


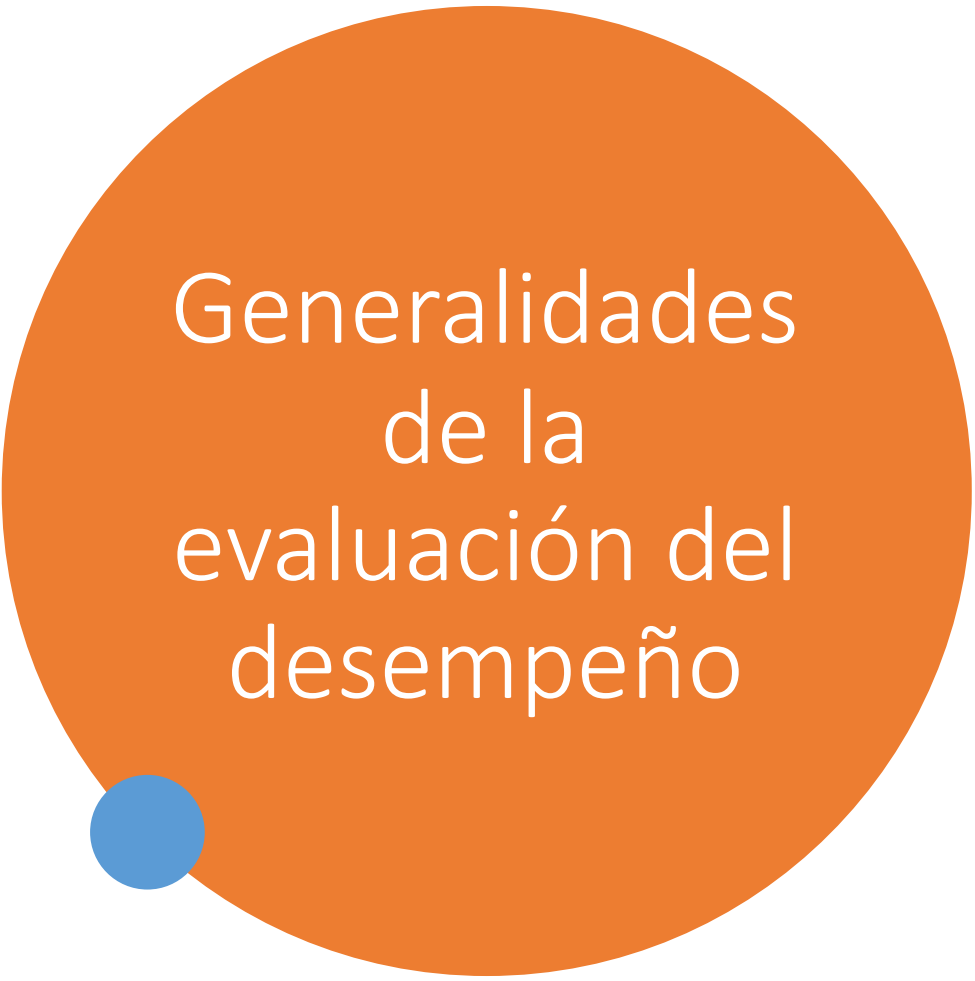


<b>Título del documento</b>	
Evaluación del desempeño	
<b>Nombre del docente</b>	
José Alberto Ontiveros Correa	
<b>Fecha de producción</b>	<b>Lugar</b>
9 de enero del 2023	Qro, México
<b>Programa educativo</b>	
Capital Humano	
<b>Nombre de la asignatura</b>	<b>Unidad Temática</b>
Evaluación del desempeño	Unidad 1
<b>Propósito</b>	
Presentación ppt acerca de las evaluaciones del desempeño	
<b>Referencia (en formato APA):</b>	<b>Licencia Creative Commons:</b>

The background of the slide features a 3D bar chart with a red trend line showing an upward trajectory. The bars are colored in a gradient from light blue to orange. A semi-transparent pie chart with various colored segments is overlaid on the right side of the chart. The entire scene is set against a blurred background of a laptop keyboard.

# Evaluación del Desempeño

5to Cuatrimestre



Generalidades  
de la  
evaluación del  
desempeño



¿Qué es la evaluación del  
desempeño?

