



**Nombre de alumno: Roblero López  
zulmy mayoli**

**Nombre del profesor:** cp. Víctor Tadeo cruz Recinos

**Nombre del trabajo:** reporte de Técnicas de  
evaluación de la eficiencia

**Materia: auditoria admirativa**

**Grado:** Noveno cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

**Grupo: c**

Frontera Comalapa, Chiapas. A 18 de julio del 2020

El presente trabajo se pretende que aprendamos a conocer, diseñar aplicar e implementar la evaluación de desempeño cómo herramientita útil para el futuro devenir como empresarios. Métodos de Evaluación del Desempeño Los gerentes deben saber si sus empleados se desempeñan con eficiencia y eficacia o si hay necesidad de mejorar el desempeño. Evaluar el desempeño de los empleados forma parte del sistema de administración del desempeño, que es un proceso que establece las normas de este y evalúa el de los empleados para tomar decisiones de recursos humanos objetivas, así como proporcionar documentación que apoye esas decisiones. La evaluación del desempeño es una parte fundamental en el proceso de administración. ¿Qué son los métodos de evaluación de desempeño? La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. De acuerdo con los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño sirve para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización. Es un instrumento para dirigir y supervisar personal, es un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados. La evaluación del desempeño es el proceso que permite a las empresas medir y analizar los resultados en el trabajo de sus empleados Antes de realizar las entrevistas de evaluación, Factores que influyen en el desempeño del cargo o puesto El desempeño humano en el cargo o puesto es situacional y varía de una persona a otra y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Hoy más que nunca el entorno empresarial está enfocado en obtener lo que se denomina genéricamente —valor agregadoll. Los inversionistas demandan a los administradores de sus empresas que les aporten valor a través de la revalorización positiva de su inversión, esto es, que generen riqueza. Por lo tanto, el objetivo último de la empresa debe ser entendido como la maximización de su valor, para que los accionistas obtengan el beneficio esperado en relación con su aportación de capital y estén dispuestos a mantener su inversión en ella. La creación de valor se puede

definir como —la maximización del rendimiento de la inversión de los accionistas en el largo plazo. Desde este punto de vista, la aportación de valor debe extenderse al mayor número de actividades posibles dentro de la organización. EVA (Economic Value Added) El valor económico agregado (EVA) es una herramienta financiera que permite calcular y evaluar la riqueza generada por la empresa, teniendo en cuenta el nivel de riesgo con el que ésta opera. El EVA aporta elementos para que los accionistas, inversionistas, entidades de crédito y otras personas con intereses en la empresa puedan tomar decisiones con más conocimiento de causa. Forma de cálculo El EVA se calcula sobre la base de la misma información que se requiere para elaborar los balances financieros. Se toman las ganancias operativas netas después de impuestos restándoles el costo del capital utilizado para producirlas. Aplicación en las empresas

Anteriormente no existía en las empresas la costumbre de medir su riqueza en términos de lo que hubiera podido hacer con el capital prestado y, lo más importante, con el propio. Esta última circunstancia ha despertado el interés de los accionistas ya que estaban acostumbrados a ver el costo de los recursos invertidos en maquinaria, tecnología, activos fijos y capital de trabajo. Por ello, el EVA es una herramienta que da transparencia a la administración de un negocio.

La evaluación del desempeño es un proceso que identifica, observa, mide y valora los resultados y comportamientos de cada uno de los individuos que está dentro de la organización. La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un medio para lograr un objetivo, este puede ser de beneficio tanto para el empleado como para el empleador. Cualquiera que sea el modelo que se considere para la evaluación del desempeño (por competencias, por objetivos o mixto), cada una de sus fases son importantes: diseño, implantación, aplicación y desarrollo; cada una de ellas cumple un rol y contribuye en el impacto laboral que pueda tener, se considera que esto implica un cambio cultural, por lo tanto, es necesario que haya una difusión acerca de las ventajas y beneficios que comprende para el evaluado y evaluador, y así mejorar rendimiento y analizar las causas de los problemas encontrados y desarrollar planes de acción para encontrar la mejor solución, así como también utilizar la comunicación centrada en el rendimiento.