**Instrucciones:**

\* Lee con cuidado la siguiente lectura, ahí encontrarás las sugerencias de Tom Peters de cómo remodelar los principales mecanismos de la evaluación del desempeño.

Finalmente en base a lo leído durante esta unidad y los principios de Tom Peters, en un documento en Word describe qué piensas de las recomendaciones que da Tom Peters para mejorar la evaluación del desempeño y qué tan factible es de realizarlas dentro de las organizaciones.

**LECTURA**

Tom Peters propone que, para imprimir flexibilidad en las organizaciones, es necesario redefinir radicalmente o abandonar por completo los tres elementos de control organizacional sobre las personas: la evaluación del desempeño, el establecimiento de objetivos y la descripción de los puestos. Los cuales fueron burocratizados para reforzar la estabilidad y la permanencia del sistema, su dirección queda en manos de especialistas y sufren un alarmante desfase frente a las necesidades del ambiente cambiante de hoy. Peters dice que producen más daños que beneficios, que se deberían concentrar más en lo que es importante, en lugar de funcionar como simples relatos informativos de la situación. La evaluación del desempeño, es de vital importancia por lo cual se recomienda:

1. Debe ser constante y no debe ser un hecho anual, semestral o periódico. Debe funcionar con base en la realimentación diaria y cotidiana, en lugar de tomar a las personas por sorpresa.
2. Debe ser una tarea que toma mucho tiempo, es decir, tiempo diario para realimentar cada evaluación, tiempo de preparación para la evaluación, tiempo dedicado a reuniones de evaluación conjunta y tiempo de trabajo en un grupo para consultar a los compañeros y conservar el evaluado.
3. Las categorías de la evaluación deben ser pocas (superior, satisfactorio e insatisfactorio). Se debe evitar toda forma de clasificación forzada.
4. Reducir la complejidad de los procedimientos y los formularios de la evaluación formal. El ideal sería tener solo un contrato escrito entre el supervisor y los subordinados, donde estuvieran los objetivos anuales o semestrales, los de desarrollo de carrera, los ascensos, los de mejora personal en áreas deficientes y los objetivos estratégicos del grupo.
5. Los objetivos de la evaluación deben ser claros y explícitos. Esperando que pongan en claro lo que se pretende que suceda y se mida el desempeño en ese sentido
6. Las decisiones de retribución salarial deben ser públicas. La confidencialidad no permite que las personas sepan quién tiene éxito. Las recompensas financieras se deben divulgar y destacar abiertamente.
7. La evaluación formal solo de ser una parte del reconocimiento general del desempeño de las personas. El desempeño excelente debe ser festejado y celebrado públicamente.

**Referencia**

Tom Peters, Del caos a la excelencia: manual para una revolución en la dirección y administración de empresas, Folio, Madrid, 1989, pp.625-630

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill, pp.267,268

Envíala a través de la Plataforma Virtual.

Recuerda que el archivo debe ser nombrado:

**Apellido Paterno\_PrimerNombre\_E\_Remodele\_Mecanismos\_TomPeters**