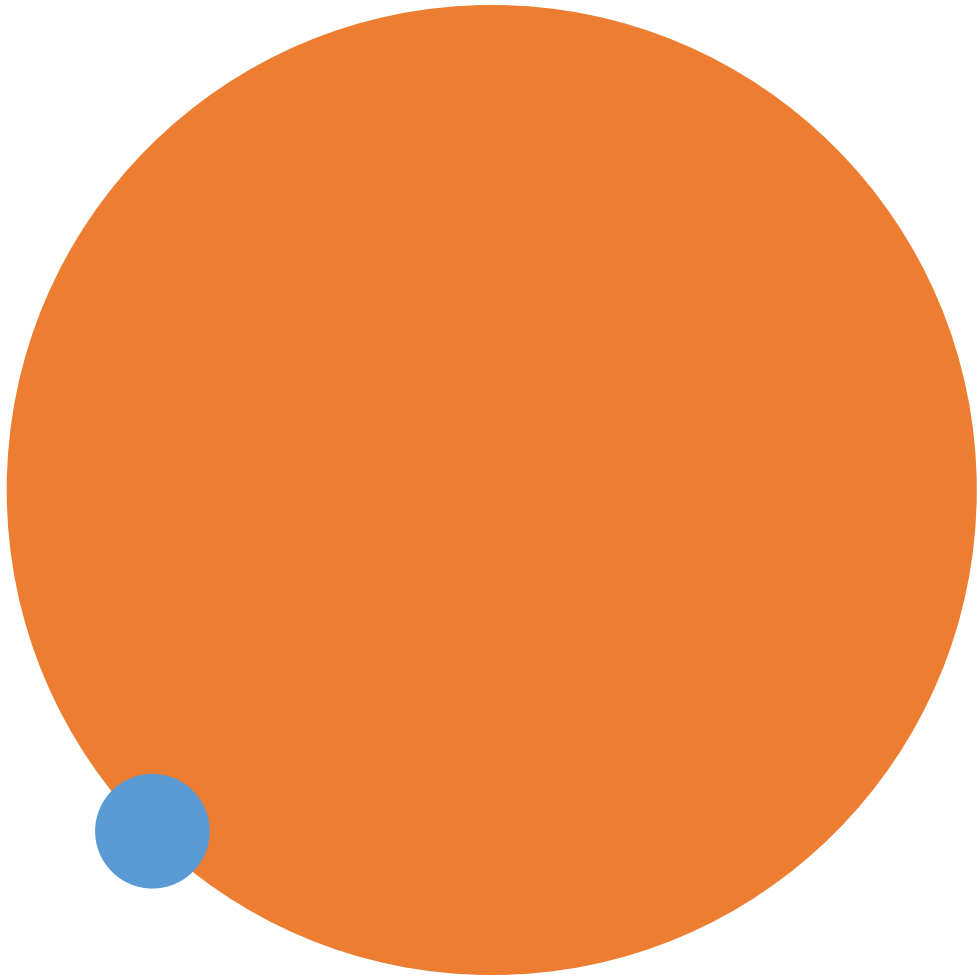


¿Por qué es importante la evaluación del desempeño?

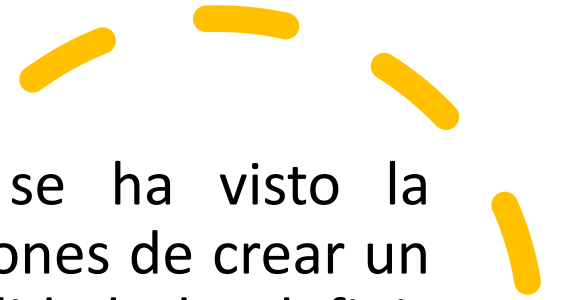


- 
- Para el buen desarrollo empresarial, y de las funciones establecidas en las organizaciones es indispensable contar con un talento humano capacitado y adecuado. Para poder que éstas cuenten con un equipo de personas competentes que genere valor en el logro de los resultados corporativos.





- Es por lo anterior, que se ha visto la necesidad en las organizaciones de crear un método que de la posibilidad de definir metas y desarrollar competencias (conocimientos, habilidades y actitudes que facilitan un desempeño exitoso), que contribuyan a una mayor productividad y liderazgo, y que a su vez las haga unas organizaciones más competitivas y esto se logra a través de la Evaluación del Desempeño.





- Para el logro de una organización competitiva, es preciso contar con un recurso humano comprometido y capaz de brindar a la organización todos sus conocimientos y habilidades. Aunque esto no se logra, si en el proceso de selección no se hace uso de un principio fundamental a la hora del reclutamiento, como es la inducción.





