

XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.

Diseño de un sistema de evaluación del desempeño laboral - evade.

Mercado De Leguizamon, Grichel.

Cita:

Mercado De Leguizamon, Grichel (2019). *Diseño de un sistema de evaluación del desempeño laboral - evade*. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-111/906>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecod/etq>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - EVADE

Mercado De Leguizamón, Grichel
Crece y Poder SAC. Argentina

RESUMEN

En el marco del programa de acompañamiento para el desarrollo humano en un grupo empresarial, surgió la necesidad de diseñar un sistema de evaluación del desempeño que pudiera sostenerlo, alineando competencias operativas y actitudinales básicas. Considerando las características de la organización se diseñó un instrumento versátil de fácil proceso. Se consideraron Competencias Operativas: Responsabilidad – Eficiencia: 1.Productividad, 2.Calidad, 3.Orden, 4.Seguridad, 5.Puntualidad; y Competencias Actitudinales: asociadas a la inteligencia emocional que lo determinan como un miembro positivo y proactivo: 1.Relaciones Interpersonales (es amable con todos), 2.Asertividad (expresa con respeto su desacuerdo), 3.Innovación – creatividad (propone soluciones o nuevas ideas), 4.Flexibilidad (se adapta a los cambios), 5.Solidaridad y colaboración (presta su ayuda). Mediante un puntaje vigesimal, el estándar de calidad esperado requiere un valor mayor a 15. El desempeño eficaz queda determinado por encima de 17. El sistema además muestra el “nivel de eficacia” (Porcentual) y “nivel de desempeño” (cualitativo). La eficacia mínima aceptable es de 75%, con un “Nivel de Desempeño”: “Adecuado con Observaciones”, indicador para el diseño de un plan de mejora. Al cierre del año 2018, en la organización se observó una mejora notable del clima organizacional, la productividad creció al 90%, con una reducción de costos del 55%.

Palabras clave

Talento Humano - Evaluación del desempeño - Organizaciones

ABSTRACT

DESIGN OF AN ASSESSMENT SYSTEM OF LABOR PERFORMANCE - EVADE

Within the framework of the accompaniment program for human development in a business group, the need arose to design a performance evaluation system that could sustain it, aligning basic operational and attitudinal competencies. Considering the characteristics of the organization, a versatile instrument of easy process was designed. The following were considered Operational Competencies: Responsibility - Efficiency: 1.Productivity, 2.Quality, 3.Order, 4.Security, 5.Punctuality; and Attitudinal Competencies: associated with emotional intelligence that determine him as a positive and proactive member: 1. Interpersonal Relationships (he is kind to everyone), 2.Assertiveness (he expresses respect for his disagreement), 3.Innovation - crea-

tivity (proposes solutions or new ideas), 4.Flexibility (adapts to changes), 5.Solidarity and collaboration (lends its help). Through a vigesimal score, the expected quality standard requires a value greater than 15. The effective performance is determined above 17. The system also shows the “efficiency level” (Percentage) and “performance level” (qualitative). The minimum acceptable efficiency is 75%, with a “Performance Level”: “Adequate with Observations”, indicator for the design of an improvement plan. At the end of 2018, the organization saw a notable improvement in the organizational climate, productivity grew to 90%, with a cost reduction of 55%.

Key words

Human Talent - Performance Evaluation - Organizations

BIBLIOGRAFÍA

- Abanto, Z. Higuera, L. Y Vuelto, J. (2000). *Ice: Inventario Del Cociente Emocional De Baron*. Lima: Grafimag.
- Alles, M. (2008). *Gestión Estratégica De Recursos Humanos*. Buenos Aires: Gránica.
- Chiavettano, I. (2005). *Gestión Del Talento Humano*. Mexico: Mcgraw Hills.
- Frkovich M., B. (2018). *Relación Entre Los Estilos De Liderazgo Y El Compromiso Organizacional*. Tesis Licenciatura: Facultad De Psicología. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima, Perú.
- Góleman, D. (2018). *Como Ser Un Líder*. Barcelona, Novoprint.
- Lusier, R Y Achua, Ch. (2011). *Liderazgo. Teoría, Aplicación Y Desarrollo De Habilidades*. México, Cosegraf.
- Maxwell, J. (1996). *Desarrolle El Líder Que Está En Usted*. EEUU: Editorial Caribe.
- Papalia, D.E. Y Wendkods O., S. (2001). *Psicología*. Mcgraw-Hills. México D.F.
- Pérez V., P. S. Y Azollini, S. (2013). *Liderazgo, Equipos Y Grupos De Trabajo, Su Relación Con La Satisfacción Laboral*. Revista De Psicología De La Universidad Interamericana. Vol 31 (1).
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*, Mexico. Mcgraw Hills.
- Rosario Q, F. J. Y Mercado O., G. (2016). *Desarrollo Personal*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- Salzberg, S. (2015). *Felicidad Real En El Trabajo*. Buenos Aires: Diana.
- Seligman, M. (2015). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Novoprint.
- Ulloa Et Alt (2007). *Reingeniería. Guía De Cátedra*. Chile. Universidad Tecnológica Metropolitana. Facultad De Ingeniería Industrial.