



Nombre de alumnos: Rafael Flores Escandón.

Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez.

Nombre del trabajo: Formación y desarrollo de las competencias de los recursos humanos.

Materia: Organización de recursos humanos.

Grado: 3

Grupo: A

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 14 de junio del 2020.

Formación y desarrollo
De las competencias
De los recursos humanos.

Conceptos y
Objetivos.

Aplicación de procesos reactivos por el que se forma a los empleados en habilidades específicas que sirvan de apoyo y de eficiencia para el desarrollo del trabajo y mejora la productividad de la empresa.

El objetivo es aumentar el conocimiento y habilidades de los trabajadores, permitiendo el desarrollo de las competencias requeridas en el desempeño del trabajo.

Diagnostico.

El Diagnóstico de Necesidades de la formación es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

- Se realizada siempre antes de un entrenamiento y de manera continua y periódica.
- Esto sucede porque existen áreas que pueden ser mejoradas y potencializadas dentro de la empresa.

Elaboración.

Sirve:
-Para impulsar y difundir la formación profesional entre las empresas y trabajadores.

-Para promover acciones formativas para desempleados en busca de empleo y a los ocupados.

Pasos para su elaboración:
-Análisis de la situación de partida.
- Diseño del plan de formación.
-Gestión e impartición de la información.
-Evaluar los resultados.
- Resultado final.

Ejecución y
Evaluación.

-La ejecución es la etapa de la puesta en marcha del plan de capacitación y desarrollo, específicamente se coordina y prepara el programa para el desarrollo del evento.

-La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación.

- Esta se desarrolla por: tele conferencia, seminario, películas- videos, cursos, etc.
- permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir, los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

Gestión de la
Carrera profesional.

Un nuevo rol de los RRHH para solucionar el cambio empresarial y el desempleo.

- El objetivo es la formación que consiste en mejorar el rendimiento.
- Se utiliza para el desarrollo profesional para evitar que la gente se quemé en el trabajo al mejorar la calidad de vida profesional de los trabajadores y cumplir los objetivos de la discriminación positiva.

Formación y desarrollo
De las competencias
De los recursos humanos.

Necesidades y
Objetivos de la
Carrera profesional.

Necesidades:
- toman conciencia de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades.
- obtención de información sobre oportunidades de trabajo dentro de su compañía.
- identificación de los objetivos profesionales.
- establecimiento de planes de acción para alcanzar los objetivos profesionales.

Los objetivos específicos que se busca cumplir con la nueva Planificación de la carrera profesional son: Revisar y actualizar periódicamente los planes de estudio conforme a los lineamientos institucionales, con el propósito de que respondan a los requerimientos profesionales actuales y futuros.

Conceptos y
Finalidad de la
Evaluación del
Rendimiento.

La evaluación de rendimiento es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos (cooperación en el trabajo en equipo y lealtad), comportamientos.

La finalidad principal de la evaluación del rendimiento es medir el comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo y de manera general en la organización y sobre esa base establecer el nivel de su contribución a los objetivos de la empresa.

Tipos y
Evaluación.

-Autoevaluación.
- Evaluación 90° o Evaluación realizada por los superiores.
-Evaluación 180° o evaluación entre iguales.
- Evaluación 270° o Evaluación realizada por subordinados.
-Evaluación 360°

Evaluadores del
Desempeño.

Personal en servicio que conforme a los lineamientos que establece el INEF, cuenta con la certificación vigente para valorar las pruebas que se aplican a los sustentantes.

Importancia:
-Favorece el buen desarrollo de los procesos garantizando la equidad Y la calidad de la evaluación de la docencia.
-Contribuir en la realización de evaluaciones validas objetivas y Confiables que favorezcan la imparcialidad, legalidad y justicia en Cada evaluación, sus procesos y resultados.

Mejora del
Rendimiento.

Es una actividad estratégica y sistemática orientada a mejorar los resultados del negocio, maximizando el rendimiento de las personas en la organización.

Concepto y
Componentes de
La retribución.

Es el salario o sueldo que se paga al trabajador en dinero o en especie por el empresario privado o público.

Componentes:
-Salario base.
-Complementos salariales.
-Horas extraordinarias.
-Pagas extraordinarias.
-Salarios en especie.

Formación y desarrollo
De las competencias
De los recursos humanos.

Sistemas
Retributivos.

- Fija: Este tipo de retribución parte de un mínimo fijado por ley y no se vincula a otras variables, como los objetivos o la situación de la empresa.
- Individualizada: Se estipula persona a persona y se establece teniendo en cuenta factores relacionados con la cualificación, las habilidades y las competencias.
- En especie: Este tipo de retribución no implica un pago económico, sino un beneficio de otro tipo.
- Variable: Es una retribución monetaria directa independiente del fijo pactado, y que varía en función de los objetivos conseguidos o del rendimiento del trabajador.
- Flexible: Es una combinación de sistemas. La retribución flexible permite que el empleado reciba una parte de su retribución en efectivo y otra parte en forma de productos o servicios.

Retribución basados
En el puesto de trabajo.

- Retribución directa: Se compone del salario base (parte fija) más incentivos salariales (parte variable). El salario base sería la cantidad fijada por contrato del tiempo de trabajo efectivo realizado y el puesto ocupado. Los incentivos salariales serían aquellas retribuciones obtenidas por consecución de objetivos.
- Retribución indirecta: Serán aquellas compensaciones financieras, monetarios o no, que suelen pagarse de forma directa al empleado por el mero hecho de formar parte de la empresa.
- Retribución no financiera o extraeconómica: Hace referencia a la satisfacción del trabajador o el ambiente de trabajo.

Retribución basados
En el individuo.

- Retribución fija frente a retribución variable: Se puede elegir entre pagar un alta proporción de la retribución en forma de salario base, o pagar una cantidad variable que fluctúa en función de unos criterios preestablecidos.
- Retribución en función del puesto de trabajo frente a retribución individual: Únicamente se retribuye el puesto de trabajo que se desempeña, con independencia de la formación o habilidades que el individuo pueda poseer.

Sistemas
De incentivos.

- Son factores están los medios materiales, los factores organizacionales, el desempeño de otros trabajadores.
- constituye para la empresa es una de las claves importantes de su éxito.
- Su objetivo es incrementar la productividad.

(Car, D. 2007)

Formación/en/recursos/humanos, 55(4), 369-390. doi:10.1111/j.1467- 8527.2007.00386.x

Revista de apoyo “formación”

(Sara Griselda Sánchez, 2017)

(Imbernon, F. 1995: 23/133)

[https://books.google.com.mx › books/carrera-profesional](https://books.google.com.mx/books/carrera-profesional)

(Sebastiani, 2018)

Revista bibliotecaria (EVALUACION DEL RENDIMIENTO)

(Boyle, Mary y Jane McEvoy, 1998)

"rendimiento", *Health*, xSAGE, Londres, julioopp. 283-304.

(Catholics for a Free Choice, 2000)

Cómo hablar de la retribucion. Guía para una comunicación exitosa, CFC, México

Antología “sistemas retributivos”

(Pedro Mayorga, 2008,1-76)

(Marie Bualep y Jonyc Zantc,1997)

Sistemas/de/incentivos/-[http/google.com.mx](http://google.com.mx)