



**Mi Universidad**

## **Mapa Conceptual**

*Nombre del Alumno: Kimberly Hernández De La Torre*

*Nombre del tema: Unidad 3. Proceso para la evaluación del desempeño del capital humano*

*Parcial: 2do*

*Nombre de la Materia: Submodulo II*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez*

*Nombre de la Licenciatura: Administración de recursos humanos.*

*Cuatrimestre: 4to*



# Proceso para la evaluación del desempeño del capital humano.

## 3.4. Estandarización en los métodos de evaluación de desempeño.

Las empresas deben usar el mismo instrumento de evaluación para todos los empleados en la misma categoría de trabajo que trabajan para el mismo supervisor.

En este sentido, adaptar los procesos a un modelo que se considera de referencia. Un sistema estandarizado para toda la organización es muy útil, porque permite prácticas iguales y comparables.

Cuando el resultado de la tarea de un individuo es difícil de determinar, las organizaciones pueden evaluar el comportamiento o competencias relacionadas con la tarea de la persona. Por ejemplo, un comportamiento apropiado para evaluar a un gerente puede ser el estilo de liderazgo.

La evaluación se centra, ahora más que nunca, en las personas para poder ayudarles a alcanzar sus objetivos dentro de la empresa y crecer profesionalmente.

## 3.10. Nuevas tendencias en evaluación del desempeño

Estas evaluaciones de carácter más informal, han de ser como una especie de conversación entre los jefes y los empleados.

Estas nuevas tendencias se basan en el análisis de datos y la evaluación continua con lo que se reduce el uso de complicados métodos y prevalece una calificación cualitativa de forma directa.

## 3.5. Proceso para la evaluación

Lo primero que se debe realizar en esta etapa del proceso es la identificación de las dimensiones que permitirán evaluar el desempeño de los empleados; esto generalmente se consigue a través del análisis de puestos.

En esta etapa del proceso es muy importante que se preste atención a los aspectos que se plantearon en la planificación, pues son los que le darán la forma general al mismo.

Otro de los aspectos importantes que se deben considerar en esta etapa es la elaboración de una escala que permita discriminar el desempeño de los empleados a partir de los resultados obtenidos en la evaluación.

Una vez que todo esto se ha especificado se está en condiciones de comenzar con la implementación del sistema que la organización ha diseñado.

## 3.9. Evaluadores entrenados para medir el desempeño laboral

Una deficiencia común en los sistemas de evaluación es que los evaluadores rara vez reciben capacitación sobre cómo realizar evaluaciones efectivas.

Un módulo de capacitación de aprendizaje electrónico puede servir para proporcionar información a los gerentes como necesario.

incluye el diagnóstico de las necesidades formativas y la información a los evaluados sobre estos aspectos, así como las posibles soluciones para la mejora de su capacitación y rendimiento.

Inicialmente se argumentó en su contra porque los auto-evaluados se tenían en demasiada buena estima en muchos casos, y ofrecían datos de rendimiento "irrealmente altos".