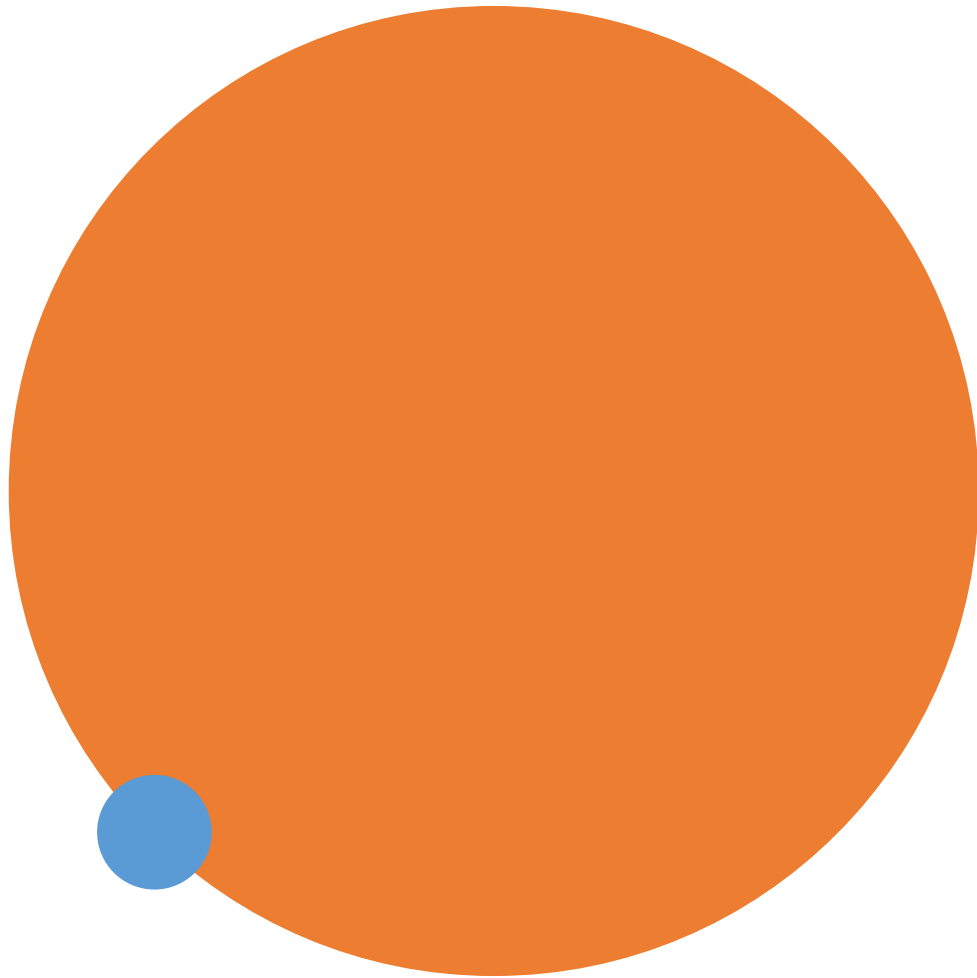
- Es decir, la inducción se debe considerar como un sistema entrelazado que inicia en el ciclo del empleo con la selección y termina con la entrevista de salida (egreso), pero que a su vez se debe revisar en la evaluación del desempeño del personal.



- 
- Cuando en las organizaciones se cuenta con un personal que tiene claro sus funciones y de la misión empresarial, es que se puede comenzar a hablar de la evaluación de desempeño, la evaluación del desempeño es un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y colaborador
- 

¿Cuál es la importancia de las evaluaciones de desempeño?

---




- Las evaluaciones del desempeño, es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización. Con base en los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño nos sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la organización.





- 
- Es decir, la evaluación de los empleados consiste en evaluar la calidad de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad. Es por ello que se hace necesario que gerentes, directores, coordinadores y supervisores entiendan de la importancia de la necesidad de evaluar el rendimiento (o desempeño) de los empleados; unos y otros necesitan de su retroalimentación sobre sus esfuerzos.

- 
- Cuando las evaluaciones son verdaderamente efectivas, se deben incluir en el sistema de promoción, puesto que el pronto estímulo por el logro demostrado es la fuerza motivadora más poderosa que se conoce. Esto permitirá a las personas que trabajen con la organización:
    - Recibir retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo.
    - Hacer claridad sobre cuáles son sus recursos que le permitan lograr mejores resultados.
    - Y conocer por parte del área de gestión humana qué espera de cada trabajador vinculado a la empresa.



