a la empresa una visión completa y detallada del recurso humano permitiendo alinear el crecimiento sostenible de la organización con las necesidades existentes y futuras de la empresa, permitiendo enfrentar posibles cambios del entorno a largo plazo, analizando el potencial individual de cada colaborador y estableciendo estrategias que mejoren su rendimiento en la organización con el fin de garantizar una adecuada toma de decisiones para su desarrollo.

REFLEXIONES FINALES

Es fundamental implementar procesos comunicacionales más efectivos dentro del departamento de emergencias para garantizar una evaluación del desempeño más objetiva. Esto puede incluir sesiones de retroalimentación más frecuentes entre los jefes y sus subordinados, así como la clarificación de expectativas y criterios de evaluación de manera más transparente.



Se sugiere incorporar análisis prospectivos en la evaluación del desempeño, lo que implica considerar no solo el rendimiento pasado del empleado, sino también su potencial futuro y las áreas de desarrollo necesarias. Esto ayudaría a garantizar una evaluación más completa y precisa del talento humano en el servicio de emergencia.

Se recomienda fomentar una cultura de reflexión introspectiva entre los colaboradores, donde puedan analizar sus propios desempeños y recibir retroalimentación de manera constructiva. Esto puede contribuir a una mayor conciencia sobre sus fortalezas y áreas de mejora, y motivarlos a buscar oportunidades de desarrollo profesional. Así mismo, es importante que los líderes comuniquen de manera clara y transparente las expectativas y criterios de evaluación a sus colaboradores. Esto ayudará a que los empleados comprendan mejor lo que se espera de ellos y puedan alinear sus esfuerzos con los objetivos organizacionales.

Se sugiere que la empresa trabaje en alinear el desarrollo individual de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización. Esto implica identificar las necesidades de capacitación y desarrollo de manera más precisa y diseñar estrategias que contribuyan tanto al crecimiento personal como al éxito global de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, I. (2018). Administración de Recursos Humanos; El capital humano de las organizaciones 10ED. Responsabilidad de la Evaluación del Desempeño (pp. 211-213). México: McGraw-Hill Interamericana.

De la Cruz, I. (2015). Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos. España: Ministerio de Educación de España.

Denisi, A., y Murphy, K. (2017). Evaluación del desempeño y gestión del rendimiento: ¿100 años de progreso? Revista de Psicología Aplicada, 102(3), 421–433.

Ribes, G., Perello, M. y Herrero, A. (2018). Dirección de Recursos Humanos. Gestión de personas. Editorial Universitaria Politécnica de Valencia.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/113116/IPP-Ribes?sequence=2>



Sainz, J. (2021). El Plan de Marketing en la Práctica. ESIC Editorial. Madrid España.

Werther, W. y Davis, K. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. The McGraw-Hill Companies, Inc. Sexta edición. México.