



MILÍMETRO

Revista Técnica - Científica de Ingeniería

Actitud docente hacia su evaluación y desempeño educativo en centros de educación básica públicos de La Ceiba Universidad Politécnica de Ingeniería, Honduras.

Teachers' attitude towards evaluation and its impact on educational performance in public basic education schools in La Ceiba, Honduras.

Marcia Gabriela Mendoza Ponce, Automatización de la evaluación de desempeño en una cooperativa hondureña: diagnóstico, diseño y propuesta de solución

Revista Técnico-Científica Milímetro, Vol. XIII No. 2; PP 8-15

Fecha de Recepción: 28 de febrero de 2024

Fecha de Aceptación: 23 de mayo de 2024

Automatización de la evaluación de desempeño en una cooperativa hondureña: diagnóstico, diseño y propuesta de solución

Automation of performance appraisal in a Honduran cooperative: diagnosis, design and solution proposal

Marcia Gabriela Mendoza Ponce

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito desarrollar una propuesta de automatización del proceso de evaluación de desempeño en la Cooperativa Sagrada Familia, vinculándolo de forma estratégica con el plan de sucesión institucional. En la cooperativa, la evaluación se realiza de manera manual, lo que genera alta inversión de tiempo, subjetividad en los criterios, debilidades en la trazabilidad y escasa articulación con la planificación de reemplazos en puestos críticos. Se adoptó un enfoque mixto, no experimental y transversal, con alcance descriptivo, analítico y propositivo; se aplicaron encuestas tipo Likert a colaboradores administrativos, entrevistas semiestructuradas a la alta gerencia, observación directa y revisión documental de manuales, políticas y registros de desempeño. Los resultados evidencian problemas de eficiencia operativa, falta de integración entre evaluación y plan de sucesión, y limitaciones en el uso de herramientas tecnológicas. La propuesta resultante plantea un modelo de sistema automatizado que incorpora diseño funcional, integración con la gestión del talento humano y generación de indicadores para la toma de decisiones, orientado a reducir la carga manual, mejorar la objetividad y fortalecer la continuidad institucional.

Palabras clave: *evaluación de desempeño, automatización, talento humano, plan de sucesión, cooperativa.*

Abstract

This research aimed to develop a proposal to automate the performance appraisal process at Cooperativa Sagrada Familia and strategically link it to the institutional succession plan. At the cooperative, performance appraisal is currently carried out manually, resulting in high time consumption, subjective criteria, weak traceability and limited alignment with succession planning for critical positions. A mixed-method, non-experimental and cross-sectional design was adopted, with a descriptive, analytical and propositional scope; Likert-type surveys were applied to administrative staff, semi-structured interviews to senior management, direct observation and document analysis of manuals, policies and performance records. Findings reveal operational efficiency problems, lack of integration between performance appraisal and succession planning, and limitations in the use of technological tools. The resulting proposal presents an automated system model that includes functional design, integration with human talent management and the generation of decision-making indicators, aimed at reducing manual workload, improving objectivity and strengthening institutional continuity.

***Keywords:** performance appraisal, automation, human talent, succession plan, cooperative.*

1. Introducción

La evaluación de desempeño se ha consolidado como una herramienta estratégica para la gestión del talento humano, al permitir valorar el rendimiento, identificar necesidades de desarrollo y vincular las decisiones de promoción con evidencias objetivas. En la Cooperativa Sagrada Familia, la evaluación se realiza de forma manual, mediante formatos físicos y procesos que consumen tiempo y generan sobrecarga administrativa para el Departamento de Talento Humano y las jefaturas. Esta situación limita la disponibilidad de información ágil y dinámica, afecta la objetividad y dificulta su articulación con el plan de sucesión. En un contexto de transformación digital y crecientes exigencias competitivas, la automatización de procesos de recursos humanos

se vuelve una necesidad para asegurar eficiencia operativa, trazabilidad y continuidad institucional. La ausencia de un sistema automatizado de evaluación de desempeño representa un riesgo estratégico, ya que obstaculiza la identificación oportuna de talento, la planificación de reemplazos en cargos críticos y la consolidación de una cultura organizacional basada en la meritocracia. El objetivo de este artículo es presentar los principales hallazgos del diagnóstico sobre el proceso de evaluación de desempeño en la Cooperativa Sagrada Familia y describir la propuesta de automatización diseñada, destacando sus componentes técnicos y su relación con la mejora de la gestión del talento humano y el plan de sucesión.

2. Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, integrando técnicas cualitativas y cuantitativas para comprender de forma integral la problemática. Desde el componente cuantitativo, se aplicó una encuesta estructurada tipo Likert a una muestra de 120 colaboradores administrativos, seleccionada mediante muestreo probabilístico a partir de una población de 214 personas. El cuestionario abordó dimensiones relacionadas con la evaluación de desempeño, crecimiento laboral y equipamiento tecnológico. En el componente cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a la Gerencia General y cinco gerentes de área, seleccionados por criterio debido a su rol estratégico en la toma de decisiones sobre talento y sucesión. Además, se efectuó observación directa de los procesos de evaluación y actualización del plan de sucesión, así como revisión documental de manuales, políticas internas, organigramas y registros de desempeño. El diseño de la investigación fue no experimental y transversal, dado que los datos se recolectaron en un único momento del año 2025 para diagnosticar la situación y formular la propuesta. El análisis de datos cuantitativos se realizó mediante hojas de cálculo, mientras que la información cualitativa se organizó en matrices de categorías para facilitar la interpretación y la triangulación.

3. Resultados del diagnóstico del proceso de evaluación de desempeño

Los resultados cuantitativos mostraron que una proporción importante de colaboradores percibe el proceso de evaluación de desempeño como lento, poco ágil y con retrasos que afectan la retroalimentación oportuna. Se identificó que el uso de formatos manuales y la centralización de la información en papel dificultan la generación de reportes y el seguimiento sistemático de los resultados. En términos de objetividad, los participantes señalaron la existencia de sesgos vinculados a la subjetividad de los evaluadores, la falta de criterios estandarizados y la influencia de factores como la relación personal o la memoria de eventos recientes. Estas percepciones coinciden con la literatura que advierte sobre efectos como el halo, la tendencia central o la similitud en procesos manuales de evaluación. Desde la perspectiva de la alta gerencia, las entrevistas evidenciaron preocupación por la baja integración entre los resultados de evaluación y el plan de sucesión. No existe un sistema que vincule automáticamente el desempeño con el potencial de liderazgo ni que facilite la identificación de sucesores para cargos críticos, lo que genera riesgos ante eventuales vacantes. Asimismo, se constató que la infraestructura tecnológica de la cooperativa presenta condiciones para avanzar hacia la automatización, pero aún no se cuenta con un módulo específico para gestionar la evaluación de desempeño y su conexión con la planificación de sucesiones.

4. Propuesta de automatización del proceso de evaluación de desempeño

A partir del diagnóstico, se diseñó una propuesta de sistema automatizado para la evaluación de desempeño, concebido como un módulo dentro de la gestión del talento humano de la cooperativa. El modelo se estructura en cuatro dimensiones: diseño, funcionalidad, integración y beneficios esperados. En la dimensión de diseño, se plantea un software que sustituya los formularios manuales por instrumentos digitales parametrizados, con escalas estandarizadas, criterios de evaluación claros y campos obligatorios para retroalimentación. La dimensión de funcionalidad incluye el registro en línea de evaluaciones, monitoreo continuo de indicadores

clave, generación automática de reportes y acceso diferenciado para evaluadores, evaluados y Talento Humano. En cuanto a la integración, el sistema propone un vínculo directo entre las calificaciones de desempeño y un módulo de plan de sucesión, permitiendo clasificar a los colaboradores según desempeño y potencial para construir bancos de sucesores por puesto. Finalmente, en la dimensión de beneficios se espera reducir en al menos 60% la intervención manual, disminuir la subjetividad, mejorar la trazabilidad y proporcionar información estratégica para decisiones de promoción, desarrollo y reemplazo.

5. Discusión

Los hallazgos confirman que la persistencia de métodos manuales de evaluación limita la eficiencia y la objetividad del proceso, en línea con estudios que señalan los problemas de sesgos, demoras y falta de rigor en sistemas tradicionales. En el contexto cooperativo, estos problemas se traducen en riesgos para la continuidad del liderazgo y la retención de talento clave. La propuesta de automatización responde a estas limitaciones al integrar criterios de evaluación basados en competencias y resultados, apoyados en herramientas digitales que facilitan la recopilación, análisis y visualización de datos. La vinculación explícita con el plan de sucesión sitúa a la evaluación de desempeño como eje de una gestión más estratégica del capital humano.

