

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

ALUMNO

HORACIO JIMENEZ GUTIERREZ

MAESTRIA

ADMINISTRACION

DOCENTE

SANDRA DANIELA GUILLEN

MATERIA

ADMINISTRACION EN RECURSOS HUMANOS

ACTIVIDAD

CUADRO SINOPTICO

“UNIDAD V Y UNIDAD VI”

TEMA

**“EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y ADMINISTRACION DE
COMPENSACIONES”.**

FECHA DE ENTREGA

19/11/21

VILLAFLORES, CHIAPAS.

INTRODUCCION

La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma sino un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar problemas de supervisión, de integración del trabajador en la empresa o en el cargo que ocupa, de falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación. La empresa utiliza los resultados a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de incentivos económicos o necesidad de formación o motivación de sus empleados. Los trabajadores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tienen de ellos sus jefes y ver canalizados sus problemas. Por ello el objetivo de esta evaluación es hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que las personas llevan a cabo las actividades, los objetivos y las responsabilidades en sus puestos de trabajo. Al realizar la evaluación, la empresa obtiene una información para tomar decisiones sobre el funcionamiento de la organización. Es muy importante que la empresa de hoy en día cuente con programas y procedimientos de evaluación de desempeño, alineados a los sistemas de compensación y beneficios, los cuales deben ser claros y conocidos por todas las personas que trabajan en la empresa. Estos programas y políticas tienen el objetivo de motivar el alto desempeño. Para compensar al personal se utilizan conceptos, principios y herramientas técnicas básicas, el proceso de administración de la compensación, trae consigo beneficios tanto con el bienestar del personal, como en el clima laboral de la organización y en los resultados de la empresa, al tratar una problemática esencial. La integración de los objetivos de la empresa con los objetivos de los empleados.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Proporciona mediciones cuantitativas y cualitativas esenciales para un entorno de trabajo orientado a la Producción. { Fortalezas y debilidades de los empleados.
Formación y desarrollo.

Desarrollo de programas de evaluación

Técnicas cualitativas y técnicas cuantitativas.

Métodos y procesos de evaluación del desempeño.

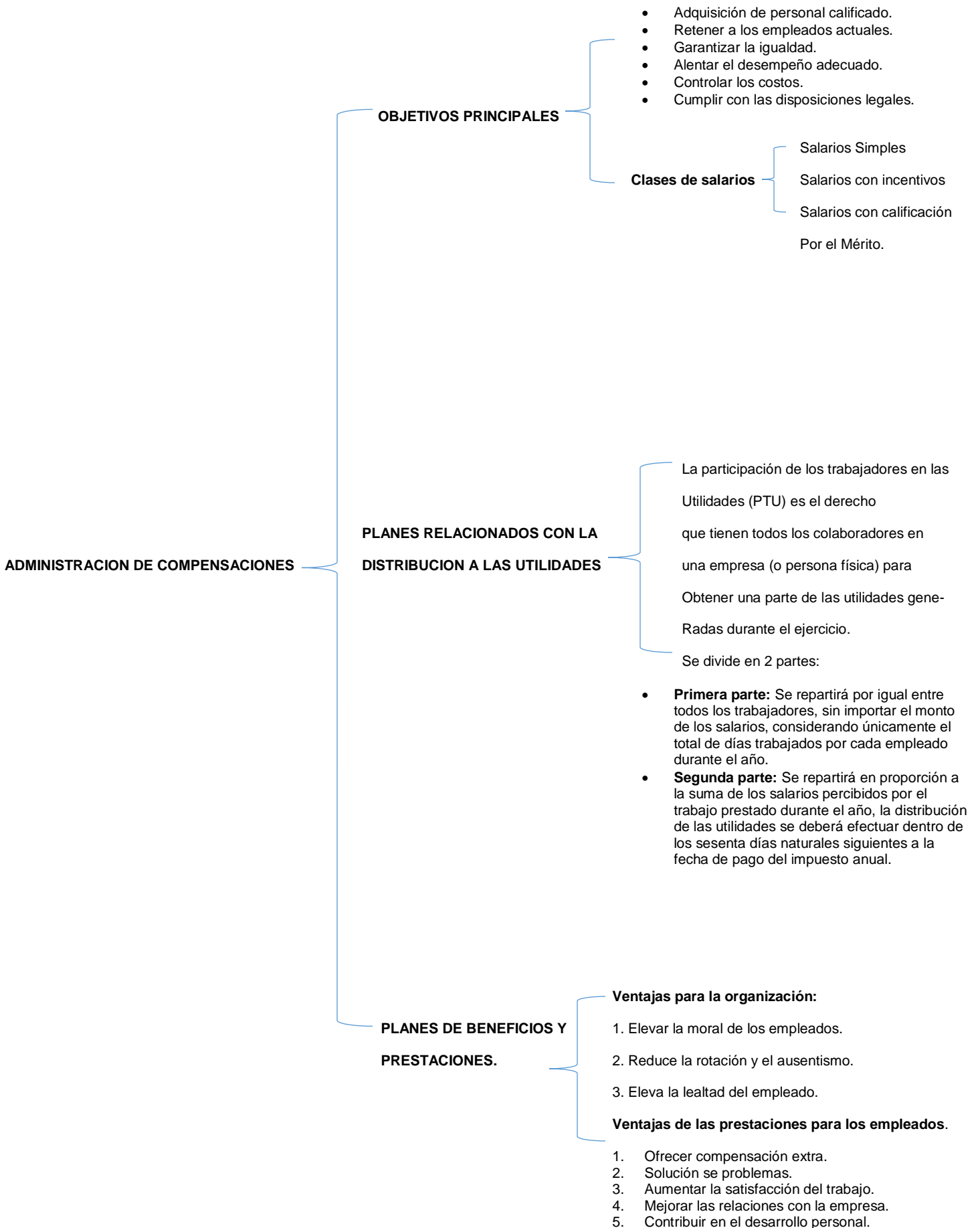
1. Analizar cuáles son los indicadores que vamos a evaluar.
2. Elegir la metodología.
3. Quien va a evaluar qué.
4. Generar la encuesta.
5. Lanzar la evaluación.
6. Realizar el seguimiento.
7. Medir los resultados.
8. Comunicar los resultados.

