NOMBRE DE LA ALUMNA: YENI GABRIELA SÁNCHEZ MÉNDEZ.

NOMBRE DEL PROFESOR: MARIELA VERENICE SANCHEZ.

NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINOPTICO UNIDAD IV

MATERIA: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

GRADO: 3°

GRUPO: CIENCIAS DE LA EDUCACION

Formación y Desarrollo de las Competencias de los Recursos Humanos

- **Conceptos y objetivos de la formación.**
  - concepto
    - es una actividad a corto plazo, sirve para que las personas hagan mejor su trabajo, es una inversión a medio, incluso a largo plazo, cuyo presupuesto debe ser asignado, con el mismo cuidado que requiere cualquier otra partida que contribuye al desarrollo futuro de la empresa.
  - objetivos
    - fomentar sus capacidades personales y laborales
    - incrementar la empleabilidad y productividad de los trabajadores, buscando el alcance de los objetivos generales de la empresa,
  - importancia
    - Aumento de su empleabilidad y posibilidades de promoción tanto interna como externa.
    - incremento de la seguridad y estabilidad laboral,
    - Incremento de la satisfacción laboral y personal por parte del empleado que ha recibido la formación (autosatisfacción y autorrealización del trabajador)
  - etapas del proceso de formación
    - conocimiento de la situación actual
    - Fijación de los objetivos
    - Organización de los medios necesarios.
    - Aplicación del programa formativo
    - Resultados y control, del programa formativo.
- **Diagnóstico de las necesidades de formación.**
  - concepto
    - Desde el enfoque Pereira se define como una herramienta que se utiliza para descubrir huecos entre desempeños adecuados e inadecuados en el trabajo. Proporciona una base para definir necesidades organizacionales y objetivos concretos de capacitación.
  - Indicadores de necesidades de formación
    - se clasifican en
      - a priori: los que nos señalan necesidades futuras
        - indicadores
          - Expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados.
          - Reducción de número de empleados.
          - Cambios en los programas de trabajo o de producción.
          - Modernización de los equipos y nuevas tecnologías.
      - a posteriori: se se manifiestan en los hechos pasados
        - indicadores
          - son los problemas provocados por necesidades de capacitación no atendidas aún.
            - como
              - problemas de producción:
              - . Problemas de personal:
  - tipos de necesidades de formación
    - por su profundidad
      - Manifiestas, son aquéllas que indican un problema cuya causa se detecta a simple vista.
      - Ocultas, son aquéllas que indican un problema cuya causa no se detecta a simple vista, sino que hay que hacer un minucioso análisis para encontrar lo que las originó.
    - Por su coyuntura
      - Preventivas, se anticipan a los cambios futuros programados, se sabe de antemano que van a suceder.
      - Correctivas, el problema ya existe, hay que enmendar antes de que crezca.
      - Predictivas, se anticipa a los cambios futuros no programados, pero de sentido común.
    - Por su oportunidad
      - En cuanto al tiempo, la programación para atender este tipo de necesidades depende de su magnitud.
      - En cuanto a su importancia, su valoración depende del impacto que ésta cause en el contexto.
    - Por su magnitud
      - Tolerables, la necesidad no es imperiosa, pero debe ser atendida lo antes posible.
      - Graves, requiere atención inmediata porque su vacío está generando problemas a nivel organizacional.
- **Elaboración de un plan de formación.**
  - se basa en:
    - Evaluación del desempeño, consiste en comparar el desempeño de una persona por los estándares establecidos para ese puesto.
    - Cuestionario, es una forma impresa que contiene una lista de preguntas específicas dirigidas para reunir información sobre conocimientos, habilidades y opiniones acerca de aspectos del trabajo que desempeña la persona o la empresa.
    - Descripción del puesto, es un documento en el cual se definen los objetivos y funciones que lo conforman y diferencian de otros puestos de la organización.
    - Análisis del puesto, es un estudio que se realiza para identificar los objetivos y las funciones que se llevan a cabo por los ocupantes de un puesto específico.
    - Perfil del puesto, establece las características de personalidad, las competencias laborales, la experiencia y la formación que la persona debe tener.
    - Pruebas de desempeño, son exámenes diseñados con base en las descripciones del puesto, miden el nivel de conocimiento que un trabajador tiene en relación con los requerimientos de su puesto de trabajo.
    - Buzón de quejas y sugerencias, constituyen una fuente constante de información acerca de los problemas que existen en el personal de la empresa.
- **Ejecución y evaluación de la formación**
  - técnicas para evaluar las necesidades
    - Entrevista, consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado, para enriquecer los hallazgos se recomienda también entrevistar al jefe inmediato y subordinados.
    - Encuesta, es una fuente importante de conocimientos cuando se trata de gran volumen, además se puede llevar a cabo de manera virtual y/o a distancia.
    - Observación, consiste en observar la conducta en el trabajo para comparar con el modelo documentado, por ejemplo: con una descripción del puesto.
- **Gestión por Competencias**
  - surgimiento
    - se genera a partir de la teoría de la gramática generativa transformacional, bajo el concepto de competencia lingüística.
    - se da a conocer en la década de los 60 cuando se comienzan a implementar nuevos procesos de organización del trabajo que permiten a su vez que emerja múltiples estudios.
  - tipos de competencias
    - Competencias Generales o Básicas
    - Competencias Técnicas o Especificas,
- **Modelo de Gestión por Competencias**
  - El Modelo estructural.
    - busca formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridas para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo.
    - La aplicación de la competencia es justamente la capacidad de articulación de los atributos personales con los otros subsistemas que determinan el progreso de la empresa.
  - El Modelo dinámico
