

Nombre de alumno: Francisco Javier Gómez Hernández

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: submodulo II

Grado: BRH05EMC0120

Grupo: A

Recursos humanos

Aplica técnicas

El departamento de Recursos Humanos tiene distintos objetivos y diferentes áreas por cubrir, y por ende las técnicas de administración, que es su objetivo principal, van orientadas hacia el resto de las funciones que desempeña

1. Entrevistas de trabajo y selección del personal
2. Introducción de nuevas políticas del personal y la revisión
3. Asesoramiento en la capacitación y la organización de cada uno de los colaboradores
4. Desarrollo de programas para la formación de los profesionales en cargos ejecutivos
5. Análisis y descripción de puestos y cargos, así como los perfiles de cada uno de ellos
6. Valoración del trabajo y calificación de cada uno de los profesionales que los ocupan

Instrumentos

Son soluciones que permiten a las empresas mejorar la motivación de los empleados mediante el uso de herramientas y técnicas propias del juego, que es lo que se conoce como gamificación.

1. Redes sociales internas.
2. Herramientas de gamificación.
3. Plataformas de e-learning.
4. Plataformas de gestión.
5. Soluciones de firma electrónica avanzada

Metodología de evaluación

es un proceso sistematizado mediante el cual se califica el trabajo que realiza un empleado durante cierto periodo de tiempo, con la intención de encontrar estrategias que ayuden a mejorar su rendimiento.

1. Autoevaluación.
2. Evaluación 360 grados.
3. Verificación de comportamiento.
4. Gestión por objetivos.
5. Escala de calificaciones.
6. Revisión por pares.
7. Método de incidente crítico.
8. Prueba de rendimiento.

Desempeño

es la herramienta que permite solucionar una de las tareas más importantes del departamento de Recursos Humanos: medir el talento y el rendimiento de la plantilla.

se traduce en:

- El ejercicio, entendido éste como el resultado de la suma de la pericia de los empleados de la unidad de información, más la motivación que tiene el personal de la compañía.
- La pericia se constituye en el resultado de sumar la capacitación con la experimentación.
- La motivación es la sumatoria de la actitud del personal y las condiciones del medio ambiente.