Entrevistas de evaluación del desempeño

Mejora la comunicación entre jefes y empleados
Permitiendo o encontrando un momento de reflexión
Y de oportunidad de expresión.

Tipos de entrevistas

- De persuasión: Decir y convencer.
- De recopilación de información: Decir y escuchar.
- De solución de problema: Conjuntos (entre directivos y docentes por ejemplo) sugerencias sobre la evaluación de desempeño.
- Ser cordial
- Hablar claro.
- Identificar y marcar los aspectos constructivos o positivos.
- Indicar los aspectos negativos o dificultades.
- Presentar las posibilidades de desarrollo.
- Hablar de salario, sueldo, incrementos, etc.
- Darle un cierre cordial.



CONCLUSION

La importancia de la evaluación del desempeño dentro de la organización radica en su carácter estratégico al permitirle al nivel directivo obtener información sensible que le permitirá efectuar procesos de mejora continua, respecto a las políticas y objetivos que proyectara a la organización a niveles de desarrollo, productividad y competitividad, es decir que es una herramienta que hábilmente utilizada puede afianzar su existencia en el largo plazo. La evaluación de desempeño está orientada a elevar la efectividad de los procesos y a la implementación de mejoras, ya que se convierte en factor generador de cambios y herramienta de gestión gerencial. La misma permite proyectar y potencializar el Talento Humano de la organización a niveles incalculables de productividad, motivación y desarrollo, factores que sin la participación de la ED, serian factores de difícil identificación en la organización. En este sentido, es claro que la organización alcanzara las metas que se proponga, solo en proporción directa a la calidad de su talento humano. Lo anterior se cumplirá con un adecuado seguimiento al desempeño laboral de los colaboradores, el cual se logra con la implementación de un juicioso sistema de Evaluación del Desempeño. El inicio del camino hacia la implementación de mejoras que conllevan a la productividad, es que el Gerente escoja, adapte o implemente el sistema de Evaluación de Desempeño que mejor se adapte a su organización. El mismo debe compartir los mismos principios de su cultura organizacional y las políticas de la empresa, es decir, que sean coherentes y apunten a realizar avances en el mismo sentido.

