



**Nombre del alumno: Roblero Vázquez Paulo Sergio**

**Nombre del profesor: Juan Manuel Jaime Díaz**

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico**

**Materia: Organización y Estrategias E.**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 6to**

**Grupo: A-13 Administración Y Estrategias de negocios**

Comitán de Domínguez Chiapas a 14 de junio de 2021

**ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES**

**Motivación y liderazgo**

1. Personalidad del individuo

hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio

salir del círculo de preocupación y entregar tu tiempo" lo cual se puede interpretar como que la persona que quiere tener éxito aun cuando la regañen o la elogien siempre va a trabajar para hacer las cosas mejor.

la gran posibilidad de que tenga un gran interés en lo que se le diga o le toque hacer en el trabajo, esta persona se puede aprovechar dándole más trabajo y mayor salario y se sentirá apreciada por la organización. Ahora hay ciertas conductas que te pueden dar parámetros de que su personalidad por más que se le den estímulos esta no tendrá la motivación que se espera de ella,

Deseos y necesidades:

as necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras

1) básicas y 2) personales

necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación; las necesidades personales son todas aquellas que no son básicas (denominadas así porque son requisito para una vida decente)

Motivación obtenida

la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad

complejo y variable se hace el estudio ya que depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener.

Objetivos y metas

se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograr la meta y surge la fuerza (motivación)

ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta, pero este es el caso ideal en el que la meta se puede alcanzar con esfuerzo y sacrificio pero por lo general en la vida empresarial hay un gran abismo con respecto a estas aspiraciones

llegamos al límite y no se logró conseguir el objetivo por más esfuerzo que se hizo, aquí es donde la personalidad del individuo resalta ya que tiene que adaptarse a las nuevas condiciones que se le imponen y para superarlas

**Reclutamiento, selección y socialización**

consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización

Este proceso da inicio luego de haber establecido las necesidades de personal de la organización a través de una planeación de persona

El reclutamiento es la etapa en la cual la organización realiza actividades encaminadas a influir en:

- 1. Aumentar el número de personas que aplican a puestos vacantes en la empresa.
- 2. El tipo de personas que aplica a las vacantes.
- 3. La probabilidad de que los candidatos acepten la posición que se les ofrece

En general, todas las empresas deben de tomar decisiones importantes en cuanto a tres áreas relacionadas con el reclutamiento y son las siguientes:

En general, todas las empresas deben de tomar decisiones importantes en cuanto a tres áreas relacionadas con el reclutamiento y son las siguientes:

- 1. Políticas de personal, afectan el tipo de vacantes que la empresa ofrece.
- 2. Fuentes de reclutamiento utilizados para solicitar aplicantes, afectan el tipo de persona que aplica a las vacantes.

Reclutamiento interno y externo:

- 1. Reclutamiento interno: Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que es empleada de la empresa, ya sea por un ascenso (movimiento vertical), traslado (movimiento horizontal) o por ser transferido con ascenso (movimiento diagonal).
- 2. Reclutamiento externo: Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones

**Fuentes de reclutamiento**  
Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento

Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

- 1. Fuentes internas
- 2. Aplicaciones directas y recomendaciones
- 3. Anuncios en periódicos y revistas
- 4. Agencias de empleo privadas
- 5. Universidades y colegios

**ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES**

**Evaluación del rendimiento**

las organizaciones cada vez ha venido tomando más fuerza la idea de que el factor clave que determina su éxito es la forma en que aprovechan el trabajo de sus empleados, y que éstos son un recurso sumamente valioso

Para conocer esta incógnita es necesario poder evaluar su desempeño. A pesar de la importancia de la evaluación de desempeño para las organizaciones, no siempre se ha tomado con el peso y relevancia que requiere

Para conocer esta incógnita es necesario poder evaluar su desempeño. A pesar de la importancia de la evaluación de desempeño para las organizaciones, no siempre se ha tomado con el peso y relevancia que requiere

las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quiénes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda discriminar entre empleados efectivos e inefectivos

**Retribución**

El trabajador percibe, como contraprestación por su trabajo, unas retribuciones denominadas salariales. Sin embargo, no toda percepción es consecuencia de la prestación de la actividad laboral.

se pueden percibir otras retribuciones extrasalariales que son compensación de los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizaciones de posibles perjuicios.

La consideración de la cuantía percibida como retribución salarial o extrasalarial tiene consecuencias directas respecto a su inclusión en el abono de los períodos de descanso o en las posibles indemnizaciones, así como en los medios de protección aplicables.

El salario en especie es la retribución consistente en una prestación distinta del dinero (manutención, casa-habitación, alojamiento, etc.). Pero dicho salario sólo existe cuando venga fijado por las normas legales o convencionales aplicables o haya sido objeto de pacto expreso o tácito

En caso de autorizarse el pago parcial del salario en especie han de adoptarse medidas para que las prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y para que el valor atribuido a las mismas sea justo y razonable.

No toda percepción en especie que reciba el trabajador de su empresario es salario de modo que resulta necesario diferenciar el salario en especie de las percepciones extrasalariales que pretenden compensar al trabajador por los gastos producidos por la relación laboral