



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Ian Francisco Monjaraz Gordillo

Evaluación de Desempeño y Administración de compensaciones

3er. Parcial

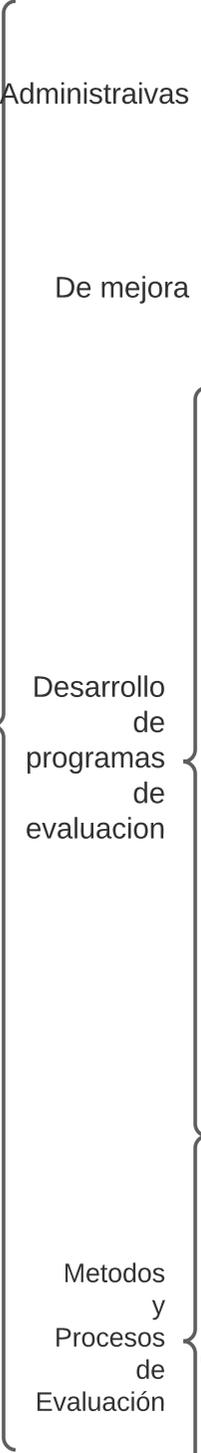
Administración de Recursos humanos

Sandra Daniela Guillen Pulido

Maestría en administracion

Ier. Cuatrimestre

Evaluaciones de desempeño



Administrativas

La finalidad de esta evaluacion es fundar bases mas objetivas y justas para medidas administrativas como lo son los aumentos, ascensos, traslados o despidos

De mejora

Su objetivo es el de desarrollar la capacades de los empleados, estimularlos y corregir los puntos debiles en su labor.

Desarrollo de programas de evaluacion

Fase de diseño

Identificar las necesidades de mejora y poner las bases sobre lo que se espera sobre el avaluado

Fase de Implantación

determinan aspectos tales como el plan de comunicacion a los implicados y el diseño del programa de capacitacion para facilitar la tarea de los evaluadores

Aplicación

La clave aquí es la entrevista, donde el objetivo fundamental es darle a conocer al empleado informaciones significativas sobre su desempeño. La entrevista se debe considerar como la revisión anual de la gestión de recursos humanos; es la actividad principal que ha de consolidar y dar valor al contacto diario de directivos con su personal para revisar lo que pasa y lo que debería pasar entre el empleado y la empresa

Fase de desarrollo

El objetivo de esta es de actualizar los mecanismos de control o seguimiento para que el proceso se mantenga conforme a los objetivos definidos.

Metodos y Procesos de Evaluación

Basados en Caracteristicas

Este método consiste en medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa, liderazgo, que esa compañía considera importantes para el presente o el futuro

Basados en comportamientos

e basan en la descripción de qué acciones deberían o no deberían exhibirse en el puesto.

Basados en resultados

evalúan los logros de los empleados, lo resultados que obtienen en su trabajo. Su principal ventaja es que son más objetivos que otros métodos. La observación de resultados, como cifras de ventas o producción, supone menos subjetividad, por lo cual quizá esté menos abierto al sesgo o a la opinión subjetiva.

todo lo que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa

Objetivos

Equidad interna

El equilibrio que la persona percibe entre sus aportaciones a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y reciben las personas que trabajan a su alrededor.

Competitividad externa

En un mercado laboral tan competitivo las empresas tienen que definir un nivel de pago que sea atractivo para motivar al personal a mantenerse o unirse a la empresa.

Valuación de puestos

La valuación de puestos es un proceso que permite valorar la importancia relativa de los puestos en la misión, fines y resultados de la empresa.
Existen diferentes clases de métodos de valuación de puestos: métodos de jerarquización, de clasificación, de puntos, factoriales e híbridos o comerciales

Administración de Compensaciones

Tasas salariales

Para gran parte de las empresas, la compensación del empleo está relacionada directamente con los costos de operación, por lo tanto, su éxito o supervivencia, depende de la efectividad que se obtenga del control de estos, así como del logro de la productividad de los empleados a cambio de los sueldos que se le pagan

- Pasos para diseñar una estructura salarial:
- 1.-Establecer una jerarquización
 - 2.-Identificar el perfil de cada cargo
 - 3.-Identificar las características de cada cargo
 - 4.-Definir las prestaciones
 - 5.-Definir las prestaciones adicionales que se pueden otorgar
 - 6.-Reglamentar
 - 7.-Comunicar a los empleados el contenido de la política de prestaciones.

Planes de incentivos

Los programas de incentivos dependen de cada institución y abarca los aspectos financieros y no financieros, directos e indirectos de la remuneración, que buscan motivar al trabajador para que continúe aportando su máxima eficiencia a la empresa.

Planes de beneficios y prestaciones

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.