RAE No_____ **FICHA TOPOGRAFICA**_____

TITULO: DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO BASADO EN COMPETENCIAS EN EL AREA DE MERCADEO Y VENTAS DEL GRUPO EMPRESARIAL GEMLSA.

AUTOR: COLORADO GALINDO, Cindy Catalina
ALTERNATIVA: Practica empresarial
PAGINAS: 46 **CUADROS:** 21 **FIGURAS:** 4 **ANEXOS:** 2

CONTENIDO:
INTRODUCCION
1. GENERALIDADES
2. FUNCIONES EN EL AREA DE MERCADEO Y VENTAS
3. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES
4. FORMATO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO BASADO EN COMPETENCIAS PARA EL AREA DE MERCADEO Y VENTAS
5. IMPLEMENTACION Y RESULTADOS DE LA EVALUACIOON DE DESEMPEÑO BASADA EN COMPETENCIAS.
6. PRESUPUESTO
7. CONCLUSIONES
8. RECOMENDACIONES
BIBLIOGRAFIA
ANEXOS

PALABRAS CLAVES: CARGO, FUNCIONES DE UN CARGO, COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES, EVALUACION, DESEMPEÑO, RENDIMIENTO.

DESCRIPCION: El proyecto consiste en ajustar e implementar un sistema de evaluación de desempeño basado en competencias que se acople a las actividades realizadas en el área de mercadeo y ventas, para poder determinar planes de acción en capacitación, remuneración, motivación y reconocimiento. Para identificar las funciones realizadas por los empleados es necesario hacer una descripción de cargos, y así poder relacionar estas funciones con las diferentes competencias organizaciones, evaluarlas y así por medio de los resultados la empresa, tiene una apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada[5] del desempeño que se presenta en los puestos de trabajo y premiar por los buenos niveles de desempeño o en caso omiso mejorar los resultados obtenidos por el esfuerzo de quien trabaja en la empresa.

METODOLOGIA: El tipo de estudio es descriptivo pues hace un registro detallado del comportamiento de cada variable independiente. Las fuentes de información para la recopilación y análisis de la información se hace por medio de los manuales de funciones de los empleados del área de mercadeo y ventas, entrevistas a empleados, bases de datos de bibliotecas y empresas, libros

relacionados con el tema de evaluación de desempeño. Para la aplicación de la evaluación de desempeño a los empleados se hace por medio de una capacitación se plantea el desarrollo, procedimiento de aplicación y calificación tanto para evaluadores como para evaluados. El análisis de los resultados obtenidos se hace por medio de gráficas y tablas.

CONCLUSIONES:

La Evaluación de Desempeño se convierte en un proceso propiamente de la Empresa desde el momento en que se da comienzo a su aplicación, diseñado en función de la naturaleza y objetivos de ésta, por lo que su estructura es de fácil manejo, generando impacto manera positiva a los trabajadores, teniendo sensación de motivación, desarrollo y progreso, lo que percutirá en el rendimiento de los empleados.

Para el desarrollo, implementación y procesamiento de la información es fundamental el diseño del modelo, que le permita a la empresa conservar los factores de calidad, confiablidad y veracidad, permitiendo así que se puedan abordar puntos que permitan ser intervenidos por el Área de Gestión Humana para que se pueda contar un nivel óptimo.

FUENTES:

ALLES, Martha Alicia. Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica, 2005. 103 p.

--------. Desempeño por competencias, evaluación de 360. Buenos Aires: Granica, 2006. 351 p.

--------. Selección por competencias. Buenos Aires: Granica, 2006. 149 p.

BOHLANDER, George. Administración de recursos humanos. 12 ed. Ciudad de México: Thomson Learning, 2001. 706 p.

COENS, Tom. ¿Evaluaciones del desempeño? Porque no funcionan y como reemplazarlas. Bogotá: Editorial Norma, 2001. 507 p.

GALINDO, Carlos Julio. Manual para la creación de empresas. 2 ed. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2006. 113 p.

KOONTZ, Harold. Administración. Una perspectiva global. 11 ed. Ciudad de México: Mc Graw Hill, 2001. 796 p.

REIS, Paulo. Evaluación de desempeño. Capitán Haya: Verlag Dashofer, 2007. 57 p.

RODAS, Carlos Alberto. Administración básica. 3 ed. Ciudad de México: Limusa, 2005. 329 p.

RODRIGUEZ, Juan Carlos. El modelo de gestión de recursos humanos. Barcelona: Editorial UOC, 2004. 140 p.

SLOCUM, Hellriegel. Comportamiento Organizacional. 12 ed. Ciudad de México: Cengage Learning, 2009. 546 p.

SPENCER, Lyle y SPENCER, Signem. Competence at work, Models for superior performance. Nueva York: Limited, 1993. 384 p.

LISTA DE ANEXOS:

Anexo A. Formato de autoevaluación.
Anexo B. Formato de evaluación de desempeño por cargo