

Este trabajo pretende mostrar un esquema de la evaluación del desempeño para empleados, teniendo en cuenta que esa se constituye hoy en día en las organizaciones como una herramienta esencial para quienes la responsabilidad de gerencia el talento humano.

Es por lo anterior que se debe tener claro los aspectos a tener en cuenta por parte de los responsables de la evaluación del desempeño en las organizaciones y así poder darle la importancia a los sinnúmeros de elementos que se constituyen como parte esencial a la hora de definir los aspectos o puntos clave para el desarrollo de la evaluación.

Poder que este cuente con un equipo de personas 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 lo anterior que se ha visto la necesidad en las organizaciones de crear un método que de la posibilidad de definir metas y desarrollar competencias (conocimientos, habilidades y actitudes y actitudes que facilitan un desempeño exitoso).

Este trabajo tiene como principio servir del desempeño en las organizaciones que comienzan a darle importancia a este punto esencial de identificación de avances y contribuciones de los funcionarios teniendo en cuenta el mejoramiento continuo y el impacto que genera el buen desarrollo de una evaluación de desempeño en las organizaciones.

Para el logro de una organización competitiva es precios contra con un recurso humana comprometiendo y capaz de brindar a la organización todo sus conocimientos y habilidades.

Aunque esto no se si en el proceso de selección no se hace uso de un principio fundamental a la hora del reclutamiento como es la inducción. Es decir, la inducción se debe considera como un sistema entrelazados que inicia en el ciclo del empleo con la selección y termina con la entrevista de salida.

Se hace preciso que en todas las organizaciones una vez la persona ha sido seleccionada se le dé a conocer; los objetivos políticas y filosofía de la empresa a la cual recién ingresa presentarle a sus superiores y compañeros de trabajo y orientarla en cuanto a la funciones procedimientos y responsabilidades de su cargo.

Cuando en las organizaciones se cuenta con un personal que tiene claro sus funciones y de la misión empresarial es que se puede comenzar a hablar de la evaluación de desempeño la evaluación del desempeño de trabajo.

El éxito o el fracaso de la Evaluación del desempeño en la organización de penden de la filosofía utilizada para establecerla las actitudes del personal a nivel Gerencial de Dirección Coordinación y Supervisión hacia el programa y su capacidad para cumplir con los objetivos y planes.

La responsabilidad por la Evaluación del desempeño en las organizaciones debe corresponder al área de Gestión Humana Desarrollo Humano Departamento de Personal independiente del nombre que las organizaciones den al área encargada de la administración.

Es responsabilidad de la dirección de organizaciones realizar el proceso de evaluación del desempeño para el mejoramiento continuo. Desde el momento de inducción (ya sea que ingrese personal nuevo de planta o temporal).

Para colaboradores antiguos líder y colaborador en una sesión de trabajo deben definir mínimo tres metas e indicadores de logro y los retos del área donde se deben asignar una ponderación de acuerdo con el impacto de cada una en el desempeño.

El objetivo de esta fase es realidad monitores y dar soporte al colaborador para asegurar el logro de las metas y el desarrollo de las competencias. Esta fase es de vital importancia dentro del proceso puesto que permite dar una retroalimentación permanente y garantizar que los acuerdos y planes se mantengan vigentes o se cambie en el caso de presentarse circunstancias.

El éxito o el fracaso de la evolución del desempeño humano en las organizaciones dependen de la filosofía utilizada para establecer y de las actitudes del personal según lo establece. El sistema que se debe implemente para la evaluación del desempeño en las organizaciones es el producto del desarrollo del área de gestión humana fácil de aplicar obtener resultados y es la base de información del desempeño.

Los compromisos y resultados que deben cumplirse en el ejercicio de un cargo durante un periodo de tiempo determinado acorde con las funciones y responsabilidades las condiciones necesarias para su desarrollo se identifican precisan definen y establecen en los formatos que defina la organización.

Los objetivos o los compromisos especiales son el producto del reto o existencia noble para las habilidades destrezas actividades o conocimientos del empleado estimulando la innovación y creatividad y lo impulsa a asumir riesgos calculados.

Evolución del desempeño para cargo operativos: la evaluación del desempeño para cargos operativos se debe hacer para los cargos identificados como tal según las funciones y responsabilidades por área y debe estar a cargos de los coordinadores y supervisora.

A los factores se les deben asignar un porcentaje de 1 a 100 dependiendo del grado de importancia en el desempeño del cargo la distribución de los porcentajes deben ser responsables.

Responsabilidad: se refiere a la puntualidad y asistencia al trabajo el orden cuando y conservación de elementos y herramientas de trabajos este factor analiza el uso racional de los elementos de trabajo del cuidado y el buen manejo de las herramientas convoyando de esta manera a la disminución.

El objetivo principal de la evaluación de resultados obtenidos es la toma de decisiones para corregir las definiciones por lo tanto la entrevistas con el empleado debe proporcionar la información de tales definiciones en el desempeño, así como las bases para planear su mejoramiento mediante la puesta en marcha de la capacitación de la gestión humana.

