

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE COAHUILA**



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

DEL CAPITAL HUMANO

UNIDAD II

Introducción Unidad III

INTRODUCCIÓN A LA UNIDAD

Como seres humanos, evaluamos el desempeño de asuntos muy diversos en nuestras vidas y de todo lo que nos rodea, por ejemplo: el comportamiento de la bolsa de valores, la inseguridad en nuestras comunidades, la inflación en la economía, la calidad de los alimentos que consumimos, que tan bueno es el desempeño de nuestro teléfono celular o tabletas, el sabor de la cerveza que consumimos, el comportamiento de nuestros familiares, entre otros. La evaluación del desempeño es un tema común y corriente en nuestra vida personal. Para las organizaciones también lo es, evalúan el desempeño en las diferentes áreas como en finanzas, operaciones, recursos humanos y ventas. Así como en sus productos, servicios, atención al cliente y en el desempeño humano. Las organizaciones se enfocan en la medición, la evaluación y el monitoreo de:

Resultados: precisos y finales que la organización desea alcanzar dentro de un determinado periodo.

Desempeño: comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende poner en práctica.

Competencias: habilidades individuales que aportan a las personas

Factores críticos para el éxito: aspectos fundamentales para tener éxito en su desempeño y en los resultados.

El desempeño de las personas dentro de la organización depende de muchas eventualidades; depende de una persona a otra y de una situación a otra, ya que depende de un sinnúmero de factores. Cada organización cuenta con sus sistemas de evaluación para medir los resultados.

Introducción Unidad III

Algunas veces el valor de las recompensas determina el esfuerzo individual. El esfuerzo individual depende de las condiciones de la persona y su percepción del papel que debe desempeñar.

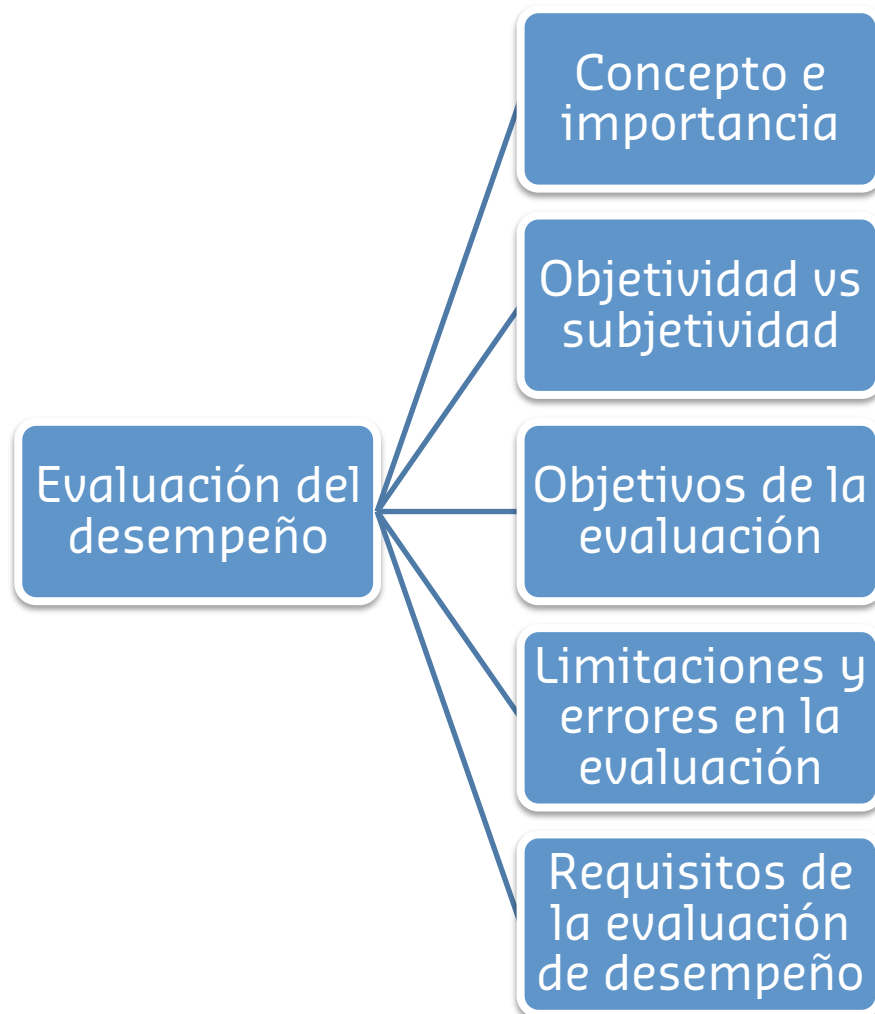
Esta unidad contiene la información relevante a la evaluación del desempeño como una valoración sistemática del desempeño de cada persona, en función de las tareas que desempeña, las metas y los resultados que alcanza y su potencial para el desarrollo. La evaluación puede ser hecha por la propia persona, por el gerente, por los asociados, por recursos humanos, entre otros. Los métodos tradicionales de evaluación como: la lección forzada, la investigación de campo, las escalas gráficas, la lista de verificación, están en el ojo del huracán en la actualidad y son criticados por ser obsoletos. Los métodos modernos se enfocan en la administración participativa. A continuación dentro de la unidad se detallarán para su mejor comprensión.

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD

Esta unidad pretende proporcionar al alumno la capacidad de conocer y analizar la importancia de la evaluación del personal, así como las nuevas tendencias y los diversos métodos de evaluación de desempeño, al igual que sus limitaciones y errores.

Introducción Unidad III

MAPA DE CONTENIDO



Introducción Unidad III

EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

EVALUACIÓN	PORCENTAJE
ACTIVIDAD	
Caso de estudio	5%
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD	5%
TOTAL	10%

ACTIVIDADES DE LA UNIDAD

TEMA	SUBTEMA	ACTIVIDAD
Evaluación del Desempeño	Métodos tradicionales vs modernos.	Caso de Estudio

Introducción Unidad III

EJERCICIOS DE LA UNIDAD

TEMA	SUBTEMA	EJERCICIO
Evaluación del desempeño	Definición e importancia	Definir y dar opinión sobre importancia.
Remodele mecanismos	Flexibilidad mecanismos de evaluación	Nueva visión de la evaluación del desempeño.