Nombre de alumno: Cynthia Darineli Ascencio Lopez.

Nombre del profesor: Mariela Verenice Sanchez

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Organización De Recursos Humanos

Licenciatura: Ciencias De La Educación

Grado: 3° Cuatrimestre

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Conceptos y objetivos de la formación.

La formación es una actividad a corto plazo. El desarrollo es a largo plazo y es orientado hacia el futuro.

La formación sirve para que las personas hagan mejor su trabajo de igual forma, el desarrollo ayuda a pensar estratégicamente y crea generalistas y líderes empresariales.

Objetivos: la formación de los trabajadores en una empresa es fomentar sus capacidades personales y laborales, a la vez que se adaptan sus actitudes en beneficio de estos y de la propia organización.

Se basa en incrementar la empleabilidad y productividad de los trabajadores, buscando el alcance de los objetivos generales de la empresa.

Importancia de la Formación:

- Aumento de su empleabilidad y posibilidades de promoción tanto interna como externa.
- Reducción de los riesgos y accidentes de trabajo.
- Incremento de la seguridad y estabilidad laboral.
- Posibilidades de obtención por parte del empleado de un salario superior.

El proceso de formación.

Las etapas principales del proceso de formación dentro de la empresa son:

- 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.

Chiavenato explico que el inventario de las necesidades de formación se deben satisfacer las necesidades que pueden ser pasadas, presentes o futuras.

Es el proceso que orienta la estructuración el desarrollo y programas para establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas de una organización.

Indicadores de necesidades de formación

Hay dos tipos de indicadores: los que nos señalan necesidades futuras (a priori) y los que se manifiestan en los hechos pasados (a posteriori) y que apuntalan las necesidades presentes.

Tipos de necesidades de formación

- Por su profundidad: Manifiestas y Ocultas.
- Por su coyuntura: Preventivas, Correctivas y Predictivas.
- Por su oportunidad: En cuanto al tiempo y En cuanto a su importancia.
- Por su magnitud: Tolerable y Graves.

Elaboración de un plan de formación.

La elaboración de un plan de formación requiere la aplicación y desarrollo de un proceso secuencial, donde sistemáticamente hay que seguir una fase de trabajo.

Estas son algunas elaboraciones de un plan de formación como los que enumera Moyano González:

- Evaluación del desempeño
- Cuestionario.
- Descripción del puesto.
- Análisis del puesto.
- Perfil del puesto.
- Pruebas de desempeño.

Ejecución y evaluación de la formación.

Moyano González (2016) presenta un listado de las técnicas más comunes para evaluar las necesidades de formación:

- Entrevista.
- Encuesta.
- Observación.

Gestión por Competencias.

Las competencias surgen de una manera que determinar las características que deben tener los empleados en el desempeño de su actividad laboral, con el fin de alcanzar niveles de productividad y competitividad.

Las gestiones por competencia aseguran lo siguiente:

- Trabajadores competitivos.
- Mayor flexibilidad en los empleados.
- Potenciar el aprendizaje.

Los tipos de competencias son:

Competencias Generales o Básicas.

Competencias Técnicas o Específicas.

Modelo de Gestión por Competencias.

Mertens (1999), en su obra Competencia Laboral: consiste que los sistemas, surgimientos y modelos, distingue dos modelos acerca de las competencias laborales:

- El Modelo estructural.
- El Modelo dinámico.

Son modelos de competencias que determinan para un puesto de trabajo y desarrollan las competencias adicionales para el crecimiento personal y profesional de los empleados.

la formación por competencias, son aquélla que buscan formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo.

El enfoque dinámico

Se caracteriza por la evolución de los mercados en que operan las empresas en la actualidad.

Metodologías DACUM, SCID Y AMOD

DACUM: Es un análisis de procesos productivo de tareas que se realiza las formas de evaluación, que es un instrumento para analizar ocupaciones y procesos de trabajo.

