



**Nombre del alumno: CHRISTIAN ESTEVEZ HIDALGO**

**Nombre del profesor: SANDRA DANIELA GUILLEN PULIDO**

**Nombre del trabajo: CUADRO SINOPTICO**

**Materia: ADMIN. RECURSOS HUMANOS**

**Grado: ING.**

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas 11 de Diciembre del 2020

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización

Importancia de la evaluación del personal.

De mejora: En que la atención está puesta en la posibilidad tanto de desarrollar la capacidad de los empleados y de corregir sus faltas, como de estimularlos a perfeccionarse

Administrativas: (ascensos, aumentos, traslados, despidos, etc.),

Como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción y, en consecuencia, obtener la máxima eficiencia de la organización

Desarrollo de programas de evaluación

Fase de implantación

Fase de la aplicación

Fase de desarrollo

Fase del diseño

Métodos y proceso de evaluación de desempeños

Métodos basados en resultados

Métodos basados en comportamientos

Métodos basados en características

Entrevistas de evaluación e interacción

La entrevista de evaluación

1. Llegar a acuerdos con el empleado, de manera que se le permita tener una idea clara de cómo se desempeña comparado con los patrones, normas o conductas esperadas.  
2. Definir medidas de mejoramiento.  
3. Estimular relaciones motivadoras más fuertes.

4. Eliminar o reducir disonancias, ansiedades, tensiones o dudas. Son sesiones de verificación del desempeño que proporcionan a los empleados retroalimentación sobre su actuación en el pasado y su potencial a futuro.

# ADMINISTRACIÓN DE COMPESESIONES

Es un conjunto de prestaciones financieras, servicios o beneficios tangibles que recibe un trabajador, como parte de la prestación de su actividad a la empresa.

Programa de sueldos y salarios, evaluación de puestos

Evaluar y clasificar los cargos en la empresa  
Identificar y delimitar el perfil de cada cargo  
Identificar las características cuantitativas y cualitativas  
Definir las prestaciones de cada bloque de puestos y unificarlas en caso que tengan diferencias de cargo  
Determinar las prestaciones adicionales que puede otorgar la empresa  
Reglamentación y transparencia  
Comunicar el paquete de prestaciones

Dos enfoques básicos para compensar los puestos  
El enfoque de pago por valor del contenido de responsabilidad del puesto  
Paso 1. Valorar el contenido de responsabilidad de los puestos  
Paso 2. Diagnóstico de las prácticas de compensación de la empresa

La valuación de puestos  
Es un proceso que permite valorar la importancia relativa de los puestos en la misión, fines y resultados de la empresa. Existen diferentes clases de métodos de valuación de puestos: métodos de jerarquización, de clasificación, de puntos, factoriales e híbridos o comerciales.

Competitividad externa  
En nuestro medio es un hecho que las empresas compiten entre sí por conseguir en el mercado laboral el talento humano que exige su estrategia de negocio.

Equidad interna  
El concepto de equidad interna de la compensación tiene su fundamento en el precepto legal que establece que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"

Planes de incentivos individuales y grupales  
- Servicio de Comida - Servicio de transporte - Seguro medico  
- Capacitación laboral - Vales de despensa - Fondos de ahorro - Bono de productividad - Vales de gasolina - Guardería - Crédito al Consumo Existen prestaciones las cuales se especifican en la Ley Federal de Trabajo y que son obligación del patrón otorgarlas, tenemos como ejemplo: - Vacaciones - Prima Vacacional - Aguinaldo - Seguridad Social - Pago de utilidades - Horas Extra