



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico.

Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez.

Nombre del tema: La dirección de los recursos humanos.

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Organización y Estrategias Empresariales.

Nombre del profesor: Salomón Vázquez Guillén.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios.

Sexto Cuatrimestre.

Comitán de Domínguez, Chiapas, 15 de junio del 2024.

LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

2.6 DESARROLLO PROFESIONAL y FORMACIÓN.

Esta fase del proceso comprende aquellas etapas orientadas al crecimiento de los profesionales en las organizaciones en términos de habilidades, capacidades y competencias. Está formado por 2 subetapas principalmente:

Desarrollo profesional.

Se entiende por desarrollo de la carrera profesional al esfuerzo formalizado y continuado que se centra en desarrollar a los trabajadores más capacitados. Este desarrollo de la carrera profesional ha de aunar los intereses y necesidades de la organización con los intereses y necesidades individuales.

Formación.

Se entiende por formación, el proceso por el que se proporciona a los empleados las habilidades específicas necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo actual o futuro, y se les ayuda a corregir deficiencias en su rendimiento, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la organización y las necesidades.



2.7 MOTIVACIÓN y LIDERAZGO.

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 laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio.

Deseos y necesidades.

Las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras en básicas y personales. Se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer así será.

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 para salir adelante.

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.

Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos: Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común (sea ganar el campeonato, mejorar los resultados de la empresa, ganar las elecciones políticas, etc.).

2.8 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

La evaluación del desempeño es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los RR. HH. en las organizaciones, con la finalidad de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro.

Las evaluaciones del desempeño se utilizan administrativamente siempre que son la base para tomar una decisión sobre las condiciones laborales de un empleado, considerando como tales las promociones, los despidos y las recompensas, entre otras.

Beneficios de la evaluación.

- Comprobar la eficacia de los sistemas de selección y de promoción interna.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento.
- Mejorar el desempeño mediante la retroalimentación que se facilita al empleado.
- Mantener una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.

2.8.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Pueden ser:

- A corto plazo: el control.
- A medio plazo: la mejora en la adaptación persona-puesto.
- A largo plazo: la motivación.

Objetivos genéres de la evaluación.

- Adoptar decisiones respecto de los planes de carrera individuales y los planes de sucesión.
- Que los jefes o encargados conozcan mejor a cada colaborador directo.
- Establecer objetivos individuales, que el evaluado debe alcanzar en un periodo de tiempo.
- Conseguir unas mejores relaciones entre jefe y empleado.

LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

2.3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

La evaluación del rendimiento reúne las siguientes características:

- Es un procedimiento sistemático.
- Es un procedimiento orgánico.
- Es un procedimiento en cascada.
- Es un procedimiento de expresión de juicios.
- Tiene una óptica histórica.
- Tiene una óptica prospectiva.

El desarrollo y la gestión del sistema de evaluación del desempeño no es función exclusiva del órgano de RR. HH, si no de los directores de cada área o departamento, junto con el asesoramiento del órgano de RR. HH., quienes están implicados.

2.3.3 TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Respecto a las personas que llevarán a cabo la evaluación, lo más habitual es que sea el departamento de RR. HH. el responsable de diseñar e implantar los programas de evaluación del desempeño.

Esta cuestión requiere conocer las alternativas disponibles en cuanto a evaluadores, siendo de elección por parte de la empresa cuál o cuáles utilizar.



2.9 RETRIBUCIÓN.

Se define como aquella compensación financiera y no financiera, efectuada por la empresa, que percibe directamente el trabajador por el esfuerzo realizado, físico y/o intelectual, así como los sistemas utilizados para su cálculo y la modalidad de pago que se emplee.

Factores que influyen en la retribución.

- Tiene influencia sobre el comportamiento organizacional.
- Es una herramienta directiva.
- Constituye un coste importante.
- Es generador de conflictos.
- Tiene naturaleza sistémica.

Para poder establecer un buen sistema de retribución, la empresa debe fijar los objetivos del mismo y tener en cuenta una serie de condiciones o principios que faciliten o aseguren el logro de sus objetivos.

2.9.1 PRINCIPIO DE EQUITAD FINANCIERA.

Se refiere a la percepción de un tratamiento justo en la remuneración de los empleados. De manera ideal la remuneración debe de ser imparcial para todas las partes interesadas.

Hay que tener en cuenta una serie de principios básicos:

- Consistencia o equidad interna.
- Competitividad o equidad externa.
- Reconocimiento de las diferencias individuales o equidad individual con el empleado.
- Equidad con los equipos.

Objetivos:

- Alinear e integrar la contribución de los empleados con los objetivos.
- Atraer a buenos profesionales.
- Estimular el rendimiento organizativo, individual y colectivo.
- Difundir los valores corporativos.

LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

2.9.2 COMPONENTES DE UN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN.

La retribución total incluye dos componentes la retribución financiera y la no financiera.

Clasificación.

Remuneración financiera directa.

Pago que recibe una persona bajo la forma de sueldos, lo forman el salario fijo y los incentivos (comisiones y bonos).

Remuneración financiera indirecta.

Todas las retribuciones financieras que no se incluyen en la remuneración financiera directa. También denominada prestaciones.

Remuneración no financiera.

Satisfacción que experimenta una persona y que se deriva del trabajo mismo o del ambiente psicológico y/o físico en el cual trabaja.



2.9.3 OBJETIVO.

El objetivo perseguido por las organizaciones a través de esta etapa del proceso es atraer potenciales candidatos, retener a los buenos empleados y servir de elemento motivador.

Toda retribución debe respetar la normativa legal, facilitar el logro de objetivos estratégicos de la organización y lograr ventajas competitivas gracias al control del gasto de personal.

Los principios fundamentales para una política retributiva adecuada son:

- Uniformidad y coherencia.
- Individualización.
- Política perdurable.
- Competitividad externa.
- Equidad interna.
- Entendible.
- Participación de los trabajadores en la política retributiva.
- Información.