Según Chiavenato. La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

Según Gibson. La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro

---

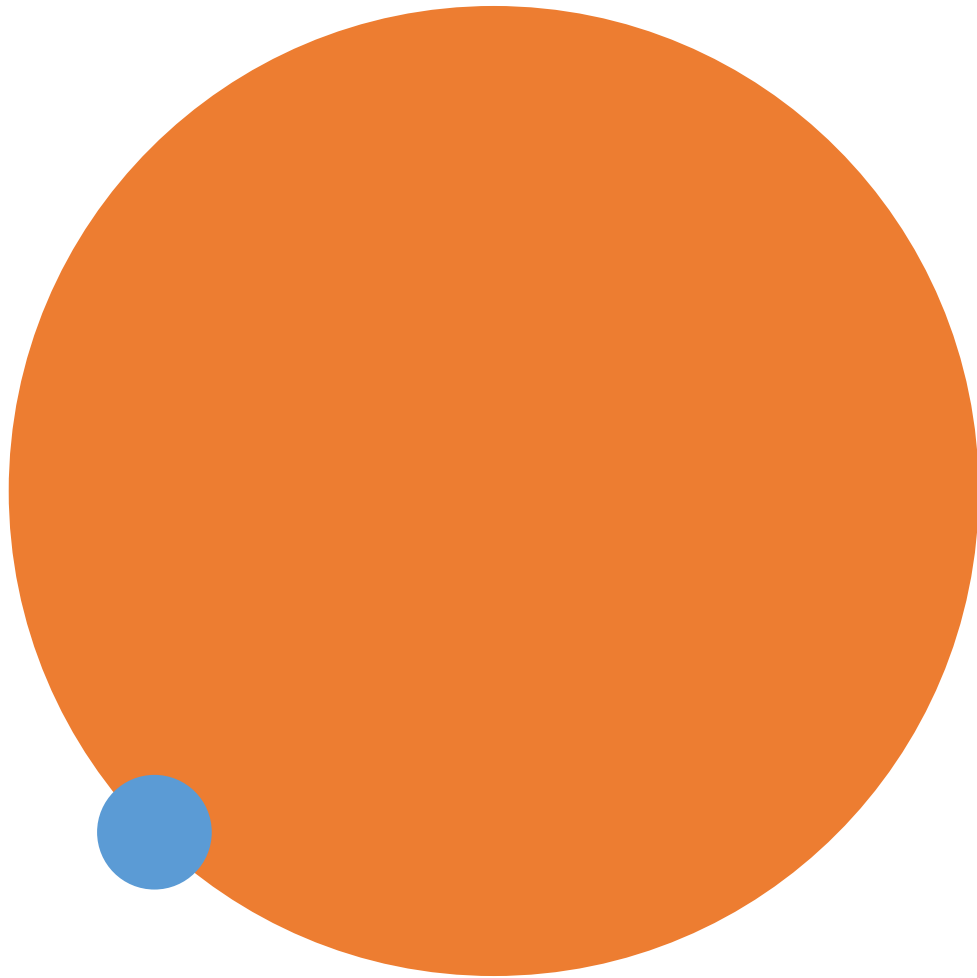
# Antecedentes

- La evaluación del desempeño como concepto moderno en el ámbito empresarial surge también en EE.UU. En este sentido CHIAVENATO indica que en 1918 General Motors diseña y pone en práctica un sistema de evaluación destinado a comprobar el rendimiento de sus directivos. Tengamos en cuenta que hasta entonces dicho concepto se destinaba casi exclusivamente a comprobar la eficacia de las máquinas en las fábricas y no el desempeño y rendimiento de las personas.

- Poco a poco, en la década de 1920-1930, las empresas deciden ir introduciendo procedimientos que les permitan mejorar su rendimiento. Con ello tratan también de relacionar la política de retribuciones con la responsabilidad del puesto de trabajo y las aportaciones de los empleados al éxito de la propia compañía. La retribución se configura así como el único motivador del trabajador

