



Universidad Juárez Autónoma De Tabasco

División Académica De Ciencias Económico Administrativas



Unidad 4: Evaluación del Desempeño.

Alexis Ortega Garcia

Contaduría Pública

Estructura e Integración del Capital

Humano C0102028

Cesar Andrés González Hernández

Domingo 02 de noviembre de 2025

Contenido

Introducción	3
UNIDAD 4: Evaluación del Desempeño.....	4
4.1 Concepto de la evaluación del desempeño	4
4.2 Responsabilidad de la evaluación del desempeño.	4
4.3 Objetivos de la evaluación del desempeño.	4
4.4 Beneficios de la evaluación del desempeño.	5
4.5 Los estándares de desempeño.	5
4.6 Métodos tradicionales para evaluar el desempeño.....	5
4.7 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.	6
4.8 La entrevista de evaluación del desempeño.....	6
Mapa mental.....	7
Conclusión	8
Referencias	9

Introducción

En el presente trabajo podremos observar que la evaluación del desempeño son procesos fundamentales dentro de la gestión de recursos humanos, ya que permite medir y analizar el rendimiento de los trabajadores en relación con las metas y objetivos establecidos por la organización. A través de esta herramienta, las empresas pueden identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en el personal, fomentando así su desarrollo profesional y contribuyendo al logro de los resultados organizacionales.

Además, la evaluación del desempeño facilita la toma de decisiones en aspectos como promociones, compensaciones, capacitación y reconocimiento, asegurando que cada colaborador aporte de manera efectiva al cumplimiento de la misión y visión de la empresa.

UNIDAD 4: Evaluación del Desempeño.

4.1 Concepto de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2017), “El desempeño (performance) es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. O de seres vivos, máquinas, equipos, productos o sistemas, en comparación con los objetivos, normas o expectativas previamente definidos”.

4.2 Responsabilidad de la evaluación del desempeño.

De acuerdo con Dessler (2020), la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño se atribuye al jefe, al propio individuo, al individuo y a su jefe, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño.

4.3 Objetivos de la evaluación del desempeño.

Chiavenato (2017) explica que la evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico (mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización), la evaluación del desempeño pretende alcanzar diversos objetivos intermedios.

4.4 Beneficios de la evaluación del desempeño.

Cuando un programa de evaluación del desempeño se planea, coordina y desarrolla bien genera beneficios de corto, mediano y largo plazos. Los principales beneficiarios son el individuo, el jefe, la organización y la comunidad.

4.5 Los estándares de desempeño.

Los estándares de desempeño son los criterios o niveles esperados de calidad, cantidad y eficiencia con los que un empleado debe realizar sus actividades. Sirven para evaluar su rendimiento y orientar mejoras

4.6 Métodos tradicionales para evaluar el desempeño.

Estos métodos varían de una organización a otra, porque cada una tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas, conforme el nivel jerárquico y las áreas de adscripción del personal, por ejemplo: sistema de evaluación de jefes, de empleados por mes o por hora, de vendedores, etc.

Cada sistema se sujeta a determinados objetivos específicos y a ciertas características del personal implicado.

Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

1. Método de escalas gráficas.
2. Método de elección forzada.
3. Método de investigación de campo.

4. Método de incidentes críticos.
5. Métodos mixtos.

4.7 Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño.

