



**Nombre de alumno: Ingrid Anzueto.**

**Nombre del profesor: Mireya del Carmen**

**Nombre del trabajo: Mapa conceptual.**

**Materia: Recursos humanos.**

**Grado: 4to cuatrimestre**

**Grupo: BRH**

# Evaluación del desempeño

## Proceso de evaluación del recurso humano.

La:

La evaluación del rendimiento laboral.

De:

Los colaboradores.

Es:

Un proceso técnico.

A través:

Del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos.

Se:

Valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador, en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

## Objetivos.

Es:

Utilizar métodos de evaluación.

Para:

Establecer normas y medir el desempeño de los colaboradores.

Además:

Justifica el monto de remuneración

Por:

Escala salarial, por el gerente o jefe.

Es importante:

Para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los colaboradores.

## Responsabilidad en la evaluación de colaboradores.

El:

El gerente es responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación.

Cada:

Colaborador autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización.

El:

Equipo responde por la evaluación del desempeño de sus miembros y define sus objetivos y metas.

El:

Área de recursos humanos o de personal, responde por la evaluación del desempeño de todos los miembros de la organización.

## Ventajas de la evaluación del rendimiento.

Ayudar al:

Colaborador en su avance y desarrollo de su trabajo.

Proporcionar:

Información a la gerencia, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración de recursos humanos.

Realizar:

Las promociones y/o ascensos.

Establecer:

Planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a necesidades.

Establecer:

Mejores relaciones de coordinación y elevar la moral de los colaboradores.

## Factores de la evaluación de colaboradores

Existen:

Muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores.

Son:

Calidad de Trabajo: Proporciona documentación adecuada cuando se necesita.

También:

- Cantidad de Trabajo.
- Conocimiento del puesto.
- Iniciativa.
- Planificación.

Así mismo:

- Control de costos.
- Relaciones con los compañeros.
- Relaciones con el supervisor.
- Relaciones con el Público.

# Evaluación del desempeño

## Técnica de las 5s de la calidad.

Las:

5S es una técnica de gestión original de Japón.

Y que:

Se basa en 5 fases simples, así las 5S japonesas o las 5S de la calidad son: Seri (eliminar), Seiton (ordenar), Seiso (Limpiar), Seiketsu (Estandarizar) y Shitsuke (disciplina).

Es:

Una potente herramienta que genera grandes beneficios pero que difícilmente se consigue exprimir el máximo beneficio.

Exige:

Un compromiso elevado por parte de la dirección de la empresa para que se pueda desarrollar con éxito.

## Objetivos principales de la técnica 5S.

Se pretende evitar:

- Movimientos innecesarios en el flujo de trabajo.

Aspecto:

- Aspecto sucio del entorno laboral.

Falta:

- De seguridad laboral en el puesto, uso de gafas y protecciones.

Falta:

- Falta de instrucciones en planta.

## Bibliografía.

Universidad del sureste. (2020). Recursos humanos. Recuperado de.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/asignatura/a6d5c69a0f7b0a9238a377bcc79bfcc3-BRH%204%C2%B0%20SUBMODULO%20I%20Y%20II.pdf>