



IPAP
INSTITUTO PROVINCIAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DEL CHACO

5. DINÁMICAS DE INTEGRACIÓN

a) EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Una evaluación de desempeño es el proceso evaluativo que las organizaciones utilizan para conocer el desempeño y rendimiento laboral de un empleado. Es una revisión completa y constructiva que mide y da cuenta de las fortalezas y debilidades de los trabajadores.

Su objetivo principal es dar una retroalimentación, un feedback útil para identificar áreas en las que se puede mejorar.

INSTRUCCIONES PARA LA DINÁMICA

- 1. Formar grupos de tres personas. Decidan entre ustedes quienes van a cumplir los siguientes roles:**
 - a) Empleado quien es entrevistado.**
 - b) Superior que hace la entrevista.**
 - c) Observador que dará conclusiones de lo observado.**
- 2. Quienes asumieron el rol a) Tómense unos minutos para pensar como se van a vender ante su superior pues tienen la oportunidad de obtener un ascenso o incremento de salario.**
- 3. Quienes eligieron el rol b) Preparen brevemente una serie de preguntas que formularían al empleado para indagar sus capacidades laborales.**
- 4. Los observadores deberán poner especial atención en detectar actitudes inconscientes en ambas, que más se tendría que haber preguntado el superior, qué le faltó decir al empleado. Deberá informar sobre sus anotaciones.**

Temas indispensables desde el observador.

¿Ha logrado el trabajador los objetivos esperados?

¿Cuáles son los puntos fuertes del empleado, cómo han ayudado al desarrollo de su sector y qué acciones puede implementar para potenciarlos?

¿Qué debilidades presenta el entrevistado y cuál es el plan de acción previsto para eliminarlas?

¿Es capaz el trabajador de aumentar sus responsabilidades en su repartición y cuáles van a ser éstas, en caso afirmativo?

Cómo se puede aplicar lo aprendido en tu propia experiencia o entorno laboral?

- 1. Contribuir a la mejora del desempeño mediante la identificación de fortalezas y debilidades, logrando que se den los pasos necesarios para desarrollar las primeras y superar las segundas.**
- 2. Identificar a quienes tengan potencial para asumir mayores responsabilidades y brindar una guía sobre lo que debe hacerse para asegurar que ese potencial se desarrolle.**
- 3. Aprender a desarrollar planes de acción específicos adaptados a las necesidades individuales.**
- 4. Entrenar las habilidades comunicativas.**

Próxima dinámica...
después del recreo

**b) EVALUACIÓN
DE TRABAJO EN
EQUIPO**

IMPLEMENTANDO UNICAMENTE LENGUA DE SEÑAS

INSTRUCCIONES

FORMAR DOS EQUIPOS. CADA UNO DE ELLOS COORDINADO POR UNA PROFESORA.

ORGANIZARSE – ALINEARSE – SEGÚN SU APELLIDO POR ORDEN ALFABÉTICO

TODO EL GRUPO: UBICARSE EN FILA DE ACUERDO A SU EDAD

Reflexiones de trabajo en equipo

- Qué estrategias usaron para organizarse ?
- Hubo un líder o coordinador del grupo ?
- Qué sintieron al tener que resolver la consigna empleando solamente Lengua de Señas.
- Qué papel asumió cada uno dentro del grupo, activo y aportando ideas, pasivo solo acatando sugerencias, perdido siguiendo al resto, con ideas que no podía expresar, o que las expresaba y no era comprendido ?
- Se sintieron en algún momento en el lugar de un sordo que no encuentra solución a lo que solicita?
- Aunque puedan emplear palabras en el contexto laboral, se han sentido alguna vez como en este caso en alguna situación.? A qué lo atribuyen ?

**ALGÚN APRENDIZAJE O REFLEXIÓN SOBRE
ESTA ACTIVIDAD QUE QUIERAN COMPARTIR?**