

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Objetivos
estratégicos**

**Indicadores y
estándares**

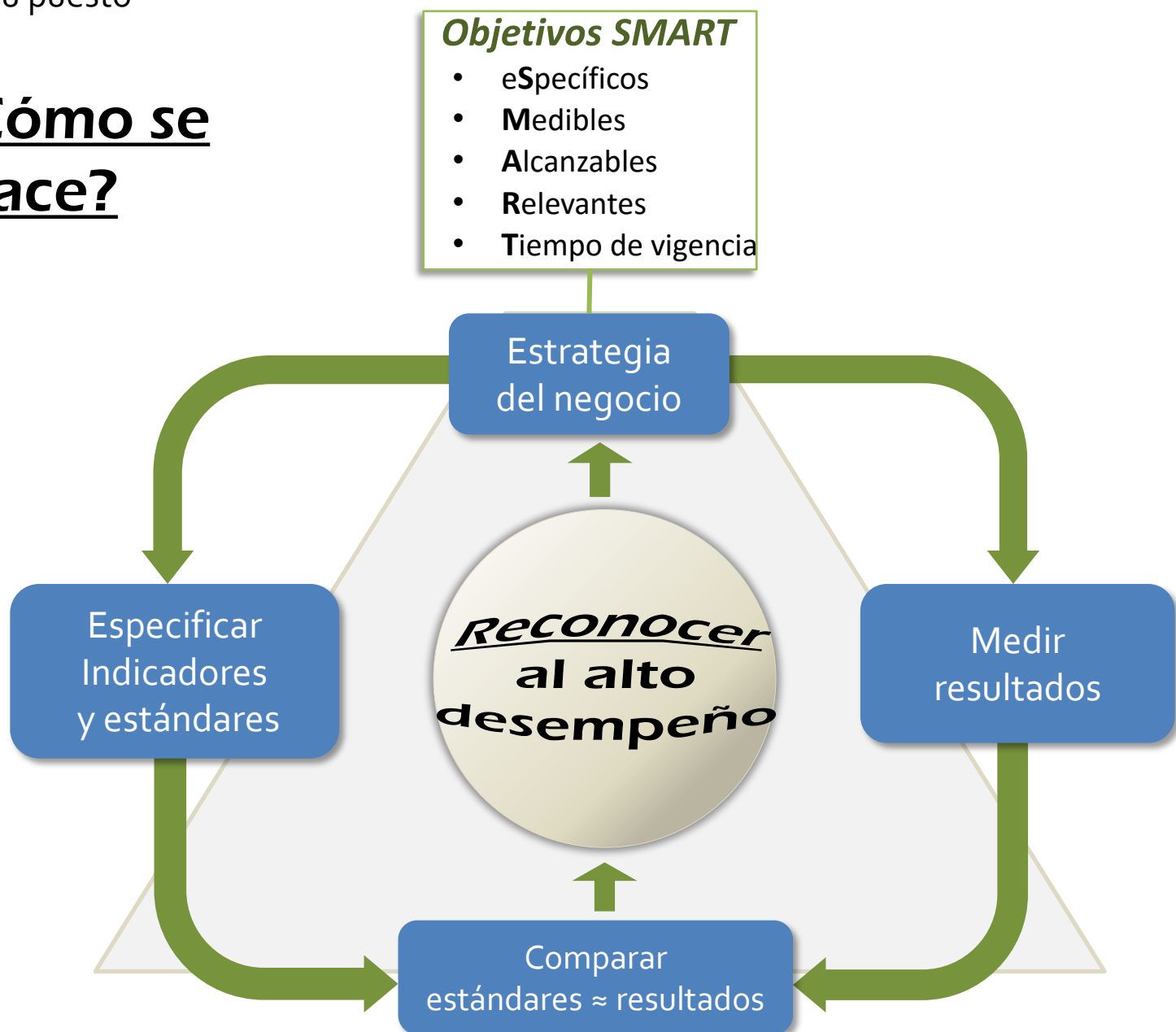
**Reconocimiento al
alto desempeño**

Medición y evaluación del desempeño

La medición y evaluación del desempeño es un proceso clave en cualquier organización, ya que implica una toma de decisiones en relación con la permanencia, el desarrollo y, en general, el progreso de los empleados en la empresa, tanto por las implicaciones que tiene en sus ingresos, compensación económica, como por la posibilidad de ser promovido a puestos de mayor responsabilidad.

