



Nombre de la alumna: Estefani Yocelin
Aguilar Hernández.

Docente: Paola Jacqueline Albarran
Santos

Materia: Reclutamiento y selección de
personal

Carrera: Psicología NOVENO

RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

3.10 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro.

es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad.

La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización

se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc.

3.11 OBJETIVOS Y BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. Beneficios para el gerente

Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, principalmente, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.

Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

• Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

2. Beneficios para el subordinado

Conoce las reglas del juego, o sea, cuáles son los aspectos del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
• Conoce cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño y, según la evaluación de éste, cuáles son sus puntos fuertes y débiles.

Conoce las medidas que el jefe toma para mejorar su desempeño (programa de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia

Hace una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales