ALUMNA: YERALDIN MUÑOZ SANCHEZ

MAESTRO: RONAL SALAZ PEREZ

MATERIA: ORGANIZACION DE RECURSOS HUMANOS

TAREA: CUADRO SINOPTICO

LICENCIATURA: CIENCIAS DE LA EDUCACION

CUATRIMESTRE, GRUPO: 3ER “A”

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 13 DE JUNIO DE 2020.

FORMACION Y DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS

¿Qué es la formación y desarrollo?

formación: actividad a corto plazo

Desarrollo: es a largo plazo y orientado hacia el futuro.

¿Es la formación un gasto o una inversión?

Se puede afirmar que la formación es na inversión a medio, incluso a largo plazo.
Según Gelinier, la formación debe considerarse como una doble inversión rentable , además de ser una inversión para la empresa, la formación también es una inversión para la personas que se forma, porque no es posible formarse sin esfuerzo.

Elementos de la formación en la empresa

Los formandos: es una persona, hombre o mujer, cuyas dos diferencias mas visibles con los estudiantes convencionales son la diferencia de edad y el hecho de poseer una experiencias.
Los formadores: es una persona que, congruentemente con las características enunciadas acerca de los formandos y de los objetivos de la formación profesional.
Perfil psicoprofecional :

- Aspectos físicos
- Aspectos profesionales
- Aspectos personales

FORMACION Y DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS

La necesidad del proceso secuencial

Pretende cubrir todo el proceso completo requerido, desde las consideraciones genéricas pero esenciales que hay que tener en cuenta.
Están consideradas como un proceso continuo en el cual todas las faces son necesarias, pues son el apoyo para las sucesivas.

Esquema básico del proceso

* Estudio y formación de la empresa: de las tareas que se llevan acabo, de los recursos humanos y de las tareas y funciones que incumben a cada departamento o área, que servirán de base para conocimientos de las necesidades formativas.
* Desarrollo y ejecución del plan de formación: es conseguir que las acciones formativas que configuran el plan de formación se ajusten y se desarrollen cumpliendo con los objetivos previstos en la fase anterior.
* Verificación del plan de formación: verificación de los resultados obtenidos con la aplicación y desarrollo del plan de formación desde una perspectiva puntual oara cada una de las acciones formativas y desde punto de vista general del conjunto del plan.

Desarrollo practico del plan piloto

Se desarrolla, paso a paso, el proceso de elaboración diseñada, facilitando en cada secuencia, las herramientas, tests o cuestionarios necesarios para su aplicación, adaptándolos a las peculiaridades de cada empresa, bien sea por su situación, estructura, dimensión, actividad, cultura, etc.