



Nombre de alumno: DIEGO IGNACIO CRISTIANI RAMOS

Nombre del profesor: JUAN MANUEL

Nombre del trabajo: CUADRO

Materia: ORGANIZACION Y ESTRATEGIAS

Grado:6

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de junio de 2021

Unidad 2

2.1. 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
- 2. Deseos y necesidades: las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras 1) básicas y 2) personales según esta clasificación podemos incluir a como necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario
- 3. Motivación obtenida: sabiendo que 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
- 4. Objetivos y metas: en el momento en que 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) que ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta,

2.2. Reclutamiento, selección y socialización

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

- 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.
- 4 En general, todas las empresas deben de tomar decisiones importantes en cuanto a tres áreas relacionadas con el reclutamiento

- 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

2.3. Evaluación del rendimiento

- A través del tiempo, en 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.
- Evaluar a los trabajadores en las organizaciones es tremendamente importante y muy difícil de lograr de manera adecuada. En efecto, es un proceso sistémico, muy caro y lleva bastante tiempo construirlo y afinarlo, por lo tanto, la organización debe asignarle

2.4. 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 labora
- Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo
- El salario en especie es la retribución consistente en una prestación distinta del dinero manutención, casa-habitación, alojamiento.