

Nombre del alumno: Mariela Verenice
Sánchez Santiago.

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen
Pulido.

Nombre del trabajo:
CUADRO SINÓPTICO “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO”

Materia: Administración de recursos
humanos.

Grado: 1er Cuatrimestre

Grupo: A

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La finalidad del sistema de evaluación del desempeño es orientar la actuación profesional con el objetivo último de conseguir la mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo, como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción y, en consecuencia

Se pueden distinguir dos finalidades en la valoración del mérito individual, a saber:

a) **Administrativas**

En que la atención está puesta en la posibilidad de fundar sobre bases más objetivas y justas toda una serie de medidas administrativas (ascensos, aumentos, traslados, despidos, etc.)

b) **De mejora**

En que la atención está puesta en la posibilidad tanto de desarrollar la capacidad de los empleados y de corregir sus faltas, como de estimularlos a perfeccionarse

Un sistema de evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema.

Fase del diseño

Se da por definir los objetivos de progreso, de apoyo y de supervisión. Los destinatarios e implicados en el sistema. Se define en primer lugar a quién se va a evaluar, puede ser a todo el personal o a una parte. Determinar el enfoque, los criterios, el método y el cuestionario a través de los cuales se va a realizar de la evaluación del desempeño,

Fase de implantación

Determinan aspectos tales como el plan de comunicación a los implicados y el diseño del programa de capacitación para facilitar la tarea de los evaluadores, constituyendo las bases para el éxito del programa de evaluación de desempeño.

Fase de la aplicación

La clave de esta fase es la entrevista de evaluación. Para obtener el máximo provecho del sistema no deben descuidarse los aspectos logísticos del proceso, tales como el envío de cuestionarios, convocatorias, comunicación de fechas, etc.

Fase de desarrollo

El objetivo de esta fase es el mantenimiento y actualización del sistema para que se mantenga fiel a los objetivos definidos por la organización, como así también, la introducción de mejoras a través del aporte de los involucrados en el proceso.

En el proceso de implantación de un sistema de evaluación de desempeño, existen cuatro fases.

Métodos y procesos de evaluación del desempeño

Métodos basados en características

Consiste en medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa, liderazgo, que esa compañía considera importantes para el presente o el futuro

Escalas gráficas de calificación

Este método permite evaluar a los empleados mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. El evaluador indica en una escala en qué grado el evaluado posee determinada característica.

Escalas gráficas semicontinuas:

Idénticas a las continuas pero se incluyen puntos intermedios.

Escalas gráficas discontinuas:

Las posiciones de las marcaciones ya están fijadas y descritas con anterioridad, el evaluador solo puede seleccionar una de ellas.