



- **Nombre Del Alumno:** Jorge Ivan Morales Recinos.
- **Nombre Del Profesor:** Salomon Vazquez Guillen
- **Materia:** Organización Y Estrategias Emprsariales
- **Licenciatura:** Administración Y Estrategias De Negocios.
- **Nombre del trabajo:** Cuadro Sinóptico.
- **Parcial:** Segundo.
- **Cuatrimestre:** 6to.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 14/Junio/2024.

LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Se entiende por desarrollo de la carrera 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

y la 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.

MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO

La característica de un 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 en común.

sea ganar el campeonato, mejorar los resultados de la empresa, ganar las elecciones políticas

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

permite evaluar el rendimiento laboral de los y las empleadas en función de ciertos criterios predefinidos

Esto incluye la revisión de las habilidades, competencias, rendimiento, logros y objetivos de las personas en relación con su puesto de trabajo y las responsabilidades del mismo

El sistema de evaluación del desempeño se fundamenta en las funciones operativas individuales y se complementa con la fijación de objetivos parciales y finales de cada actividad

beneficios para los empleados

1. Identificación de fortalezas y debilidades
2. Establecimiento de objetivos y metas
3. Oportunidades de capacitación y desarrollo

beneficios para la organización

1. Identificación de talentos
2. Mejora de la comunicación y colaboración
3. Mejora de la productividad y el rendimiento

TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Existen varios tipos de evaluación del desempeño que las organizaciones pueden utilizar para medir y analizar el rendimiento de sus empleados. Algunos de los tipos más comunes incluyen:

1. Evaluación de desempeño basada en el supervisor: Este tipo de evaluación implica que un supervisor directo evalúe el desempeño de un empleado en función de los estándares establecidos y los objetivos acordados previamente.

2. Autoevaluación: En este caso, los empleados evalúan su propio desempeño en base a los criterios predefinidos. Esta autoevaluación puede servir como punto de partida para discusiones más profundas durante la revisión del desempeño con el supervisor.

3. Evaluación de 360 grados: Este tipo de evaluación implica recopilar retroalimentación sobre el desempeño de un empleado de una variedad de fuentes, como supervisores, colegas, clientes internos y externos, para obtener una visión más completa y equilibrada.

4. Evaluación por resultados: En este enfoque, se evalúa el desempeño de un empleado en función de los resultados concretos y medibles que han logrado, como metas alcanzadas, proyectos completados o cifras de ventas.

5. Evaluación basada en competencias: Este tipo de evaluación se centra en las competencias y habilidades específicas que un empleado debe demostrar en su trabajo, como liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, entre otras.

RETRIBUCIÓN

compensación financiera y no financiera, efectuada por la empresa, que percibe directamente el trabajador por el esfuerzo realizado, físico y/o intelectual

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.

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.

Los principios fundamentales para una política retributiva adecuada son:

- Equidad interna
- Equidad externa.
- Transparencia
- Motivación y reconocimiento
- Sostenibilidad financiera
- Flexibilidad
- Evaluación continua