6. Conclusiones

El diagnóstico del proceso de evaluación de desempeño en la Cooperativa Sagrada Familia evidencia debilidades asociadas a la manualidad, la subjetividad y la escasa integración con el plan de sucesión. Estas limitaciones afectan la eficiencia operativa, la objetividad de las decisiones y la capacidad para anticipar cambios en posiciones críticas. La propuesta de automatización presentada constituye una alternativa viable para modernizar la gestión del talento humano, al incorporar un sistema que estandariza criterios, mejora la trazabilidad y genera información

estratégica para la planificación de sucesiones. Su implementación requiere inversión tecnológica, capacitación del personal y una gestión del cambio que fortalezca la cultura de evaluación continua.

Referencias

- Alianza Cooperativa Internacional (ACI). (2015). Declaración de identidad cooperativa.
- Alianza Cooperativa Internacional (ACI). (2025). Principios y valores cooperativos.
- Alles, M. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Ediciones Granica.
- Avendaño Barrera, M., Sánchez Torres, J., & Velasco Alarcón, C. (2024). Automatización y aprendizaje automático en la gestión de procesos empresariales.
- Bizneo. (2025). Evaluación del desempeño: métodos tradicionales y automatizados.
- Bravo Orellana, M., Santana Ormeno, M., & Rodon Modol, J. (2014). El rol de los sistemas tecnológicos en la automatización de procesos organizacionales.
- Chávez Betancourt, L., Estrada Hernández, A., & Guerra Herrera, M. (2024). Transformación digital en la gestión de recursos humanos: retos y oportunidades.
- Chiavenato, I. (2011). Gestión del talento humano. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.
- Cooperativa Sagrada Familia. (2025). Información institucional y portafolio de servicios.
- Consejo Nacional Supervisor de Cooperativas (CONSUCOOP). (2024). Lineamientos estratégicos para la modernización del sector cooperativo hondureño 2024–2026.
- Delgado, J., & Morales, A. (2021). Gestión del talento humano: aportes del enfoque cualitativo.
- Fajardo, L., Fajardo, M., & Pinto, E. (2020). Gestión estratégica del talento humano en organizaciones solidarias.

Fernández, P., & López, R. (2022). Impacto de la automatización en la evaluación de desempeño y la percepción de justicia organizacional.

García Guerra, E., Vimos Buenaño, A., Esparza Moreno, P., & Ramírez Baldeón, P. (2024). Evaluación del desempeño como herramienta para la mejora del rendimiento laboral.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.

HRD Toolkit. (2025). Guía esencial para la planificación de sucesión en recursos humanos.

Hrider. (2020). Cómo reconocer y evitar sesgos en la evaluación del desempeño.

Hrlatam. (2023). Diseño y gestión de planes de sucesión.

IBM. (2025). ¿Qué es la automatización de recursos humanos (RR. HH.)?.

Martínez, B., & Fontrodona, J. (2025). El modelo cooperativo ante los retos del siglo XXI.

Miranda, D. R. (2009). Estrategias de retención del personal: una reflexión sobre su efectividad y alcances.

Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.

Oca, H. C. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano.

Peopleforce. (2025). Evaluación de desempeño en RRHH: métodos, tipos y mejores prácticas.

Pérez, O. (2025). Cómo usar la automatización para mejorar el desempeño laboral.

QuestionPro. (2025). Métodos de evaluación de desempeño para alcanzar objetivos organizacionales.

Quisintuña, M. I. (2023). Plan de sucesión de cargos por competencia para una cooperativa de ahorro y crédito.

Remírez, Y. R. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales.

- Rocks, Q. (2023). Evaluación de desempeño y plan de sucesión.
- Ruíz, P. P. (2023). Características de la evaluación del desempeño.
- Sereda.ai. (2025). El futuro de las evaluaciones de desempeño: IA, datos y automatización.
- Sesame. (2025). Evaluación del desempeño con inteligencia artificial: beneficios y retos.
- Smowl. (2025). Plan de sucesiones: qué es, cómo realizarlo y ejemplos.
- Vázquez, M., & Suñé, A. (2017). Efectos de la digitalización de los RRHH (e-HRM) en el desarrollo y retención del talento