Nombre de alumno: Lucenay Martínez Chirino

Nombre del profesor: Ronal Salas Pere

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Recursos Humanos

Grado: Tercero

Grupo: A

Frontera Comalapa, Chiapas a 20 de Junio de 2020.

EVALUACIÓN DEL

Necesidades de la evaluación personal definición

es

Una completa descripción de los puestos de trabajo

están

Ocupados por individuos cuya actualización dista.

a

La eficiencia y la eficacia

la

Satisfacción de los empleados crece en medida

que

La Organización le satisface las siguientes expectativas

son

-Conocimiento de los objetivos de su departamento
-Conocimiento de las expectativa de la empresa
-Delegación suficiente sin dejar abandonado al trabajador.
-Posibilidad de desarrollo en la organización
-Relaciones interpersonales fluidas con el superior inmediato
-Recibir Información que le permita ser eficaz y eficiente
-Recibir reconocimiento
-Percepción de una retribución basada en la equidad interna que externa

Por

lo tanto la evaluación del personal tiene dos propósitos

Estos

Son gestión personal y desarrollo del personal

Utilidades de la EDD

sirve

De base o al menos para completar la que obtiene

por

Otros procedimientos

para

-Diseñar un sistema de retribución más justo
-Detectar necesidades de formación e incrementar su eficacia
-Comprobar la eficacia de los procesos de selección y promoción interna
-Actualizar las descripciones de l los puestos de trabajo
-Tomar decisiones acera de los planes individuales de carrera y planes de sucesión.
-Detectar el potencial de cada persona
-Conocer deseos, aspiraciones y preferencia de los empleados.
- Obtener datos acerca del clima laboral.
- Establecer objetivos individuales
- Potenciar el ajuste personal-puesto

Criterios de evaluación de los recursos humanos

Estos

Son tres tipos de criterios de evaluación

que

Son económicos, sociales y directivas

en

Una empresa mixta el director de recursos humanos

debe

Conocer todas las unidades orgánicas y su fabricación

los

Criterios sociales tendremos en cuenta dos factores, estos

son

-Absentismo no justificado
-Bajas voluntarias anuales

La compensación como herramienta estrategia

desde

Este punto de vista surgen los sistemas

de

Retribución basados en el rendimiento

que

Se apoyan y fundamentan entre su posiciones estas

son

-Los empleados individuales y los equipos de trabajo se diferencian en su contribución a la empresa

-Los resultados globales de la empresa depende en gran medida del rendimiento de los individuos de los grupos que la integran

-Para atraer, retener la motivación a las mejores trabajadores y ser justo con el resto de los empleados.

Efectividad de la compensación

tiene

Que estar alineado con los objetivos del negocio

esta

Se logra creando las mejores oportunidades de recompensa para cada colectivo

hay

Otro camino para la mejora del desempeño de una organización estas

son

- La formación
-Diseño organizativo nuevos productos y servicios
-La calidad orientada al cliente
-Políticas de contratación
-Orientación y desarrollo

están

Destinadas a influir sobre el éxito empresarial