Es un *proceso formal, sistemático y periódico* diseñado para evaluar la eficacia con que los integrantes de una organización logran las metas que la organización espera de su puesto

¿Cómo se hace?



Actualmente, nadie duda de las grandes ventajas que la Internet tiene en los negocios. Por tal motivo, hemos implementado un servicio que permite planear y gestionar el proceso de evaluación del desempeño ***E-Metas®***, vía la Internet.

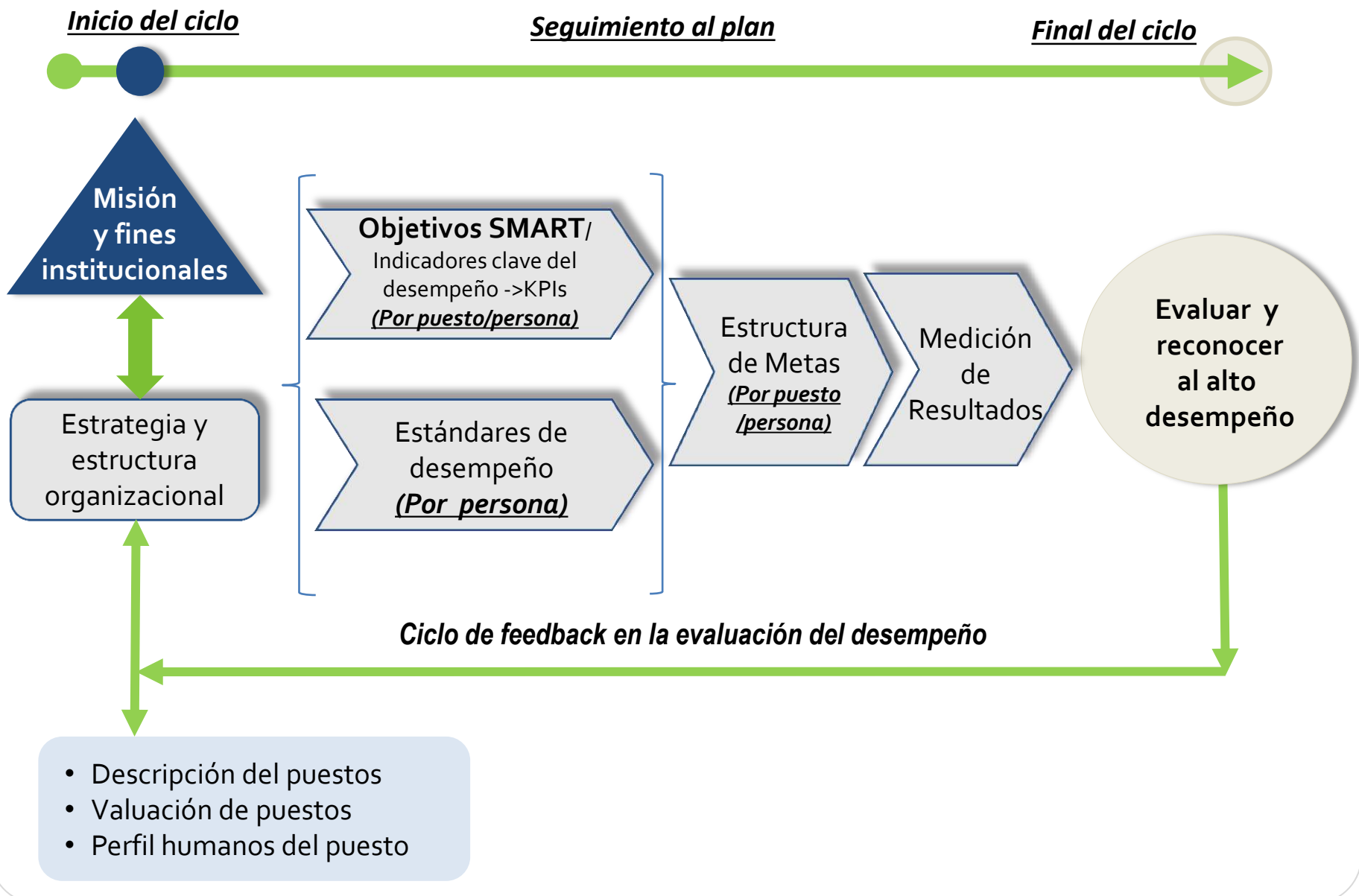
Servicios Online

Valuación de puestos,
Retroalimentación 360°,
Clima organizacional,
Gestión de incentivos y
Evaluación del desempeño.
SOLICITE UN DEMO

Medición y evaluación del desempeño

Nuestros servicios de consultoría en procesos de medición y evaluación del desempeño, se instrumenta siguiendo el esquema metodológico siguiente:

Ciclo anual de planeación y gestión del desempeño



Los resultados del proceso de medición y evaluación del desempeño, son básicos en la gestión del recurso humano y la efectividad de la organización. Específicamente se aplican para:

- ✓ Administrar la compensación por desempeño
- ✓ Instrumentar planes de incentivos por resultados de empresa .
- ✓ Planes de compensación variable
- ✓ Identificar posibles candidatos a promoción
- ✓ Evaluar procesos de reclutamiento y selección
- ✓ Identificar necesidades críticas de formación y desarrollo humano
- ✓ Promover una cultura orientada a resultados y construir una organización de alto desempeño

Ejemplo del reporte de evaluación del desempeño de E-Metas©

EMETASSADECV Evaluación de desempeño

