



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**TEMA:**

**Evaluación del desempeño**

**MATERIA:**

**Submódulo II**

**FECHA DE ENTREGA:**

**Viernes, 30 de oct de 2020 a**

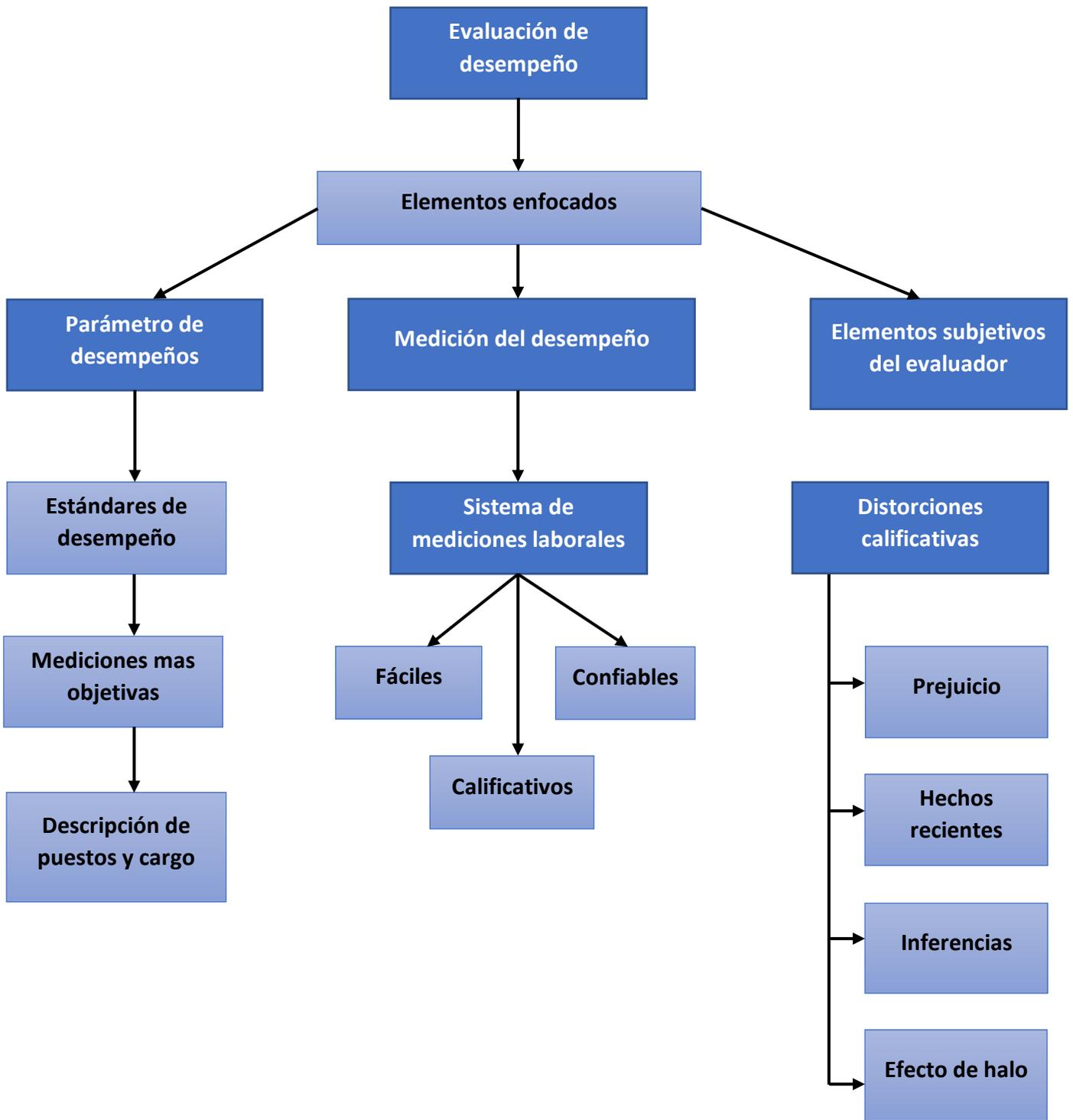
**Sábado, 14 de nov de 2020**

**MAESTRO:**

**Julio cesar medina**

**ALUMNO:**

**Lavith fernando stivalet angulo**



## **Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño o evaluación del rendimiento es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización; es decir, la medida en que los colaboradores contribuyeron para alcanzar los objetivos propuestos. Su importancia es documentar cuán productivo es un empleado y en qué áreas podría mejorar.

Una de las responsabilidades principales de los gerentes es valorar el desempeño de sus empleados. La dedicación y la disciplina, son claves para un óptimo desempeño laboral. Así como la presencia de los valores y competencias.

### **Objetivo**

La evaluación de 360 grados de desempeño tiene por objetivo poder medir las competencias de los líderes de una organización, ya que considera a todos aquellos puestos que tienen relación directa con el evaluado (pares, clientes internos, colaboradores y jefes), solicitando retroalimentación sobre su desempeño en las competencias clave del puesto, con el fin de poder mejorar cada puesto dentro de la empresa.

### **Ventajas**

El programa de evaluación del desempeño al darle seguimiento y mejora continua traerá múltiples beneficios a corto, mediano y largo plazo para el empleado, el jefe y la organización:

#### **Para el empleado**

- Tener presentes de manera clara las expectativas de su jefe y la organización respecto a su puesto de trabajo, sus objetivos y desempeño.
- Conocer las características y competencias que la empresa valora más en las personas que conforman el equipo de trabajo.
- Contar con la oportunidad de hacer una autoevaluación para su crecimiento profesional.
- Estar motivado y comprometido para ofrecer su mejor esfuerzo a la empresa.

#### **Para el jefe**

- Evalúa mejor y de manera objetiva el desempeño y comportamiento de sus empleados al contar con una base de medición y un sistema planificado y estandarizado.
- Cuenta con indicadores para evaluar y mejorar el estándar de desempeño de sus empleados.
- Tiene el poder de fomentar una mejor comunicación con sus empleados para que comprendan la dinámica de evaluación como un sistema objetivo y concreto mediante el cual pueden conocer cómo ha sido su desempeño en la compañía.
- Planifica y organiza su área en conjunto con todo el talento humano que la conforma para hacer sinergia y funcionar eficientemente.
- Disminuye la rotación de su equipo de trabajo actuando como un líder que ayuda al desarrollo de su personal, logrando compromiso y buen ambiente.

### **Para la organización**

- Permite establecer estándares y métricas de expectativas de desempeño individual de cada miembro de la organización.
- Alinear las metas individuales con las de cada departamento y éstas a su vez con las de la compañía.
- Optimizar los niveles de desempeño.
- Reconocer el desempeño sobresaliente así como identificar el desempeño débil de los trabajadores.
- Identificar las oportunidades de crecimiento y desarrollo según los perfiles, habilidades y competencias del personal.
- Recompensar el esfuerzo de los empleados de manera justa y equitativa con una base objetiva.
- Conocer las áreas de oportunidad de cada departamento.
- Lograr el compromiso, satisfacción e identificación de los trabajadores hacia la empresa.