

TAREA ENTREGADA

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES



27-OCTUBRE-2009

TAREA ENTREGADA

AUTORES DEL DOCUMENTO

Favila Zavalza Rodrigo
González Estrada Lino Edgar
Hernández Solorio Lorena

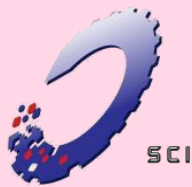
REVISOR DEL DOCUMENTO

Gerente: Herrera Trejo Arianna

VERSIÓN: [45]

Estado: [Aprobación]

Clave: [RH_TAREAS ENTREGADAS_VERSIÓN 45]



TAREA ENTREGADA

OBJETIVOS

1. Evitar el re-trabajo
2. Crear Sistema Comprensible
3. Excelente Administración de Recursos Humanos
4. El compromiso del empleado hacia la empresa.
5. Demostrar con el trabajo la excelencia del departamento
6. Evitar un ambiente hostil de trabajo
7. Evitar la formación de grupos en base a la posición administrativa de los trabajadores, y lograr una integración como empresa

INDICADORES

1. Para poder evitar el re-trabajo es de vital importancia la comunicación entre los empleados de Recursos Humanos, un indicador puede ser que una vez dada las instrucciones del Gerente o quien haya asignado la tarea, hacer preguntas enseguida de lo platicado y evaluar la comprensión del empleado, con el fin de que se capte toda la atención de la persona que esta hablando.
2. Para poder crear un sistema comprensible es necesario trabajar con formatos establecidos de entrega de documentos de tal forma que haya un estándar, para la correcta apreciación de los demás compañeros de trabajo. Se implementa un Archivo que evalúe la comprensión del trabajo, que incluya tema, objetivo y evaluar si el contenido cumple con los objetivos del texto presentado.
3. Para poder evaluar la Excelente Administración de Recursos Humanos, es necesario que se evalúe por parte de un superior, que tenga puntos a evaluar y sobre ellos indicar si está cumpliendo o haciendo bien el trabajo en el Área de Recursos Humanos.
4. para poder medir el compromiso que el empleado tiene así la empresa y con su trabajo; se realizara mediante un análisis o evaluación respecto a la entrega de sus tareas, si es puntual, si las hace correctamente, si realiza nuevas ideas o propuestas que el empleado realice.



TAREA ENTREGADA

5. Para poder demostrar con el trabajo la excelencia del departamento se puede medir el Porcentaje de empleados que saben cuál es su trabajo y conocen de qué modo contribuyen a la consecución de los objetivos de la organización.
6. Para evitar un ambiente hostil de trabajo se tendrá que poner atención a cualquier queja realizada al departamento de recursos humanos, sin importar el trabajador que haya realizado dicha queja
7. Para evitar la formación de grupos en base a la posición administrativa de los trabajadores es conveniente la elaboración de actividades que unifiquen a los empleados, como convivios, y medir la asistencia de los miembros de la empresa

MÉTRICAS

1. Conforme lo establecido en el indicador de Re-Trabajo, la persona que va a evaluar debe de tener una excelente apreciación de lo que indica la persona por ejemplo aquí se va a EVALUAR la capacidad de retención que tenga el grupo de trabajo y el calificador evaluará de la siguiente manera.

Bien entendido.....100%
Tiene la idea, pero no es clara..... 75%
Mas o Menos entendido.....50%
Mal Entendido..... 0%

2. Para el Sistema Comprensible y evaluar todo lo que engloba le damos mayor peso a lo que es el formato de entrega de los documentos, se calificaría de la siguiente manera.

Cumple con los rubros..... 100%
Le faltan algunos puntos.....50%
No cumple con req. De entrega...0%

3. En este caso se debe de tener a una persona capacitada para poder evaluar un departamento como lo es Recursos Humanos.

Evaluaciones hacia el personal.....% % % %



SISTEMAS COMPLEJOS DE INGENIERIA

TAREA ENTREGADA

Evaluar los avances en cuanto a la Ruta Critica de la Empresa.... %%%

4. Se medirá de la siguiente forma:

Comprometido = numero de tareas asignadas - numero de tareas entregadas

0 → va hacer 100 % comprometido (una felicitación y animarla para la siguiente entrega)

No de tareas asignadas > No de tareas entregadas → poco comprometido (se le dará un -1 y una plática de motivación o preguntarle cual es el motivo de su faltantes de tareas)

No de tareas asignadas < No de tareas entregadas → muy comprometido y se bonifica ya que está poniendo de más y es aporta nuevas ideas a la empresa. (se le dará una bonificación de un +1).

5. Realizar cuestionario que contenga preguntas de carácter abierto en las cuales se pregunte que trabajo realiza el trabajador y cuál es la importancia de su trabajo

%de respuestas correctas=%de preguntas realizadas, la excelencia queda demostrada

%de respuestas correctas<%de preguntas realizadas, poner atención y reforzar la confianza y la atención del trabajador a su trabajo

6. # de quejas a recursos humanos = 0, se trabaja en perfecta armonía en la empresa

de quejas a recursos humanos <= mitad de empleados totales en la empresa, no hay un ambiente de confianza y de trabajo, pero poniendo atención se puede solucionar fácilmente

de quejas a recursos humanos >= mitad de empleados totales en la empresa, el ambiente es excesivamente hostil, y hay que proponer soluciones de manera inmediata a este problema

7. # de asistentes a los eventos de convivio de la empresa = # total de trabajadores, no hay distinciones en la empresa y se maneja como una gran familia

De asistentes a los eventos de convivio de la empresa = mitad del # total

de trabajadores, hay algunos grupos de poder en la empresa, tratar de identificarlos y desbandarlos para mantener una armonía en la empresa



SISTEMAS COMPLEJOS DE INGENIERIA

TAREA ENTREGADA

de asistentes a los eventos de convivio de la empresa <mitad del # total de trabajadores, hay muchos grupos diferentes en la empresa, con valores e ideas diferentes, por lo que no se tiene una empresa integrada, promover el desbando de esos grupos sin causar disgustos a dichos grupos para asegurar la integridad.

TAREA ENTREGADA

Tabla de comentarios		
1	HTA	Recopilación de información correcta.
1	GEL, HSL y FZR	Enterados.