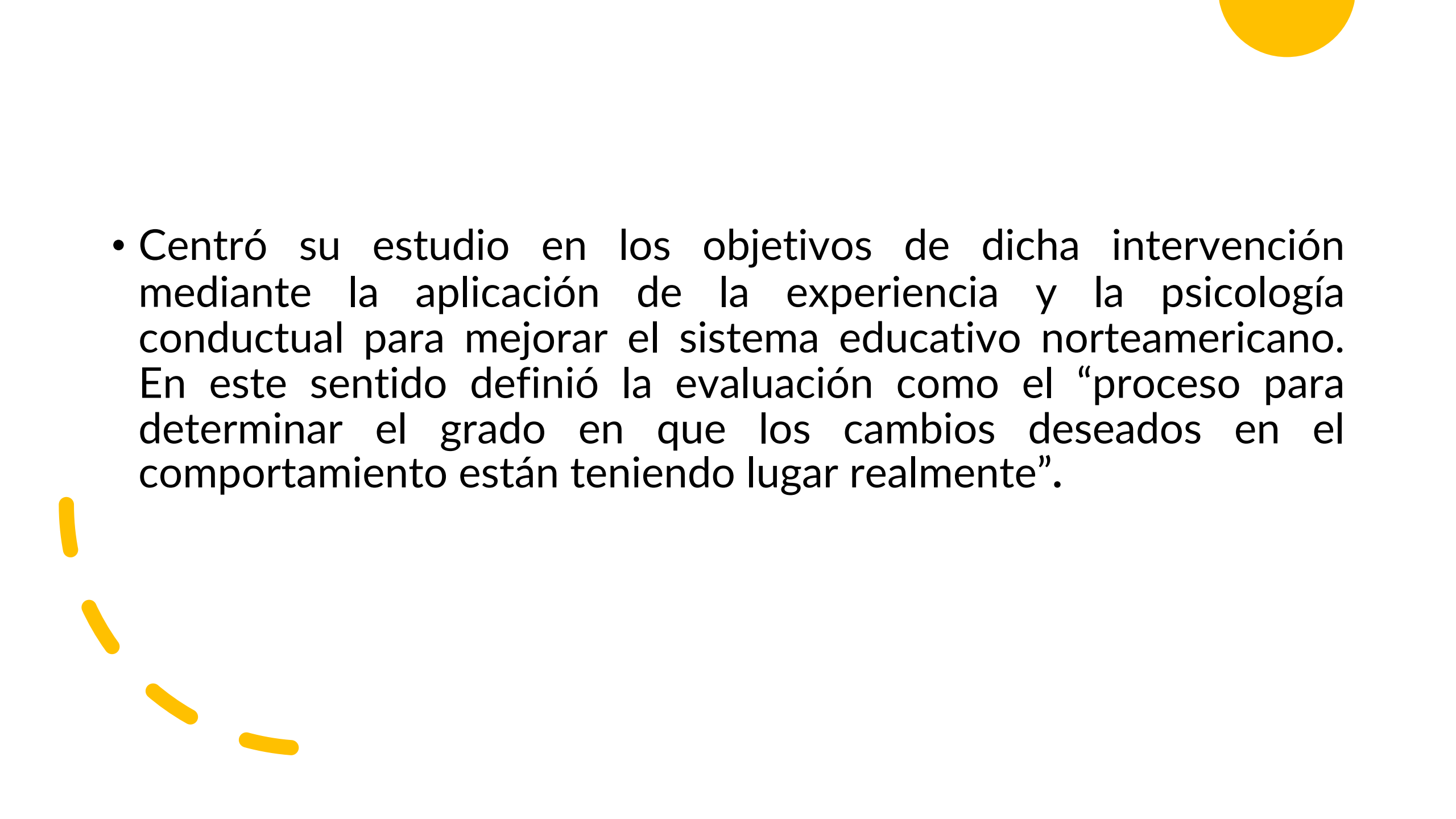






- La historia de la evaluación de la intervención administrativa (fuera del ámbito militar) tiene también sus orígenes en Estados Unidos en la década de 1940-1950. TYLER, considerado el padre de la evaluación científica, comienza a acuñar el término *evaluación educacional o curricular*.





- 
- Centró su estudio en los objetivos de dicha intervención mediante la aplicación de la experiencia y la psicología conductual para mejorar el sistema educativo norteamericano. En este sentido definió la evaluación como el “proceso para determinar el grado en que los cambios deseados en el comportamiento están teniendo lugar realmente”.

# Objetivo de la evaluación del desempeño

- El objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables.





- 
- El empleado debe saber no solo acerca del cambio planeado, sino saber también por que y como deberá implementarse este, debe recibir retroalimentación adecuada y reducir desacuerdos con respecto a su actuación en la organización.
  - Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son los siguientes.
- 

---

- **Adaptación del individuo al cargo.**



- Dentro de los objetivos de la evaluación del desempeño esta la adaptación del individuo al cargo asignado, es decir con una evaluación se puede conocer si el trabajador cumple o no con los requisitos para el puesto que se le a asignado, de tal manera que si no los cumple por medio de la evaluación se le podrá proporcionar información para que mejor día a día y así su adaptación al cargo sea más rápida.

