



- **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.

PASIÓN POR EDUCAR

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