Nombre del evaluado :	PORTILLA SANDOVAL FRANCO .	Fecha de evaluación :	01-Ago-2016
Puesto del evaluado :	GERENTE REGIONAL DE VENTAS		
Esquema de desempeño :	VENTAS REGIONALES		
Escala de evaluación :	70% - 110%		
Periodo de evaluación :	de 01-Feb-2016 a: 31-Ene-2016		
Evaluador :	RIVAS CARMONA GERARDO .	Calificación final del desempeño :	105.3
Puesto del evaluador :	DIRECTOR DE VENTAS	Evaluación del desempeño :	EXCELENTE

Detalle de la evaluación :

Sección/Indicador	Pond.	Unidad	D Min	D Máx	Resultado	Cobertura	Contribución
Resultados cuantitativos del periodo	85 %						107.6
Incrementar las ventas del periodo	70 %	Millones	100.0	150.0	150.0	110.0	77.0
Incrementar el nivel de servicio al cliente	15 %	Porcentaje	92.0	97.0	95.0	94.0	14.1
Reducir el costo de ventas de la región	15 %	Porcentaje	8.0	6.0	6.0	110.0	16.5
Competencias	15 %						92.4
Solución de problemas	40 %	niveles	70.0	110.0	N3	90.0	36.0
Toma de decisiones	30 %	niveles	70.0	110.0	N3	90.0	27.0
Liderazgo	30 %	niveles	70.0	110.0	N4	98.0	29.4

Compromisos para mejorar el desempeño :

Desarrollar la habilidad para delegar cuestiones operativas a sus colaboradores. Dedicar mayor tiempo a la atención de los temas administrativos de la región.

Compromisos de asesoramiento (coaching), capacitación y desarrollo :

Cursar un diplomado en administración y gerencia estratégica.

Firma del titular del puesto

Firma del jefe inmediato

Qué es *DOS Consultores*

Somos una empresa de consultoría que se fundó en 1987 y nuestros consultores principales cuentan con experiencia profesional pertinente en ámbitos de empresa y educativos.