La diferencia de gestión humana debe contar con una sección específica o un responsable para la evaluación del desempeño del trabajo además de tomar decisiones acerca de casos problemáticos

Ensayo:

y estudiar evaluar y resolver sobre los informes de la evaluación debe también aconsejar las acciones a seguir en relación a estos en esta etapa se debe valorar y apreciar el potencial del desarrollo del empleado y se debe establecer un plan.

Humano y que requiere de un área específica dedicándole tiempo completo a esta labor bajo la dirección de la gestión humana.

Ahora bien, para el proceso de evaluación de desempeño independiente del nivel administrativo en el que se encuentre el evaluado es preciso que tenga un feedback limpio. Es decir, el proceso de comunicación entre el evaluador debe estar bajo los criterios de respeto y de disposición pues a los seres humanos nos cuesta escuchar nuestro error o lo que otras personas tengan para decirnos respetos de nuestro comportamiento.

La evaluación del desempeño se presenta en las organizaciones como un punto clave para la identificación de las competencias que presenta y que generan impacto en el servicio y el desarrollo organizaciones.

Desde la historia se ha mostrado que no todo el proceso útil en la evaluación ha tenido las mismas características además todos los métodos los modelos utilizados a cambio empezado por las hojas en blanco hasta los formatos pre diseñados que ha tenido como objetivo principal permitir a los evaluados en las organizaciones.

Intervenidos por la dirección del recurso humano para que se pueda contar un nivel de objetividad y respeto de opiniones.

Por otro lado, se puede concluir también que la dirección del recurso humano tendera en sus manos según el modelo utilizado una herramienta que le brindara unos resultados que no nos el final del proceso por el contrario son el inicio de un plan de intervención transversal que abracan toda la organización tanto de los equipos de trabajos como a las personas permitiendo así que se ajusten.

Responsabilidad es la forma como el funcionario y cumple con la misión los objetivos planes de acción metas proyectos y tareas con el personal bajo su dependencia con la empresa y con la sociedad en las presentaciones del servicio para en el desempeño de su función.

Adaptación es la capacitación del empleado para ajustarse a nuestra condiciones y cambios ya sean laborales personal o familiar deben tener un deseo permanente de superaciones para LA CUAL DEBERA CORREGIR SUS definiciones y debilidad y mejorar sus conocimientos en el desarrollo normal de sus actividades.

Seguridad tiene que ver con la expresión de firmeza y confianza que se manifiesta en las realizaciones de sus funciones y responsabilidades en la comunidad.

Dominio y control de sí mismo capacidad debe tener el funcionario para manejar en forma tranquila y habilidades situaciones difíciles y estresantes sin perder el control de las emociones el respeto por los demás y por si mismos logrando así un equilibrio permanente en el desarrollo.

Ensayo:

Comunicación de manera precisa oportuna efectiva y transparente el empleado eras facilitando el trabajo en equipo se debe destacar que las buenas comunicaciones son claves en las dos direcciones al efecto.

Liderazgo es la definición en la dirección y coordinación de los esfuerzos humanos hacia el logro de los objetivos generales y específicos propuestos el liderazgo es la habilidad del funcionario en la motivación y uso adecuado de la autoridad del personal bajo su dirección el factor destaca la capacidad de dirección del empleado con sus subordinados y es una de las herramientas géneros.

Planeaciones y organización es la evaluación del empleado en la organización del propio trabajo en coherencias con los objetivos de la empresa y el área asignando las prioridades y definiciones los planes utilizando los recursos necesarios en forma óptima tendientes a optimizar costos.

El excelente manejo de este factor hace que la empresa desarrolle sus servicios con eficiencia mejora sus productos.

Puntualidad es la entrega puntual o con anticipación de los trabajos solicitados o asignados superados cualquier situación accidental que se presente en el desarrollo de los mismos es consecuencia del anterior y contribuye a mejorar productividad y eficiencia.

Precisión en la información es la presentación de los informes y/o escritos que aporten excelente información sobre documentos claros y completos presentados al jefe inmediato en forma veraz y oportuna como parte interna de la eficiencia el factor tiene en cuenta la información precisa.

Calidad de trabajos este factor tiene que ver con la cantidad de trabajo de que realiza el empleado de manera correcta y satisfacción con un mínimo de error y optimizar el tiempo finalmente la cantidad es una consecuencia lógica de los demás factores.

Presentación personal y tono vital es un factor importante y tiene que ver con la imagen y aspectos que proyecto a los demás en cuanto a condicione de orden limpieza armonía organizan del personal del puesto de trabajos.

