



**Nombre de alumno: Norma Valeria  
Rodríguez Galindo**

**Nombre del profesor: Mireya del  
Carmen García**

**Nombre del trabajo: Mapa conceptual**

**Materia: sumbodulo 2**

**Grado: 2 cuatrimestre**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grupo: técnico en administración  
en recursos humanos**

# Evaluación del desempeño

## Proceso de evaluación del recurso humano

Proceso de evaluación del recurso humano, es la evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos

Es un proceso de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que se están desempeñados a su trabajo y, en principio a elaborar planes para su mejora

## Objetivos

Sirve de control y se utiliza para conceder ascensos, premios, incentivos, detectar los mejores elementos y recompensarlos, jugando esta detección un papel vital en el desarrollo y crecimiento de la organización, identificar, personas de poca eficiencia, para entrenarlos mejor o cambiarlos de puesto

Busca una oportunidad para que el jefe inmediato reexamine el desempeño del subordinado y fomente la discusión acerca de la necesidad de supervisión, con este fin el gerente o jefe programa planes y objetivos para mejorar el desempeño del subordinado

## Responsabilidades en la evaluación del rendimiento

De acuerdo con la política de recursos humanos adoptada por la organización, la responsabilidad en la evaluación de los colaboradores puede atribuirse al gerente, al mismo colaborador

Dado que el gerente o el supervisor no tienen conocimiento especializado para proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación del desempeño personal, se recurre al órgano de recursos humanos, con función de staff para establecer, acompañar y controlar el sistema, en tanto que cada jefe mantiene su autoridad de línea evaluando el trabajo del subordinado

## Ventajas de la evaluación del rendimiento

Es la aplicación de un sistema de evaluación del rendimiento del personal, en forma equitativa

Comunicar el proceso de evaluación y calificación de personal a todos los jefes y encargados de las unidades administrativas, explicándoles los motivos y los objetivos que se pretende alcanzar con el proceso

## Factores de la evaluación de colaboradores

Existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee

## Técnica, objetivo y fases de implantación de las 5S de la calidad

Las 5S es una técnica de gestión original de Japón y que se basa en 5 fases simples, así las 5S japonesas o las 5S de la calidad son: eliminar, ordenar, limpiar, estandarizar y disciplinar

Los proyectos de implantación de 5S deben ser abordables y medibles, cortos en el tiempo. Sus mejoras visuales son muy evidentes, lo que da la sensación de que se mejoran cosas

Hay que documentar cada una de las fases para formar al personal de la empresa asignado en cada fase