Nuestros servicios:

Nuestros servicios de consultoría no sólo sirven a la dirección para el diagnóstico y la solución de los problemas que limitan la competitividad de su empresa, sino también para identificar y aprovechar las oportunidades que pueden ser el motor de su crecimiento y desarrollo futuros.

- ✓ Estrategia y organización del negocio
- ✓ Búsqueda y evaluación del personal clave.
- ✓ Medición y mejora de la productividad.
- ✓ Investigación y desarrollo de la organización.
- Administración de la compensación:
 - ✓ Sueldos, incentivos y prestaciones.
- ✓ Capacitación y desarrollo de personal.

Servicios Online

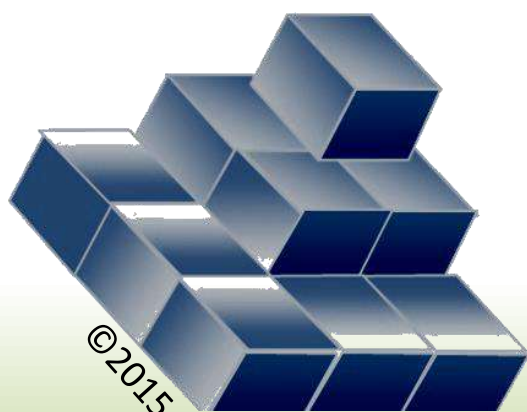


Valuación de puestos, Retroalimentación 360°, Clima organizacional, Gestión de incentivos y Evaluación del desempeño.

Los clientes que atendemos:

Son empresas industriales, comerciales, educativas, de investigación instituciones financieras, de servicios corporativos y asociaciones no lucrativas (ONG's), en sectores económicos, tales como:

- Alimentos
- Asociaciones religiosas
- Asociaciones y cámaras industriales
- Comercializadoras (tiendas)
- Construcción
- Consultoría en RRHH y TI
- Corporativo de servicios portuarios
- Corporativos multi-divisionales
- Distribuidoras automotrices
- Distribuidores mayoristas
- Edición y comercialización de libros
- Embotellado de refrescos y aguas purificadas
- Entretenimiento
- Farmacéutico
- Financieras y banca de desarrollo
- Hotelería y Restaurantes
- Industrias químicas
- Ingenios de azúcar
- Innovación y desarrollo tecnológico
- Instituciones educativas
- Instituciones gubernamentales y secretarías de estado
- Lácteos y helados
- Metal mecánico
- Papel, cartón y empaques
- Productos de consumo
- Promoción del desarrollo social (ONG's), entre otros.



DOS Consultores, S.A. DE C.V.
Dirección Organización Sueldos

Calzada de Tlalpan No. 2340 - 302
Colonia Avante, Delegación Coyoacán
04460 México, D.F.
Tel. 56 890 451

Sitio Web: <http://www.dosconsultores.com>
E-mail: doscon@dosconsultores.com

¿Le interesa aprender a Evaluar el Desempeño?

Consulte nuestro libro de **ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN: SUELDOS, SALARIOS, INCENTIVOS Y PRESTACIONES.**

