



Nombre de alumno: Belén Herrera Gordillo

Nombre del profesor: Ronal Salaz Pérez

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: Organización de recursos humanos.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: Tercer cuatrimestre

Grupo: A

Formación de recursos humano

Formación
Gasto
O
inversión

Las grandes empresas y multinacional invierten grandes cantidades en formación mientras las organizaciones familiares o pequeñas ofrecen cero capacitaciones esto se debe a los recursos que, en ellas operar, en algunos casos la formación es un lujo cuando el presupuesto es grandes en ocasiones los formadores piensan que una vez formados se marchan a otra compañía, todo depende del grado de complejidad de la empresa y el capital del cual se trabaje.

Elementos de la formación
En la empresa

Los formando es el sujeto de la formación empresarial en una persona ya sea hombre o mujer con características como la edad grado escolar, etc. Cabe hacer mención que algunas empresas ponen como criterio la edad ya que si son grandes es muy poco la actividad.

Los formadores: son personas que congruentemente con las caracteriza acerca de los formando y los objetivos. Consideran los aspectos físicos, aspectos profesionales, aspectos personales

La necesidad del proceso
Secuencial.

Un plan de formación requiere la aplicación y el desarrollo de un proceso secuencial donde sistemáticamente hay que seguir fases de trabajo reflejando la realidad e interpretación de las informaciones obtenidas en cada una de ellas que van a marcar las líneas a seguir en las sucesivas por lo que un error puede transmitirse y dar lugar a desviaciones que perjudicarían a los resultados. Cuando su constancia le hay permitido elaborar el plan de formación de su empresa siguiendo un proceso lógico se dará cuenta de que conoce muchos aspectos que el ignoraba

Esquema básico del proceso
Desarrollo práctico del plan
piloto

1ra parte Estudio e información de la empresa. El objetivo final de esta parte es detectar las necesidades de la empresa que son susceptibles de mejora mediante la información detecta las necesidades de la formación.

Se llevan acabo de los recursos humanos y de las tareas y funciones que incumben a cada departamento.

2da parte Desarrollo y ejecución del plan de formación: consiste en 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 se plantean objetivos puntuales de cada acción.

Cuando ya se cumplieron los objetivos ahora el paso es llevarlo a la práctica del plan piloto depende de la dedicación que se le brinde al trabajo