- 
- Es de suma importancia conocer las aptitudes y actitudes de cada trabajador, de tal manera que cuando existan capacitaciones a los Empleados las sepamos asignar según el perfil del trabajador y así las aprovecharlas a favor de la empresa.
- 

---

- **Ascensos e incentivos.**



- En La mayoría de las empresas cuando se dan los ascensos existen problemas u conflictos por los trabajadores no ascendidos, esto se debe a que no tienen en claro el porque se dan los ascensos o promociones a algunos trabajadores, uno de los objetivos del manual básico para la evaluación del desempeño en las pymes es evitar es evitar conflictos y mal entendidos cuando se presenten los ascensos, es decir que los trabajadores conozcan a detalle el porqué del ascenso o el porqué no.

- 
- Uno de los objetivos del manual básico de la evaluación del desempeño es proporcionar información precisa y detallada de la eficiencia de cada trabajador, de tal manera que al momento de incentivar por buen desempeño a algún trabajador este sepa el porque.
- 



- **Auto-perfeccionamiento del empleado.**
- El manual básico para la evaluación del desempeño en las pymes puede guiar al trabajador hacia un auto-perfeccionamiento constante, es decir darle a conocer al trabajador lo que se espera de él y darle a conocer sus fallas así como sus aciertos para que este mejore día con día.



- 
- **Estimulo a la mayor productividad.**
  - Es importante conocer y reconocer a los trabajadores destacados, un objetivo del manual básico para la evaluación del desempeño laboral en las pymes es conocer a que trabajadores de les estimulara o reconocerá por su eficiencia, este estimulo o reconocimiento puede ser por medio de un diploma o un reconocimiento verbal
- 



- 
- **Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa.**
  - Es de suma importancia que los trabajadores conozcan los estándares de la empresa, de tal manera que se ajusten a ellos, uno de los objetivos de el manual básico para la evaluación del desempeño laboral en las PyMEs será el tener información detallada de los trabajadores para conocer si realmente están a la par de los estándares de la empresa.

- **Retroalimentación de información al individuo.**
- Uno de los para el cual nos sirve el presente manual es la recaudación de información sobre el rendimiento laboral para así genera una retroalimentación de los empleados para una mejora continua.

# Políticas generales

- Las políticas generales de las organizaciones en la evaluación del desempeño se deben basar en:
- Que todas las organizaciones deben tener un único sistema de Evaluación del Desempeño, y este debe ser liderado por el departamento encargado de la administración del recurso humano, quienes deben brindar asesoría, soporte y el apoyo necesario para su implementación y aplicación en todas las áreas de la organización.

- 
- Ser una herramienta que permita analizar los logros, aportes, fortalezas y áreas de mejoramiento de los funcionarios de la organización en su desarrollo personal y profesional, con el fin de crear e implementar estrategias para el desarrollo y capacitación del recurso humano y así preparar a la organización para competir dentro del sector de su actividad



- 
- Efectuar la evaluación del desempeño sobre resultados directamente atribuible al trabajo individual y personal.
  - Asignar la responsabilidad a los funcionarios que tengan personal a su cargo quienes deben conocer el potencial del recurso humano tanto de su área como de otras áreas, y así poder brindar la información que permita a la empresa conformar cuadros de reemplazos para futuras vacantes.
- 

