

MODELOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

	QUÉ EVALUA	QUIENES EVALUAN	PASO A PASO	OBJETIVO
PASADO	Algo que ya ocurrió en el pasado y que en consecuencia puede ser medido hasta cierto punto.	supervisor y/o subordinados (descendente)	<ol style="list-style-type: none"> 1. comportamiento 2. Desarrollo del empleado y sus características. 3. calidad del producto y cantidad. 4. bitácora diaria 5. Resultados 	Evaluar comportamientos, actitudes, cualidades y características que se tuvo en el pasado para mejorar el proceso, mediante la evaluación de desempeño.
FUTURO	Evalúa el desempeño venidero, y la evaluación se realiza mediante el potencial del empleado o establecimiento de objetivos del desempeño.	El gerente y los empleados (ascendente autoevaluación)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de objetivos consensuales 2. Compromiso personal a la consecución de los objetivos conjuntamente establecidos 3. Negociación con el gerente sobre la asignación de los recursos y los medios necesarios para conseguir los objetivos 4. Monitoreo constante de los resultados y comparación con los objetivos formulados 5. Retroalimentación intensiva y evaluación conjunta continua 	Comprometer a los trabajadores con el proceso de evaluación con metas y objetivos alcanzables a un determinado plazo.
COMPETENCIAS	Evalúa el desempeño y su proceso de gestión, desde un	Jefe, empleado y compañeros (descendente,	<ol style="list-style-type: none"> 1. identificar conductas reales 2. Conceptualizar 	Mejorar el desempeño de la persona e identificar conductas

	comportamiento observable medible desde las competencias corporativas, competencias comunes de un área, competencias de familias de cargos con responsabilidades similares y competencias específicas del cargo.	autoevaluación y coevaluación)	competencias (perfil). 3. Evidencias 4.garantizar la determinación de competencias desde la conducta exitosa 5. El nivel de destreza 6. seguimiento	reales y garantizar la determinación de competencias desde la conducta exitosa dentro de la empresa, en un momento del tiempo
TECNOLOGÍA DE RECURSOS HUMANOS	Evalúa 1. Estándares claros, conocidos y coherentes. 2. recursos, tecnología y modelos de trabajo adecuados. 3. incentivos coherentes (económicos y no económicos) ligados al desempeño deseado. 4. Perfiles y capacidades intelectuales, sociales y emocionales coherentes con los requerimientos. 5. Ambiente de trabajo que provee seguridad y respaldo para la tarea.	El gerente y el equipo de trabajo (descendente, autoevaluación y coevaluación)	1. Análisis de performance 2. Análisis de causas 3. Selección de diseños de intervenciones 4. Estrategias de mejoramiento	Proponer el desempeño como el resultado de un sistema de múltiples factores, que se afectan recíprocamente, donde intervienen otros elementos a nivel de trabajo individual estableciendo sistemas para mejorar la empresa.
BALANCE SCORE CARE	Evalúa sus actividades en términos de su visión de futuro y estrategias desde: Su perspectiva financiera,	Clientes Gerente Subordinados Empleados compañeros Jefe	1. Convertir la visión corporativa en metas 2. Comunicar la visión y vincularla con el desempeño individual 3. Planeación de	Definir indicadores para medir el cumplimiento de objetivos. Tener funcionamiento de toda la empresa hacia la visión

	del cliente, de procesos internos de aprendizaje e innovación	(360°, ascendente, descendentes, autoevaluación y coevaluación)	negocios 4. Retroalimentación, aprendizaje y ajuste de la estrategia	
--	--	--	---	--