CONTENIDO

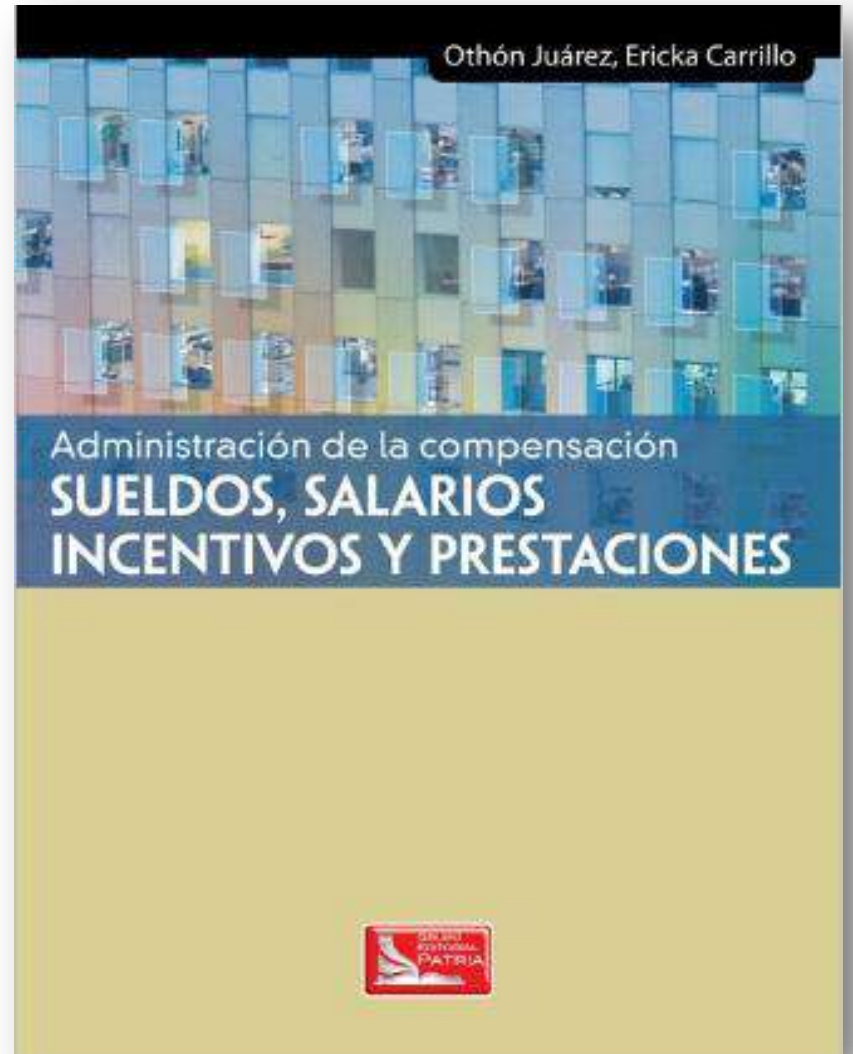
- Capítulo 1. Administración de la compensación: un esquema de referencia.
- Capítulo 2: Análisis de puestos.
- Capítulo 3: Valuación de puestos.
- Capítulo 4: La equidad interna.
- Capítulo 5: La competitividad externa de la compensación.
- Capítulo 6: Diseño e instrumentación de la política de compensación.
- Capítulo 8: Los planes de incentivos.
- Capítulo 9: Las prestaciones.

En nuestro medio es común utilizar el término compensación para designar todo lo que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa. De eso que reciben, una parte muy importante está constituida por el sueldo o salario, según el caso, los incentivos, cuando los hay, y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte de la compensación corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que éste se lleva a cabo.

Conceptos básicos

En el *Diccionario de la Lengua Española*, el término *compensar* tiene, entre otros significados, el de "dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado". Esto significa que, en sentido estricto, la compensación es aquello que la empresa otorga a sus empleados para resarcirles del daño o perjuicio que les ocasiona su trabajo. Evidentemente, en la mayor parte de las empresas actuales no ocurre una situación de este tipo. Por tanto, tal vez sería más conveniente utilizar, en vez del término compensación, alguno de los siguientes: retribución, remuneración o recompensa. No obstante, y ya que en nuestro medio es el más utilizado, en el libro adoptamos el término compensación, o paga, para la retribución, remuneración o recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo.

A su vez, según la información de la tabla 1.1, los conceptos de sueldo y salario son muy similares, excepto que el concepto de sueldo se utiliza cuando se trata del desempeño de un cargo o un servicio profesional y, el concepto de salario, se aplica cuando se trata de trabajadores no profesionales. De hecho, en nuestro medio, es común que se hable de sueldos cuando uno se refiere



Título: Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones

Segunda Edición

Autores: José Othón Juárez Hernández
Ericka Carillo Castro

Editorial: Grupo Editorial Patria

Año: 2010

Páginas: 392 páginas