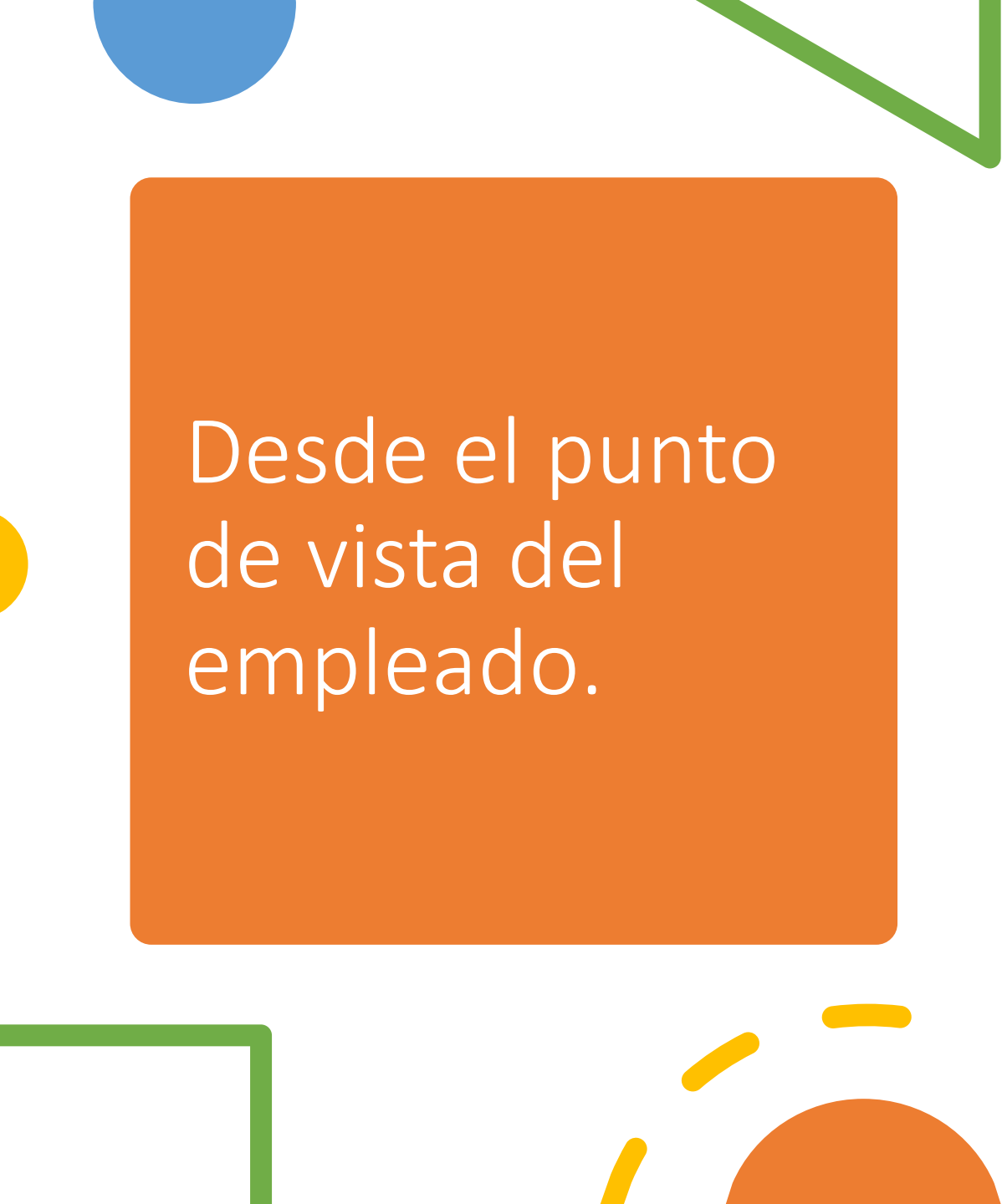


## Valoración del desempeño


- La valoración del desempeño es identificar, medir y gestionar el rendimiento de las personas de una organización para el desarrollo tanto del empleado así como el de la empresa.

