

Nombre de alumno: Figueroa García Francisco.

Nombre del profesor: Pérez Guillén Karina Maricruz.

Nombre del trabajo: Formación y desarrollo de las competencias de los recursos humanos (Cuadro sinóptico).

Materia: Organización de recursos humanos.

Grado: 3er cuatrimestre.

Grupo: A

Formación y desarrollo de las competencias de los recursos humanos.

Conceptos y objetivos de la formación.

La 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.

Contribuir al éxito de la empresa mediante un recurso humano altamente calificado y motivado para alcanzar los objetivos de la Institución.

Diagnóstico de las necesidades de la información.

El análisis de las diferentes áreas que afectan, de forma directa, a los recursos humanos.

Enfoca una doble vertiente.

- Estratégica.
- Operativa.

Elaboración de un plan de formación.

Proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos.

- Análisis de situación de partida.
- Diseño de plan de formación.
- Gestión de info e impartición.
- Evaluación de resultados.
- Resultado final.

Ejecución y evaluación de la formación.

Conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, aumentando la capacidad a través de la mejora de sus conocimientos.

- Aportar conocimientos.
- Mejorar aptitudes.
- Mejorar rendimiento.
- Superar deficiencias.
- Facilitar oportunidades.
- Cambiar actitudes.
- Incrementar polivalencia.
- Calidad de vida laboral.
- Aumenta satisfacción personal.

La gestión de la carrera profesional.

Depende la atractividad de la empresa, un concepto especialmente relevante en planificación estratégica y que puede determinar el desenvolvimiento futuro de la empresa y su capacidad competitiva.

- Alinea estrategias de la org.
- Desarrollar incentivos.
- Disminuye la tasa de rotación.
- Aumenta el compromiso.
- Refuerza la imagen de la empresa.

Necesidades y objetivos de la planificación de la carrera profesional.

Es el proceso mediante el cual los empleados toman conciencia de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades para una planificación organizacional de la carrera: "proceso por el cual la dirección planifica los objetivos profesionales para sus empleados".

- 1-Toman conciencia de sus valores, fortalezas, intereses y debilidades.
- 2-Obtienen información referente a las oportunidades dentro de su propia empresa.
- 3-Dan cabida a la identificación de objetivos profesionales.
- 4-Diseño de planes de acción para la consecución de estos objetivos.

Concepto y finalidad de la evaluación del rendimiento.

La evaluación de rendimiento es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Informa a los trabajadores sobre cómo están haciendo su trabajo y lo que se espera de ellos.

Tipos y evaluación.

Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora

- Autoevaluación.
- Por superiores (90°).
- Entre iguales (180°).
- Por subordinados (270°).
- Evaluación 360°.

Formación y desarrollo de las competencias de los recursos humanos.

Evaluadores del desempeño.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual.

Conocimiento del puesto de trabajo y de la organización
calidad del trabajo,
relaciones con sus compañeros,
estabilidad emocional,
capacidad sintética y analítica.

La mejora del rendimiento.

Es la base que permite a las organizaciones ser más eficientes y mantenerse por delante de su competencia directa. Todos ellos se centran en la mejora del rendimiento.

-Procedimientos y organización de la empresa.
-Comunicación
-Suficiencia de recursos.
-Políticas más directas de recursos humanos.

Concepto y componentes de la retribución.

Es el conjunto de las recompensas cuantificables que reciben un empleado por su trabajo. Incluye tres elementos: salario base, incentivos salariales y prestaciones o retribuciones indirectas.

-Retribución intrínseca.
-Retribución extrínseca

Principales sistemas retributivos.

Es un elemento esencial para el desempeño de cualquier empresa. Es el que marca la relación entre los trabajadores y la propia organización y la forma en que ésta valora el esfuerzo y los conocimientos de sus miembros.

-Fija.
-Individualizada.
-En especie.
-Variable.
-Flexible.

Sistemas de retribución basados en el puesto de trabajo.

Se paga a las personas por realizar unas tareas de unos puestos definidos. El objetivo del sistema retributivo es asignar un salario más elevado a los puestos más importantes.

-Fija.
-Individualizada.
-En especie.
-Variable.

Sistemas de retribución basados en el individuo.

Son los más utilizados en la industria. Su introducción fue con el trabajo a destajo donde los ingresos están ligados de manera directa a lo que produce el trabajador y la persona percibe una cuota por pieza aplicada a cada una de las unidades que produce.

Plan estándar por horas: plan mediante el cual el trabajador percibe un salario básico por hora extra por exceder de su jornada oficial.

Retribución y rendimiento. Sistemas de incentivos.

Es el conjunto de las recompensas cuantificables que reciben un empleado por su trabajo. Incentivos salariales: programas diseñados para recompensar el buen rendimiento de los empleados.

Se pueden mostrar en cuestiones de salario, primas vacacionales, aumento de puesto, etc.

El plan salarial. Resistencias, detección y neutralización de amenazas.

El análisis FODA, también conocido como análisis DAFO, es una herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas y su situación externa en una matriz cuadrada.

-Debilidades.
-Amenazas.
-Fortalezas.
-Oportunidades.

Bibliografía.

(<https://www.Google.com.mx>, recursos humanos, 2020).