



Universidad Nacional de Luján
REPUBLICA ARGENTINA



Nº DISPOSICION:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Actividad de Entrenamiento

Taller de Evaluación de Desempeño: su aplicación y beneficios para el personal y la Institución

GRUPO DE TRABAJO	CANTIDAD DE HORAS:
-Karina Colombo. (Lic. en psicología) -Cecilia Okseniuk (Lic. en Psicología)	9 horas teóricas 3 horas prácticas (tutoría y evaluación)

FUNDAMENTACIÓN:

La evaluación de desempeño como herramienta de gestión de personal ha sido recientemente incorporada en las UUNN debido a su inclusión como capítulo del Convenio Colectivo de Trabajo del personal No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto PEN Nº 366/06. No obstante en la Universidad Nacional de Luján hallamos los primeros antecedentes de aplicación de proceso similar en el año 1993 llamado Sistema de Calificaciones (Res. R. 421/93), siendo en aquel entonces su práctica exclusivamente instaurada a los fines de determinar la percepción de distintos incentivos económicos para el personal, a saber: presentismo; permanencia y puntualidad; y desempeño.

Siendo entonces que en la UNLu la evaluación del desempeño no resulta un proceso nuevo, el cambio rotundo de objetivo más los cambios estructurales y funcionales sufridos por la Institución hace que la aplicación plena de la Evaluación de Desempeño sea un proceso lento para el cual se requiere de cierta madurez de la estructura para comprender y convencerse que definitivamente se deja atrás aquel modelo de calificación exclusivamente utilizado para el pago de adicionales por productividad, y aplicar un modelo de evaluación que, conforme lo determina el convenio colectivo de trabajo en su artículo 132 contribuya "...a estimular el compromiso del trabajador con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa".

Entonces, como primer paso de este proyecto resulta necesario reinstalar el concepto, transmitir su objeto y mostrar su utilidad a través de la capacitación. Por esto, en el Taller se pretende presentar la Evaluación de Desempeño como herramienta de trabajo, basándose en sus aportes y diferentes beneficios. Atendiendo las dificultades en la comprensión de las implicancias de las diferentes competencias a evaluar, profundizando la comprensión y la importancia de las mismas, y su interjuego a la hora de evaluar el desempeño de un trabajador; induciendo a la comprensión que se

trata de un proceso que permite tomar contacto con la situación actual del evaluado, aspectos positivos a destacar y aspectos a mejorar del mismo, obteniendo así también información sobre las necesidades de capacitación, diversidad de intereses, inquietudes, etc. de los trabajadores.

Se pretende también favorecer la mejora de la comunicación entre jefes y colaboradores, a los fines de prevenir el conflicto por deficiencias en este aspecto sustantivo de las relaciones laborales.

OBJETIVO GENERAL:

Se espera que los participantes al finalizar la actividad:

- Reconozcan el concepto de Evaluación de desempeño.
- Comprendan su utilidad como herramienta de trabajo.
- Cuenten con pautas para un buen uso de esta herramienta.
- Reconozcan los errores más comunes en su aplicación.
- Conozcan las diferentes competencias que conforman la evaluación de desempeño.
- Valoren el significado e importancia de cada una de ellas.
- Entiendan el interjuego de las diferentes competencias en función de las necesidades requeridas en los distintos roles o puestos de trabajo.
- Reconozcan la importancia de devolución en la Evaluación de Desempeño como proceso.
- Conozcan los principios fundamentales de comunicación para brindar una adecuada devolución.
- Adquieran herramientas para favorecer una adecuada comunicación.

DESTINATARIOS :

Personal No Docente que revista categorías correspondientes al Tramo Mayor e Intermedio que posean personal a su cargo.

Cantidad de personas por jornada: máximo 20 personas.

MODALIDAD:

Cuatro (4) encuentros presenciales.

CONTENIDOS

UNIDAD 1



- Concepto de Evaluación de Desempeño.
- Evaluación de Desempeño como Herramienta de Trabajo.
- Beneficios de la aplicación de la Evaluación de Desempeño.
- Modalidad adecuada de uso.
- Importancia de la Devolución (o Feedback).
- Modalidad de realización de la Devolución.

UNIDAD 2

- Competencias que conforman la evaluación de desempeño, significado e importancia de las mismas.
- Relaciones de las diferentes competencias en función de las necesidades requeridas en los distintos roles o puestos de trabajo.
- Pautas para un buen uso de esta herramienta.
- Errores más comunes a la hora de evaluar.

UNIDAD 3

- La Comunicación. Conceptos básicos.
- Comunicación verbal y no verbal.
- La interpretación. Modos interpretativos.
- El rol del comunicador. Implicancias.
- La escucha activa, elementos que la favorecen.
- Herramientas para lograr una adecuada comunicación.
- Elementos que obstaculizan la comunicación.

UNIDAD 4 (Práctica presencial)

- Diseño de la evaluación de desempeño: definición de competencias a evaluar; formulario;

- Evaluación

EVALUACIÓN

Se evaluará a través de un examen escrito con modalidad múltiple Choice al terminar las cuatro (4) unidades.

Se dispondrá de espacio para plantear dudas, consultas e intercambio de experiencias. Se hará práctica de aplicación no vinculante.

Además desde el inicio del proceso hasta su finalización se mantendrán encuentros a modo de tutorías.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR UNIDAD

Se presentará el material en tres encuentros teóricos y un cuarto encuentro práctico, donde además se realizará la evaluación. En los encuentros teóricos se pretende realizar una introducción en la temática de Evaluación de Desempeño, mostrar la importancia de la misma, explicitar en detalle la conformación de la misma y dar pautas para una adecuada comunicación en el momento de la devolución. Luego se continuará con tutorías para asistir en el proceso de Evaluación y Devolución.

BIBLIOGRAFIA:

Se entregará copia del material presentado en cada encuentro como material de consulta.

Se sugerirá material bibliográfico específico opcional de consulta.

Bibliografía:

-Alles, Martha (2000). Dirección estratégica de RR.HH. Gestión por competencias. Buenos Aires: Editorial Granica. S.A.

- Alles, Martha (2009). Rol del Jefe. Buenos Aires: Editorial Granica. S.A.

-Filippi, G. (1998). El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Buenos Aires: Editorial Eudeba.

-Schlemenson, A. (2002). La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis. Buenos Aires: Editorial Paidós.

-Watzlawick, Helmick Beavin, Jackson. Teoría de la comunicación humana. Editorial Herder.