



**Nombre de alumno: Alexa Gabriela  
Rodríguez Galindo**

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

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico**

**Materia: Submodulo II**

**Grado: 2**

**Grupo: A Recursos Humanos**

# EVALUACION DEL DESEMPEÑO

## Proceso de evaluación del recurso humano

La evaluación de los recursos humanos, 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.

Otro uso importante de la evaluación del personal, es el fomento de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos y proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos.

## Objetivos

El mejoramiento del desempeño labora

Reajustar las remuneraciones

Ubicar a los colaboradores en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas

La rotación y promoción de colaboradores

Detectar necesidades de capacitación de los colaboradores

## Responsabilidad en la evaluación de colaboradores

Depende del o de los :

EL GERENTE

En la mayor parte de las organizaciones, el gerente es responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación.

EL COLABORADOR

Algunas organizaciones más democráticas permiten que el mismo individuo responda por su desempeño y realice su auto evaluación.

EL EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del área administrativa también puede evaluar el desempeño de cada uno de sus miembros y programar con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorarlo cada vez más

EL AREA DE GESTION PERSONAL

Es una alternativa más corriente en la organización, más conservadoras, aunque están dejando de practicarla por su carácter centralista y burocrático en extremo.

COMISION DE EVALUACION

En algunas organizaciones, la evaluación del desempeño corresponde a un comité o comisión nombrado para este fin, y constituido por colaboradores permanentes o contratados que ocupen de preferencia jefaturas, pertenecientes a diversas dependencias o unidades administrativas.

## Ventajas de la evaluación del rendimiento

Ayudar al colaborador en su avance y desarrollo de su trabajo

Realizar las promociones y/o ascensos

Establecer planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a necesidades

Proporcionar información a la gerencia, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración de recursos humanos

Permite realizar las diversas acciones en materia de personal, como los traslados, colocaciones, reubicaciones, etc.

Establecer mejores relaciones de coordinación y elevar la moral de los colaboradores.

## Factores de la evaluación de colaboradores

Calidad de Trabajo

Proporciona documentación adecuada cuando se necesita

Conocimiento del puesto

Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios conceptos, técnicas, requisitos etc. necesario para desempeñar las tareas del puesto.

Tema principal 1 2

Cumple los objetivos de trabajo, ateniéndose a las ordenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación.

Iniciativa

Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.

## Técnica 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: Seiri (eliminar), Seiton (ordenar), Seiso (Limpiar), Seiketsu (Estandarizar) y Shitsuke (disciplina).

El nombre del método ( 5S ) se llama así porque está formado por 5 etapas, cada una de las cuales empieza por S en japonés.

## Objetivos de la técnica 5S

Pues todos los objetivos relacionados con el aspecto del puesto de trabajo, el orden en las herramientas, el ambiente de trabajo, la seguridad.

Movimientos innecesarios en el flujo de trabajo

Aspecto sucio del entorno laboral.

Falta de seguridad laboral en el puesto, uso de gafas y protecciones.

Falta de instrucciones en planta.

## Fases de implantación de las 5S

La implantación de las 5S o las 5 eses consiste en 5 pasos o fases, cuyos nombres en japonés comienzan todas por S: Seiri (eliminar), Seiton (ordenar), Seiso (Limpiar), Seiketsu (Estandarizar) y Shitsuke (disciplina).