



Nombre de alumno: Pérez sierra Arez de Jesús

Nombre del profesor: Mireya del Carmen García

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

Materia: submodulo 2

Grado: 1

Grupo: A

Evaluación del desempeño

Proceso de evaluación del recurso

es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora, El proceso de evaluación en HRider se gestiona en 3 fases que concuerdan con los pasos anteriormente expuestos: Diseño de la evaluación. Generación de

Objetivos

Dentro de los objetivos principales de una evaluación de desempeño destacan: Efectuar la medición del potencial humano en el desarrollo de sus tareas. Establecer criterios y estándares para medir la productividad de los trabajadores. Implantar políticas salariales también de compensaciones

Responsabilidad en la evaluación de colaboradores

En casi todas las organizaciones el Gerente de Línea asume la responsabilidad del desempeño de su subordinados y de su evaluación, el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus participantes y de definir sus objetivos y metas

Ventajas de la evaluación del rendimiento

es un instrumento que puede ayudar a mejorar el clima laboral, pues permite promover la equidad, igualdad y transparencia. Al mismo tiempo, es un mecanismo que permite evitar la retroalimentación de errores y desvíos del plan estratégico para lograr las metas establecidas

Método de la entrevista

la entrevista es una técnica de recolección de datos que involucra el cuestionamiento oral de los entrevistados ya sea individualmente o en grupo. Las respuestas a las preguntas durante la entrevista pueden ser registradas por escrito grabadas en una cinta

Factores de la evaluación de colaboradores

Una toma de decisiones profesionales más acertada, en base a hechos medibles. Una mayor precisión de la información que luego deberá guiar los planes de recursos humanos. Posible identificación de errores en el diseño del puesto ocupado/a ocupar

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Técnica de 5s de la calidad

Método de las 5S: orden, limpieza y disciplina. El método de las 5S es una técnica de gestión que se basa en cinco principios para lograr lugares de trabajo mejor organizados, más limpios, más ordenados y en definitiva, más productivos, 5S es un método de gestión de procesos de origen japonés que se fundamenta en cinco principios cuyas iniciales son la letra S: Seiri (clasificación), Seiton (orden), Seiso (limpieza), Seiketsu (estandarizar) y Shitsuke (mantener la disciplina).

Objetivos de la técnica 5s

El fin último de las 5S es establecer un sistema por el cual se mejoren las condiciones de trabajo, de modo que se beneficie a las personas y a la propia organización. ¿Cómo se consigue esto? En primer lugar, creando un espacio y unas condiciones de trabajo seguras por medio de la reducción de riesgos, la prevención, la limpieza, el orden y la motivación de las personas.

Fases de implantación de las 5s

Las operaciones de organización, orden y limpieza fueron desarrolladas por empresas japonesas con el nombre de "5S". Estas se han aplicado en diversos países con notable éxito. Las "5S's" son las iniciales de cinco palabras japonesas que nombran a cada una de las cinco fases que componen el método. El objetivo de esta metodología es mantener y mejorar las condiciones de organización, el orden y limpieza, así como mejorar las condiciones de trabajo, seguridad, clima laboral, motivación personal y eficiencia.