



## Cuadro sinóptico

*Nombre del Alumno: Gilberto Haddad Osorio*

*Nombre del tema. Cuadro sinóptico*

*Parcial I*

*Nombre de la Materia. Administración de Recursos Humanos*

*Nombre del profesor. : Sandra Daniela Guillén Pulido*

*Nombre de la Maestría. Administración*

*Cuatrimestre. I*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Proceso sistemático y periódico de análisis que permite determinar la eficacia con que las personas han llevado a cabo su cometido y funciones en la organización.

**Importancia de la evaluación del personal.**

- Orientar en la actuación.
- \*Administrativa
- Asenso, aumentos de salarios.
- \*Mejoras.
- Mejorar la capacidad del empleado.
- Evaluación.

**Desarrollo de programas de evaluación.**

- Fase del diseño
- Fase de implantación
- Fase de la aplicación
- Fase de desarrollo

**Métodos y procesos de evaluación del desempeño.**

- Técnicas constituyen un esfuerzo por reducir los inconvenientes.**
- Métodos basados en características
- Métodos basados en comportamiento.
- Métodos basados en resultados

**Entrevistas de evaluación e interacción.**

- Da a conocer informaciones sobre su desempeño.**
- La de convencimiento
- La de diálogo
- La de solución de problemas



**ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES**

Programa de sueldos y salarios, evaluación de puestos.

- Objetivos
- Equidad interna
- Competitividad externa
- Valuación de los puestos

Dos enfoques básicos para compensar los puestos

- El enfoque de pago por valor del contenido de responsabilidad del puesto.
- Diagnóstico de las prácticas de compensación de la empresa

Tasas salariales, estructura salarial.

- El sueldo base o salario de valoración.
- Cantidad fija que percibe un empleado
- Mensual
- Dependen de costos de operación

Pasos para diseñar una estructura salarial

- Evaluar y clasificar cargos en la empresa.
- Identificar y delimitar el perfil de cada cargo.
- Características cuantitativas y cualitativas del cargo.
- Prestaciones de cada bloque de puestos y unificarlas en caso que tengan diferencias.
- Prestaciones adicionales que puede otorgar la empresa.
- Reglamentación y transparencia.
- Comunicar el paquete de prestaciones.

Planes de incentivos individuales y grupales.

- Dependen de cada institución.
- Sueldos
- Bonos
- Beneficios no económicos
- Apoyo Social
- Adiestramiento

Planes relacionados con la contribución a las utilidades.

- Extensión y cobertura.
- Niveles financieros.
- Administración.
- incentivos pueden constituir el total de la compensación.

Planes de beneficios y prestaciones

- Tiene aportes y contribuciones.
- Se tiene en cuenta para liquidar aguinaldos, vacaciones.
- Son embargables.

Existen dos tipos de remuneraciones:

- Remuneración Directa
- Remuneración Indirecta