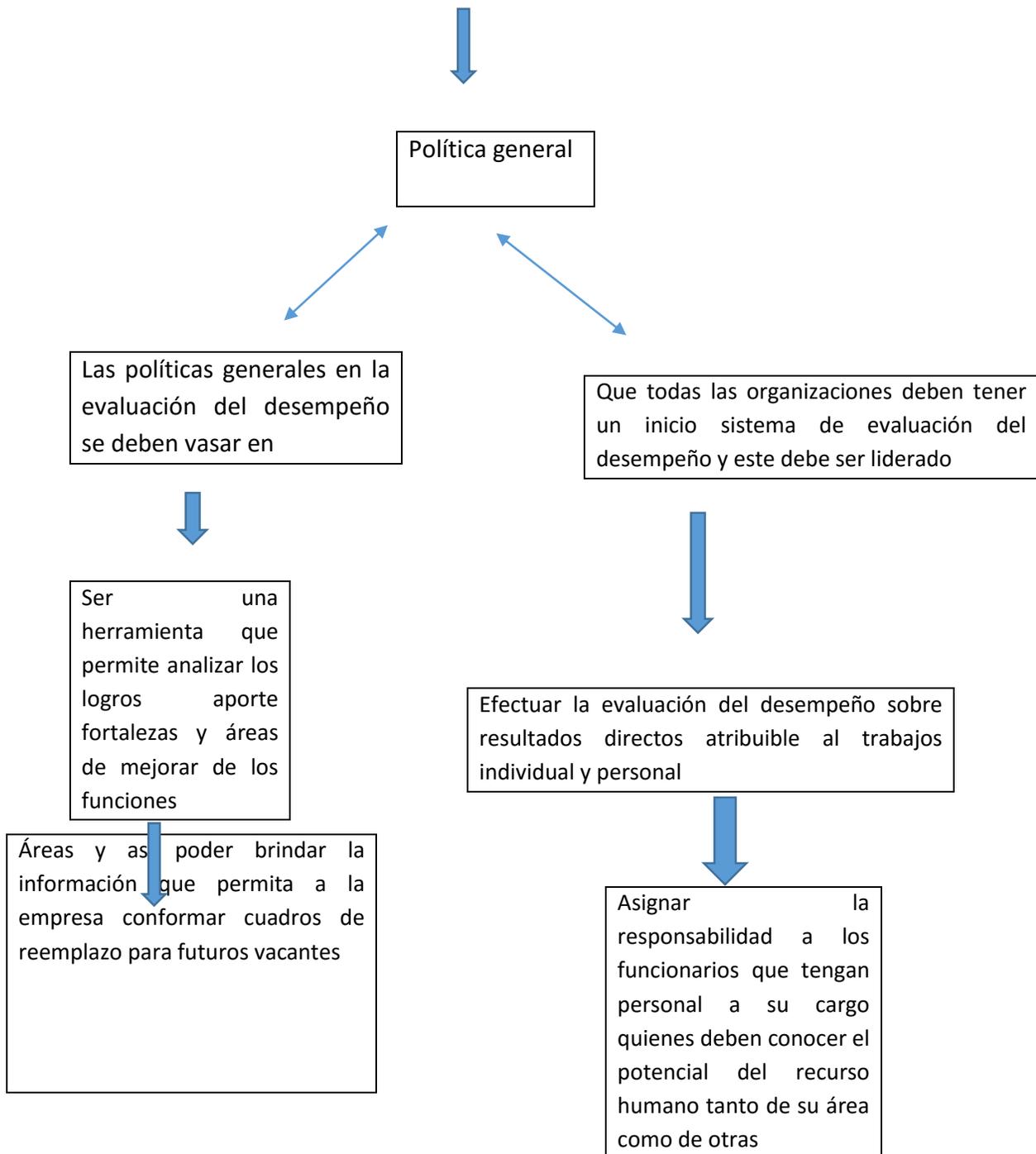
El tono vital es el vigor físico y entusiasmo con que se trasmite las ordenes al personal bajo su dependencia con este factor se busca analizar la presentación del funcionamiento ante sus subalternas lo cual irradia imagen al igual el estado físico.

Una vez calificado cada factor es posible calcular del desempeño (sumatorio de calificaciones dividido por el número de factores calificados) a cargo de la dirección de gestiones humanas.

Los compromisos y resultados que deben cumplirse en el ejercicio de un cargo durante un periodo acorde con las funciones y responsabilidad.

La condición necesaria para su desarrollo se identifica precisando y establece en los formatos que define la organización.

Los objetivos o los compromisos especiales son el proceso del reto o exigencia notable para las habilidades, destreza, actividad o conocimiento del empleado, estimulando la innovación y creatividad y lo impulsó.



Fases de la evaluación del desempeño



Es responsabilidad de la dirección de toda organización realización el proceso de evaluación del desempeño para el mejoramiento continuo



Desde el momento de inducción ya sea que ingrese personas nuevo de planta o temporal al cargo se debe explicar al colaborador en que consiste el proceso de gestión



El proceso se encuentra definido en tres fases ver ilustración 1 que es recomendable ejecutar cada año y que a continuación se plantean y se explica



Para los colaboradores nuevos una vez el colaborador conozca como operar el proceso debe realizar una auto evaluación de las competencias organizacionales funcionales y específicas