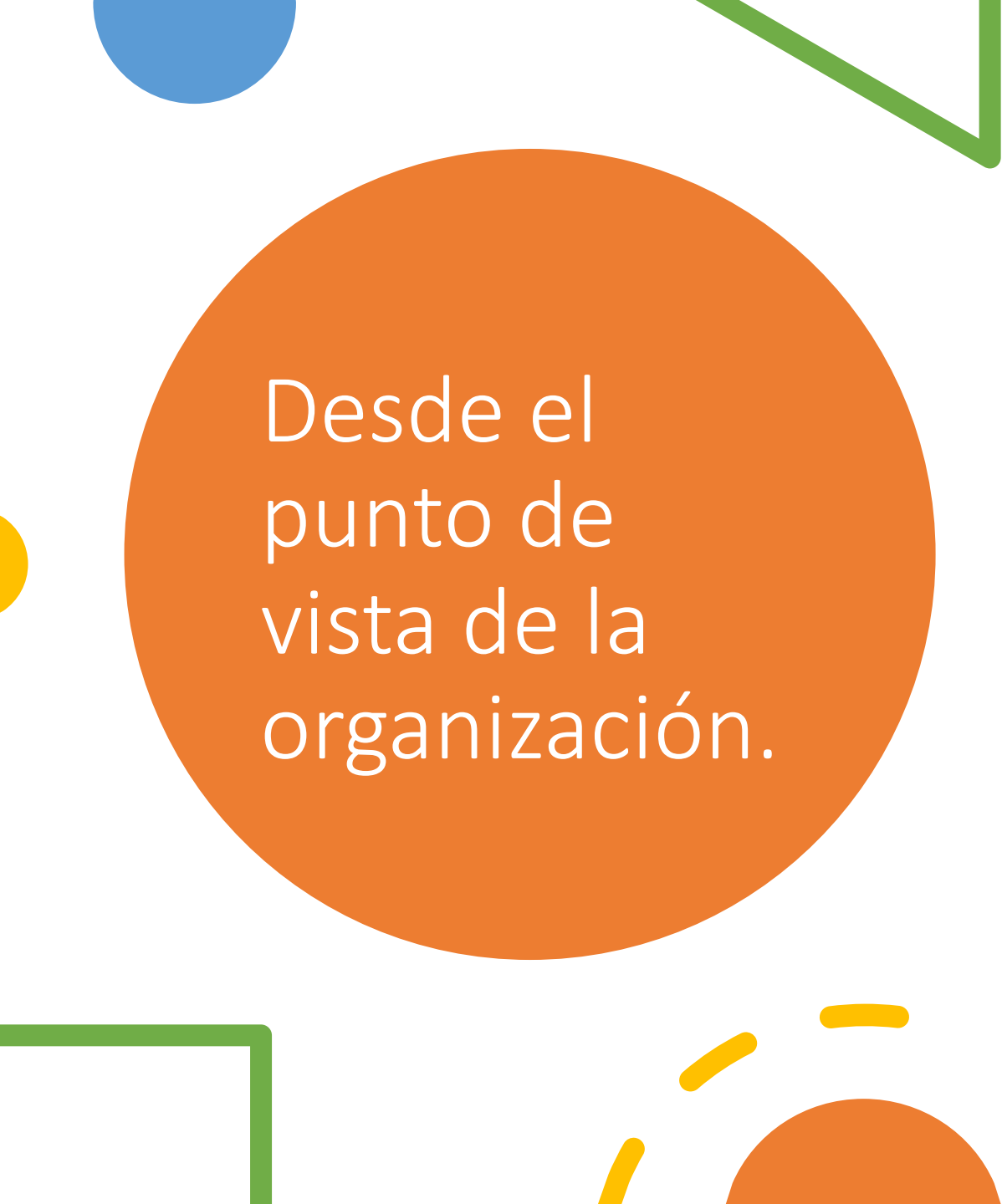


- 
- Las organizaciones suelen realizar una valoración del rendimiento con fines:
  - Administrativos: (decisiones sobre las condiciones laborales de un empleado, teniendo en cuenta las promociones y las recompensas).
  - Desarrollo: (decisiones sobre el fortalecimiento de las capacidades laborales del empleado sin olvidar los consejos y la formación).
- 




Desde el punto de vista del empleado.

- La información sobre el desempeño obtenido es necesaria y deseada por los empleados.
  - La mejora del rendimiento requiere una valoración previa.
  - Por la justicia, es necesario que se midan las diferencias de rendimientos entre los empleados.
  - La valoración y el reconocimiento puede motivar a los trabajadores.
- 





Desde el punto de vista de la organización.

- Puede evaluar el potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y definir la contribución de cada empleado.
  - Puede identificar a los empleados que necesitan capacitación en determinadas áreas y determinar a los empleados que tienen condiciones para ascender transferirlos.
  - Le ofrece oportunidades a los empleados no solo con ascensos sino como desarrollo profesional.
- 

# Medición del desempeño

- La medición del desempeño del empleado implica asignar una cifra o etiquetas que reflejen el rendimiento de un empleado esto con el fin de que el empleado conozca su potencial y sus limitantes. La idea principal de medir el rendimiento es el desarrollo de la empresa y del empleado.




- 
- No existe un formato de valoración mejor que los demás. Cada uno cuenta con aspectos positivos y negativos en función de la administración, del desarrollo y de la defensa jurídica. La elección del sistema debería depender en gran medida del principal objetivo de la valoración.
- 

Los formatos más habituales, más defendibles jurídicamente y más prometedores pueden clasificarse de dos maneras:

- Por el tipo de juicio que se requiere
- Por el objeto de la medición. En primer lugar, los sistemas de valoración que parten de un juicio relativo piden a los supervisores que comparen el rendimiento de los empleados con el de otros empleados que realizan las mismas tareas

- 
- En primer lugar, los sistemas de valoración que parten de un juicio relativo piden a los supervisores que comparen el rendimiento de los empleados con el de otros empleados que realizan las mismas tareas.
  - Los juicios absolutos piden a los supervisores que hagan juicios sobre el rendimiento de un empleado a partir, únicamente, de estándares de rendimiento.

- 
- En segundo lugar, los sistemas de medición del rendimiento pueden clasificarse según el tipo de datos de rendimiento sobre los que se centran datos de características, datos de comportamiento y datos de resultados.