



Sheyla Paola García Aguilar

Las direcciones de los recursos humanos

Parcial 2

Organización y estrategias empresariales

salomón Vázquez

Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 6

LAS DIRECCION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Desarrollo profesional y formacion

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:
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

Motivación y liderazgo

Personalidad del individuo 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 clasificar se de dos maneras 1) Básicas 2) Personales
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 objetivos y metas.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los RR. HH.

Estas son las razones por las cual se debe realizar una evaluación de desempeño:
Desde un punto de vista práctico
Las evaluaciones juegan un papel
La evaluación permite que el jefe y el subordinado desarrollen un plan.
Las evaluaciones deben tener un propósito.

Objetivos de la evaluación del desempeño

Realizar un inventario de las capacidades y habilidades individuales.
Adoptar decisiones respecto de los planes de carrera individuales.
Que los evaluados, al conocer como son percibidos por su superior inmediato.
Establecer objetivos individuales, que el evaluado debe alcanzar en un periodo de tiempo. Conseguir unas mejores relaciones entre jefe y empleado.

LAS DIRECCION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Características de la evaluación del desempeño

- Es un procedimiento sistemático
- Procedimiento orgánico
- Procedimiento de cascada
- Procedimiento de juicios
- En relación de su trabajo habitual
- Tiene una óptica historia
- Tiene una óptica prospectiva

Tipos de evaluación de desempeño

- Superiores es el jefe inmediato.
- compañeros opinan sobre el rendimiento del trabajo.
- Subordinados el que evalúa.
- Pares evaluación por los miembros de un grupo de trabajo.
- Autoevaluación los empleados participan en el rendimiento.
- clientes es el que emite el desempeño.
- Evaluación 360 atreves de todos los métodos anteriores.

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.

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

Principios 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.

- Consistencia o equidad interna.
- Competitividad o equidad externa.
- Reconocimiento a las diferencias individuales.
- Equidad de los equipos.

Políticas del salario libre:
1. El mercado de trabajo, la oferta y demanda de trabajadores del mercado. 2. La influencia del estado y su normativa laboral. 3. Las organizaciones sindicales y patronales. 4. Los cambios tecnológicos. 5. Las circunstancias históricas o coyunturales de la propia organización. 6. El puesto de trabajo.

Componentes de un sistema de retribución.

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

- 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.