



Nombre de alumno: David Ramírez Lopez

Nombre del profesor: Mireya del Carmen García

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

Materia: submodulo 2

Grado: 2° cuatrimestre

Grupo: BRH05EMC0120-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 5 de enero de 2021.



Proceso de evaluación del recurso humano

Objetivos

Aquí define si el desempeño de colaboradores indicaran si el entrenamiento y la selección han sido adecuados y correctos mediante las actividades de las personas en sus tareas, y el control por si acaso de tomar las medidas, concede a tener ascensos, premios, incentivos, detectar los mejores elementos y recompensarlos.

RESPONSABILIDAD EN LA EVALUACION DE COLABORADORES.

Con la política de recursos humanos, la responsabilidad en la evaluación de los colaboradores puede atribuirse al gerente, El colaborador, El equipo de trabajo, El área de gestión personal y la comisión de evaluación.

RESPONSABILIDAD EN LA EVALUACION DE COLABORADORES.

La aplicación de un sistema de evaluación del rendimiento del personal, en forma equitativa, ordenada y justa,

Ayudar al colaborador en su avance y desarrollo de su trabajo, Proporcionar información a la gerencia, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración de recursos humanos, Realizar las promociones y/o ascensos, Permite realizar las diversas acciones en materia de personal, como los traslados, colocaciones, reubicaciones, etc., Establecer planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a necesidades., Establecer mejores relaciones de coordinación y elevar la moral de los colaboradores.

Fases de implantación de las 5S

1. Seiri – Eliminar, 2. Seiton – Ordenar, 3. Seiso – Limpieza e inspección, Seiketsu – Estandarizar, Shitsuke – Disciplina.

Otras "S"

Shikari – Constancia

Shitsukoku – Compromiso

Seishoo – Coordinación.

Seido – Sincronización.