



**Nombre del alumno: César Alberto Altuzar Hernández**

**Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen Pulido**

**Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico**

**Materia: Administración de recursos  
humanos**

**Grado: 1er cuatrimestre**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez, Chiapas. A 11 de Diciembre de 2020

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MEDICIONES DEL DESEMPEÑO:

SON LOS SISTEMAS DE CALIFICACION DE CADA LABOR.

METODOS DE EVALUACION BASADOS EN EL DESEMPEÑO DURANTE EL PASADO:

- METODO DE SELECCIÓN FORZADA.
- METODO DE REGISTRO DE ACONTECIMIENTOS CRITICOS.
- ESCALA DE CALIFICACION CONDUCTUAL.
- METODO DE VERIFICACION DE CAMPO.
- METODO DE EVALUACION EN GRUPOS.
- METODO DE CATEGORIZACION.
- METODO DE DISTRIBUCION FORZADA.

ENTREVISTAS DE EVALUACION E INTERACCION:

SON SESIONES DE VERIFICACION DEL DESEMPEÑO QUE PROPORCIONAN A LOS EMPLEADOS RETROALIMENTACION MENDIANTE VARIAS TECNICAS:

- LA DE CONVENCIMIENTO.
- LA DE DIALOGO.
- LA DE SOLUCION DE PROBLEMAS

PROGRAMA DE SUELDOS Y SALARIOS

SABER LOS OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LA ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION Y DE ESA MANERA TOMAR DESICIONES RELACIONADAS A LA COMPENSACION DE PERSONAL.

PROPOSITOS BASICOS:

- EQUIDAD INTERNA.
- COMPETITIVIDAD EXTERNA.

TASAS SALARIALES, ESTRUCTURA SALARIAL.

LA COMPENSACION DEL EMPLEO ESTA RELACIONADA DIRECTAMENTE CON LOS COSTOS DE OPERACIÓN.

ASPECTOS PARA EL DISEÑO DE LA ESTRUCTURA SALARIAL:

- ESTRATEGIA DE LA COMPAÑÍA
- CULTURA EMPRESARIAL
- ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
- EL MERCADO
- COMPETIDORES

PLANES DE INCENTIVOS INDIVIDUALES Y GRUPALES

SU OBJETIVO ES CREAR UN SISTEMA DE RECOMPENSAS EQUITATIVAS PARA LA ORGANIZACIÓN Y LOS TRABAJADORES.

FACTORES CLAVES:

- PERFORMANCE INDIVIDUAL.
- NECESIDAD DE COLABORACION.
- PERCEPCION DE EQUIDAD.
- TAMAÑO DEL GRUPO.