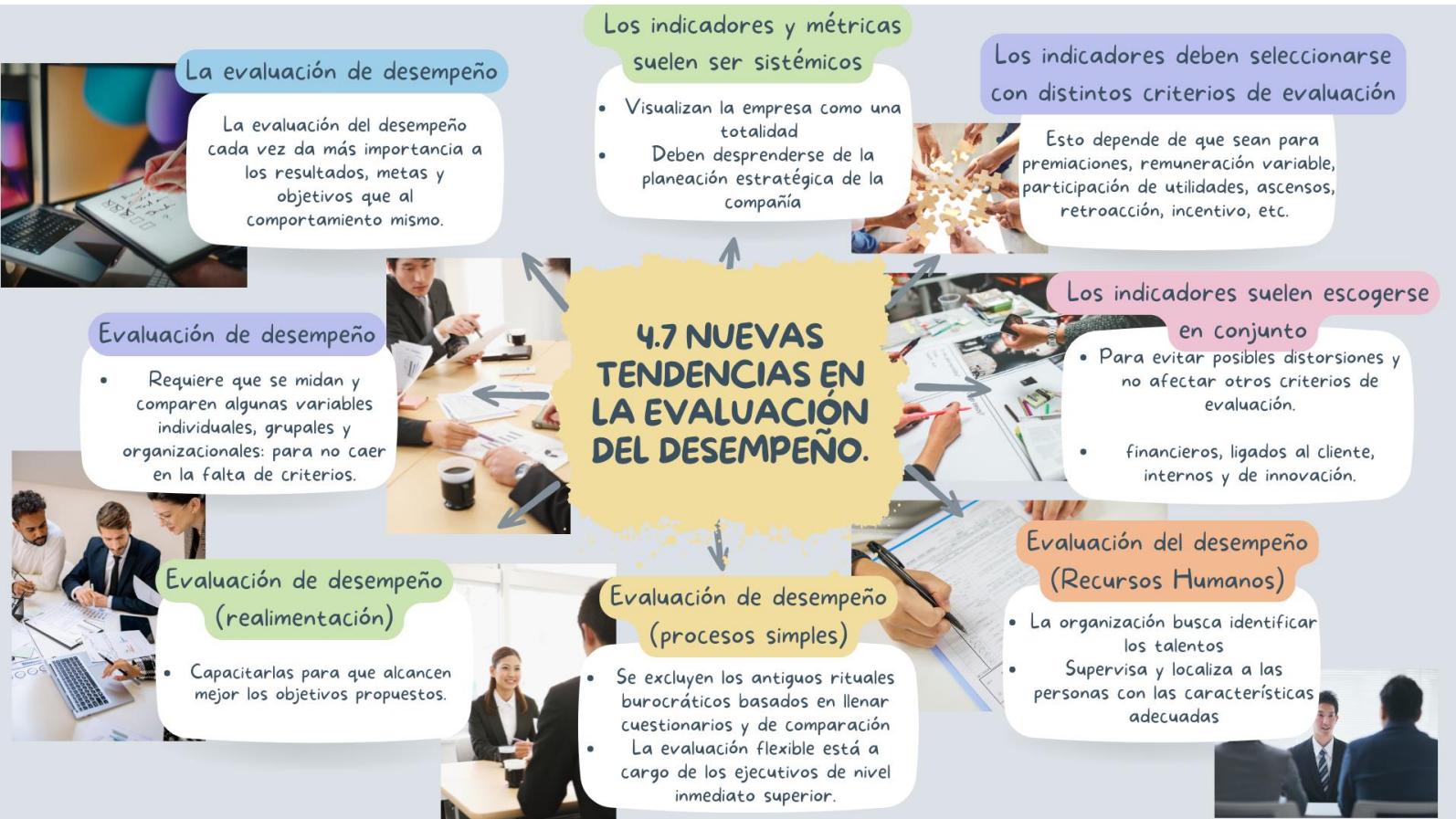
La Era de la Información trajo dinamismo, cambio y competitividad. En ese contexto, la supervivencia de las organizaciones depende de lograr la excelencia sustentable. La excelencia es la base de la rentabilidad. Una de sus consecuencias fue la reducción de los niveles jerárquicos debido a las prácticas del adelgazamiento, o downsizing, la cual disminuyó notablemente la distancia entre jefes y subordinados.

Por otra parte, las organizaciones buscan la excelencia por medio de inversiones en educación, capacitación y desarrollo de las personas, actualmente consideradas talentos humanos que deben estimularse y desarrollarse, y no sólo recursos humanos inercialmente disponibles.

4.8 La entrevista de evaluación del desempeño.

Comunicar el resultado de la evaluación al evaluado es un punto fundamental de todos los sistemas de evaluación del desempeño. De nada sirve la evaluación si el principal interesado, la propia persona, no tiene conocimiento de ella. Es necesario darle a conocer la información relevante y significativa de su desempeño, para que pueda alcanzar los objetivos plenamente.

Mapa mental



Elaborado por Alexis Ortega García

Conclusión

Puedo determinar que la evaluación del desempeño es una herramienta esencial para el crecimiento tanto del trabajador como de la organización. A través de ella se obtiene información valiosa sobre el nivel de cumplimiento, las competencias y las áreas de mejora de cada empleado. Este proceso no solo permite reconocer los logros individuales, sino también diseñar estrategias de capacitación y desarrollo que fortalezcan el talento humano.

En conclusión, una evaluación del desempeño bien aplicada contribuye a mejorar la productividad, la motivación y el compromiso del personal, garantizando el éxito y la competitividad de la empresa.

Referencias

- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de los recurso humanos*. Obtenido de
<https://shre.ink/SxYT>
- Dessler, G.,&Valera Júarez, A. (2020). *Administración de los recursos humanos*. Obtenido de
<https://shre.ink/SxPE>
- Peters, T. &. (2004). *En busca de la excelencia*. Estados Unidos: Norma Editorial.