    - Se caracteriza por la evolución de los mercados en que operan las empresas en la actualidad.
- **Metodologias DACUM, SCID Y AMOD**
  - DACUM
    - Tambien llamada carta DACUM o mapa DACUM, esta metodología incluye los conocimientos necesarios, comportamientos, conductas, equipos, herramientas, materiales a usar y opcionalmente el desarrollo futuro de un puesto de trabajo
  - SCID. Sistematical Development of Instrucional Currículo. Desarrollo Sistemático de Currículo Instrucional.
    - metodología de análisis de tareas que permite identificar y ejecutar programas de formación acorde con las necesidades. Como el DACUM implica el análisis de tareas, pero va más allá, pues operativiza las formas de evaluación y los medios necesarios, ya que se realiza a través de los procesos productivos especificados con base en otras metodologías (opinión de expertos o entrevistas con los trabajadores) que produzcan una ordenación de las tareas que compone un puesto de trabajo.
  - AMOD: Un Modelo
    - atiende especialmente a una metodología centrada en el autoaprendizaje. Permite elaborar rápidamente programas de formación. A partir del mapa DACUM. La OIT lo describe como una variante del DACUM, que se caracteriza por establecer una fuerte relación entre las competencias y las sub competencias definidas en el mapa DACUM; es el proceso con el que se aprende y la evaluación del aprendizaje.
- **la gestión de la carrera profesional**
  - características
    - forma parte de la gestión laboral desde una perspectiva de transformación digital.
    - La Gestión de Carrera Profesional es una palanca de desarrollo decisiva para la organización, la cual está sujeta a un cierto número de obligaciones legales.
  - aspectos al desarrollar la carrera profesional
    - Las responsabilidades. Habitualmente, se da el caso de que una persona dentro de la organización es la responsable de definir la carrera profesional del grueso de los empleados dentro de la misma.
    - La importancia dada a la carrera profesional. Cuando un empleado tiene como meta única un desarrollo profesional rápido en búsqueda de promoción interna, existe riesgo de que dicha persona se centre excesivamente en la imagen que dé a sus superiores.
    - Las necesidades o exigencias personales de los empleados. se referencia a la existencia de barreras u obstáculos que se le puedan cruzar a los empleados, de manera que se vean forzados a modificar la trayectoria de su carrera profesional
  - fases
    - Fase de evaluación y valoración: se da una autoevaluación del trabajador (mediante cuadernos de trabajo y talleres de planificación), junto con una valoración externa, por parte de la DRH (entrevistas, ejercicios y juegos de gestión).
    - Fase de dirección y orientación: Con los resultados anteriores en la mano, este sería el momento para determinar el tipo de carrera adecuada para cada empleado y para orientarles de forma directa hacia la consecución de unos objetivos profesionales precisos.
    - Fase de desarrollo: en la que la empresa pone a disposición de los empleados diversos medios para fomentar la promoción interna de los mismos, mejorando sus habilidades (aptitudes).
- **Necesidades y objetivos de la planificación de la carrera profesional**
  - objetivo
    - recibir una formación de calidad y útil para el desarrollo de su profesión.
    - implementación de nuevas y mejores tecnologías.
- **Concepto y finalidad de la evaluación del rendimiento.**
  - procedimiento continuo
    - se da cuando el jefe directo de aquél, la evaluación es un procedimiento continuo, que abarca todas y solas las actuaciones del individuo durante el período de tiempo evaluado.
  - procedimiento sistematico
    - los factores que se van a evaluar, como sus niveles o grados, así como el procedimiento entero de la entrevista y su desarrollo, están minuciosamente sistematizados en un Manual, idéntico para todos los miembros de la organización
  - procedimiento orgánico
    - afecta a toda la organización, no sólo a un departamento o sección de la misma.
  - procedimiento en cascada
    - sistema de comunicación vertical en el que cada jefe va a evaluar a todos y a sólo sus colaboradores directos. Cada uno de estos, a su vez, evalúa a sus propios colaboradores, y así sucesivamente, hasta el último nivel del organigrama, al que se decida que va a afectar este tipo de evaluación.
  - procedimiento de expresión de juicios
    - En la empresa existe una permanente adjudicación de etiquetas por parte del jefe hacia sus subordinados.
- **Tipos de evaluación**
  - evaluación de desempeño
    - se clasifica en
      - Evaluación de la actuación del persona
      - Autoevaluación
      - Evaluación 180 grados
      - Evaluación 360 grados
      - Evaluación de desempeño por competencias
- **Concepto y componentes de la retribución**
  - concepto
    - La remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados. Es una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica.
  - componentes de la remuneración
    - Remuneración base
    - Complementos salariales
    - Horas extraordinarias
    - Salarios en especie
- **principales sistemas retributivos**
  - Retribución fija
  - Retribución individualizada
  - Retribución en especie
  - Retribución variable
  - Retribución flexible
- **Sistemas de retribución basados en el puesto de trabajo**
  - Sistemas de retribución basados en el individuo.
    - 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.
  - Retribución y rendimiento. Sistemas de incentivos.
    - establecer el salario de cada uno de sus colaboradores, en función de su contribución a los objetivos individuales y empresariales. Una premisa fundamental es que esta retribución se base en la equidad externa e interna. La equidad externa se consigue a través de los diferentes estudios de retribuciones existentes que permiten conocer cuánto están ganando otras personas que ocupan puestos similares en sectores relacionados.
  - El plan salarial. Resistencias, detección y neutralización de amenazas
    - Las empresas neoliestan disponer de un sistema de compensación que les asegure gestionar eficazmente uno de los costes operativos más importantes para su funcionamiento, sino el que más especialmente en las compañías intensivas.

XMind Evaluation Mode