



## **Mi Universidad**

*Nombre del Alumno: Fabiola Ruiz Abarca.*

*Nombre del tema: Dirección de los recursos humanos*

*2do parcial.*

*Nombre de la Materia: Organización y estrategias empresariales*

*Nombre del profesor: Salomón Vázquez Guillén*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios.*

*6to cuatrimestre.*

## Tips para ser más creativo

### DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Comprende aquellas etapas orientadas al crecimiento de los profesionales en las organizaciones en términos de habilidades, capacidades y competencias.

### MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO

En el mundo empresarial, el liderazgo y la motivación son habilidades fundamentales para alcanzar el éxito.

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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.

### Desarrollo profesional

Se entiende por desarrollo de la carrera profesional al esfuerzo formalizado y continuado que se centra en desarrollar a los trabajadores más capa citados.

### FORMACIÓN

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.

El desarrollo de la carrera profesional, requiere de una planificación previa a fin de garantizar un mayor éxito. Dicha planificación suele plasmarse en lo que se denomina planes de carrera, definidos como una herramienta para la movilidad y gestión de los RR. HH.

Una formación pobre, inapropiada o inadecuada puede ser fuente de frustración para todos los implicados. Tanto para los trabajadores que no son capaces de lograr un nivel adecuado de desempeño en su puesto de trabajo; como para la dirección de la empresa que no será capaz de lograr sus objetivos empresariales.

- Personalidad del individuo: Hay ciertas conductas que te pueden dar parámetros de que su personalidad por más que se le den estímulos esta no tendrá la motivación que se espera de ella
- Deseos y necesidades: Necesidades básicas: Lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación. Necesidades personales: Son todas aquellas que no son básicas (denominadas así porque son requisito para una vida decente).
- 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 ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes
- 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

### Existen una serie de razones por las que se debe realizar la evaluación del desempeño:

1. Desde un punto de vista práctico, la mayoría de los gerentes aún basan sus decisiones de pagos y ascensos en las evaluaciones de sus empleados.
2. Las evaluaciones juegan un papel integral en el proceso de administración del desempeño del gerente.
3. La evaluación permite que el jefe y el subordinado desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia y para reforzar las cuestiones.
4. Las evaluaciones deben tener un propósito útil para la planificación de carrera.

### Existen algunos beneficios:

- Dotar de un instrumento de medida y desarrollo del potencial humano
- Permitir el tratamiento de los RR. HH. como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente
- Comprobar la eficacia de los sistemas de selección y de promoción interna
- Mejorar el desempeño mediante la retroalimentación que se facilita al empleado
- Señalar las necesidades formativas y orientar las políticas de formación de la empresa

## Tips para ser más creativo

### OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Parece sensato pensar que el objetivo que se cumple a corto plazo es el primero de los señalados; no obstante, la adaptación persona-puesto se puede conseguir a medio plazo y finalmente la motivación dependerá del uso que de ella se realice hacia los propios empleados

### CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

#### Tiempo:

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

#### La evaluación del rendimiento reúne las siguientes características:

- Es un procedimiento sistemático: en la evaluación del rendimiento, tanto los factores que se van a evaluar como sus niveles o grados, así como el procedimiento entero de la entrevista y su desarrollo
- Es un procedimiento orgánico: es decir, afecta a toda la organización
- Es un procedimiento en cascada: es un sistema de comunicación vertical en el que cada jefe va a evaluar a todos y solo a sus colaboradores directos.
- Es un procedimiento de expresión de juicios: debe conseguir que se emitan juicios acerca de todos los colaboradores de forma sistemática y constructiva, tratando de dar a conocer los puntos fuertes y los puntos débiles de una organización
- En relación con su trabajo habitual: se pretende analizar y cuantificar el valor que el individuo tiene para la organización, exclusivamente en relación con su puesto de trabajo, no en un sentido general.

### TIPOS 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.

#### Evaluadores del desempeño:

- Supervisores: Es el que mejor conoce el puesto
- Compañeros: Conocen el puesto y la forma de trabajar de los compañeros
- Subordinados: Hacen que los superiores sean más conscientes de su efecto sobre los subordinados
- Pares: Los compañeros conocen mejor el desempeño de los demás
- Autoevaluación: Afecta positivamente al grado de compromiso del individuo con los objetivos
- Clientes: Permite conocer los aspectos satisfactorios
- Seguimiento informático: Es más rápida y objetiva
- Evaluación 360 grados: Visión más realista

#### Objetivos:

- Adoptar decisiones respecto de los planes de carrera individuales y los planes de sucesión.
- Establecer sistemas de retribución más justos, basados en las diferencias de rendimiento individuales y el logro de objetivos.
- Conseguir unas mejores relaciones entre jefe y empleado, basadas en que le pueda orientar, prestar ayuda y tutelar el desarrollo profesional del evaluado.

## Tips para ser más creativo

### 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.

### PRINCIPIO DE EQUIDAD FINANCIERA

Todo sistema de retribución ha de seguir el principio de equidad 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.

### COMPONENTES DE UN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

Se puede ir más allá y clasificar las retribuciones financieras en directas e indirectas; las compensaciones no financieras que hacen referencia a aspectos relativos a la satisfacción que la persona recibe del puesto o del ambiente psicológico y/o físico donde trabaja

### Algunos factores:

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

### serie de principios básicos:

1. Consistencia o equidad interna. Logro de una retribución justa tomando como referencia las comparaciones salariales entre los puestos de trabajo de la organización.
2. Competitividad o equidad externa. Consideración de que la retribución es justa respecto a lo que se percibe en puestos similares en otras empresas.
3. Reconocimiento de las diferencias individuales o equidad individual con el empleado. Trata de reconocer las diferencias que puede haber entre individuos aun cuando ocupen el mismo puesto de trabajo.
4. Equidad con los equipos. Se consigue cuando los equipos se retribuyen con base en la productividad grupal.

- 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.

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. La remuneración debe ser lo suficientemente atractiva para atraer a las personas adecuadas, pero además debe ser flexible y adaptable al valor que tiene cada individuo para la organización, de forma que los trabajadores más valiosos se queden en la empresa.