



NOMBRE DEL ALUMNO: ZENAIDA HERNANDEZ HERNANDEZ

DOCENTE: YESENIA BALLINAS TOLEDO

LICENCIATURA: CIENCIAS DE LA EDUCACION

MATERIA: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL

TERCER CUATRIMESTRE

OCOSINGO, CHIAPAS; A 14 DE JUNIO DEL 2021

PASIÓN POR EDUCAR

FORMACION Y
DESARROLLO DE LAS
COMPETENCIAS DE LOS
RECUROSO HUMANOS

Concepto y objetivos de
la formación

La formación profesional
son unas enseñanzas

Su finalidad es capacitar a las
personas para el desempeño de
una actividad profesional

Nueve competencias para la gestión
de recursos humanos

- . Visión para los negocios
- .comunicación
- .consultas
- . Habilidades críticas
- .capacidad ética
- . Eficacia global y cultural
- .liderazgo
- .gestión de las relaciones
- .experiencia y eficacia

Un profesional de nivel medio debe ser capaz
de servir como experto de RR.HH. para que
los gerentes recomienden cambios en las
políticas.

Cinco modelos importantes de
Detección de necesidades
formativas

- .modelo de rueda de la formación
- .modelo de elementos de la organización
- .modelo organización –tarea –persona
- .modelo de análisis anticipatoria de necesidades de formación
- .modelo de análisis del desempeño

Diagnóstico de las necesidades de
formación

- . Detección de necesidades formativas
- .la empresa debe plantearse qué es lo que
Quiere mejorar y si para ello es necesario
formación. Se debe de hacer si hay cambios
en la escuela

ELABORACION DE UN PLAN DE FORMACION

Steadham (1980 ; en silberman,
1990)

Desarrollo un listado de ventajas
y desventajas de varias técnicas
que pueden utilizarse para este
fin y que se presentan a
continuación.

Los resultados de la formación
deben impactar en tres niveles

- Nivel organizacional
- Nivel de recursos humanos
- Nivel de temporalidad