



**Cuadro Sinoptico
Administración de los Recursos
Humanos**

Lorena del Carmen Pérez Martínez

Universidad del Sureste

Administración de Recursos Humanos

Mtra. Sandra Daniela Guillen Pulido



Evaluación del Desempeño.

Concepto:

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

Finalidad:

Es juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución a la organización.

Métodos de Evaluación de desempeños:

- **Método de escala gráfica:** Es el de mayor uso y divulgación. Para aplicar el método de escala gráfica se emplea un formulario de doble entrada donde las líneas horizontales representan los factores de evaluación de desempeño y las columnas verticales representan los grados de variación de tales factores.
- **Método de elección forzada:** Se buscaba un sistema de evaluación con resultados más objetivos, que neutralizara los efectos de halo (cuando el evaluador califica al trabajador sin observar de su desempeño, basándose en vínculos de amistad), el subjetivismo y el proteccionismo.

Entrevista de evaluación de desempeño:

Es el proceso en el que el entrevistador (o evaluador) entrega los resultados de la **evaluación** efectuada, luego de su procesamiento, análisis e interpretación, presentándose las conclusiones a la que se han llegado así como las sugerencias de mejora.

Administración de compensaciones:

La administración de las compensaciones y prestaciones es una de las herramientas de gestión que las empresas utilizan para este propósito, la cual permite desarrollar el talento y contribuye a crear una cultura con orientación al alto desempeño creando un impacto positivo en la vida personal y laboral de tus colaboradores.

Estructura Salarial:

La **estructura salarial** de una organización está constituida por el conjunto de retribuciones existentes en todos los puestos o niveles ocupacionales, asignadas a quienes ocupan dichos puestos o niveles jerárquicos.

Pasos de Estructura Salarial:

- Evaluar y clasificar los cargos en la empresa.
- Identificar y delimitar el perfil de cada cargo.
- Identificar las características cuantitativas y cualitativas de cada cargo.
- Definir las prestaciones de cada bloque de puestos y unificarlas en caso que tengan diferencias.
- Determinar las prestaciones adicionales que puede otorgar la empresa.