



Daniela Monserrat Jiménez Palacios

6to cuatrimestre

Organización y estrategias empresariales

Salomón Vázquez Guillen

LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Desarrollo profesional
Este desarrollo de la carrera profesional ha de aunar los intereses y necesidades de la organización con los intereses y necesidades individuales.
Formación:
El desarrollo profesional se sustenta en una adecuada gestión de la formación de los trabajadores. 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 de los puestos de trabajo descritas durante la fase I del proceso de gestión de RR. HH.

MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO

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 ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes, para el caso se puede llegar a pensar en una persona que trabaja de operario en un planta en donde los gerentes de producción le exigen que cumpla una meta.

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. Frecuentemente, el sistema retributivo de una empresa se establece en función del desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo. Para poder valorar en qué medida un trabajador ha cumplido con sus obligaciones será necesario llevar a cabo la evaluación del rendimiento o del desempeño, tratando de conseguir la equidad retributiva en la relación esfuerzo-recompensa.

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, que puede variar en el tiempo:
A. A corto plazo: el control.
B. A medio plazo: la mejora en la adaptación persona-puesto.
C. A largo plazo: la motivación.

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Es un procedimiento sistemático: en la evaluación del rendimiento, tanto los factores que se van a evaluar como sus niveles o grados.
- Es un procedimiento orgánico: es decir, afecta a toda la organización, no solo a un departamento o sección de la misma.
- 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.

TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Superiores.
- Compañeros.
- Subordinados.
- Pares
- Autoevaluación.

LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

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

Algunos factores que influyen en la retribución, como son los siguientes elementos:

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

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.

1. Consistencia o equidad interna. Logro de una retribución justa tomando como referencia las comparaciones salariales entre los puestos de trabajo de la organización. Los individuos que están en el mismo nivel o que su contribución a la organización es similar, deberían recibir la misma retribución.
2. Competitividad o equidad externa. Consideración de que la retribución es justa respecto a lo que se percibe en puestos similares en otras empresas

COMPONENTES DE UN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

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.