SCID: Es un análisis de tareas que permite identificar programas de formación, donde facilita la formación del trabajo del trabajador y guía al instructor.

AMOD: Es un método que permite elaborar programas de formación.

La gestión de la carrera profesional.

Es la parte de la gestión laboral desde una perspectiva de transformación digital que comienza desde muy temprano, desde el momento mismo de la formación académica.

Los aspectos relevantes que tienen que tener en cuenta son referente al desarrollo de la carrera profesional los cuales son los siguientes:

- Las responsabilidades.
- La importancia dada a la carrera profesional.
- Las necesidades o exigencias personales de los empleados.

tres grandes fases a lo largo de este proceso:

- Fase de evaluación y valoración.
- Fase de dirección y orientación.
- Fase de desarrollo.

Desarrollo de carrera con éxito

el desarrollo de la carrera profesional y la formación de sus empleados, muchas empresas ponen a disposición de estos, programas de tutorías.

Necesidades y objetivos de la planificación de la carrera profesional.

Es un objetivo que brinda una oportunidad para seguir logrando nuestras metas profesionales. Es importante el plan de carrera que puede diferenciar frente a otras compañías de una organización.

Objetivo del plan de carrera

Los planes de carrera son una oportunidad para recibir una formación de calidad y útil para el desarrollo de su profesión.

un plan de carrera dentro de una empresa puede inducir una mejor imagen en nuestra profesion.

Concepto y finalidad de la evaluación del rendimiento.

La evaluación del desempeño, es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y de expresión de juicios acerca del personal de una empresa.

Se presentan algunas de los procedimientos los cuales son:

Es un procedimiento continuo: Que abarca todas y solas las actuaciones del individuo durante el período de tiempo evaluado.

Es un procedimiento sistemático: es un procedimiento entero de la entrevista y su desarrollo, están minuciosamente sistematizados en un Manual, idéntico para todos los miembros de la organización.

Tipos de evaluación.

La evolución del desempeño es importante en el are de recursos humanos y es importante tomar en cuenta que la evolución puede ocurrir en la gestión personal en el análisis de los resultados financieros de una empresa.

Los tipos de evaluación de desempeño son:

- Evaluación de la actuación del personal.
- Autoevaluación.
- Evaluación 180 grados.
- Evaluación de desempeño por competencias.

Concepto y componentes de la retribución.

La 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.

La remuneración se entiende como 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. Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo.

Principales sistemas retributivos

- **Retribución fija:** Es la que se establece en función del puesto del trabajador, evaluando sus funciones y responsabilidades.
- **Retribución individualizada:** puesto y responsabilidades del trabajador, sino también a las cualidades personales y conocimientos personales de cada uno.
- **Retribución en especie:** Este tipo de política retributiva no se centra solo en la aportación salarial sino en otros beneficios y privilegios para el trabajador.
- **Retribución variable:** Este tipo de retribución precisa de un sistema de medición de resultados aplicado a todos los empleados, haciendo que todos tengan las mismas posibilidades y la misma recompensa al alcanzar los objetivos.
- **Retribución flexible:** Permite al trabajador contar con un salario fijo que puede verse incrementado bien económicamente al tener una parte variable o con retribuciones en especie.

Sistemas de retribución basados en el puesto de trabajo

Es importante que los empleados tengan el objetivo de sistemas retributivo que es asignar un salario elevado a los puestos más importante, como bien sabemos los puestos de salario están ligados al perfil de las competencias de las personas, ya sea que tenga años de experiencia.

Las variables están relacionadas a las estructuras del desempeño y a las consecuencias de los objetivos, es importante que la retribución basada en los conocimientos, habilidades y actitudes en los empleados a la hora de realizar su trabajo.

Retribución y rendimiento. Sistemas de incentivos.

La importancia es que una empresa cuando implanta un sistema de retribución es establecer el salario de cada uno de sus colaboradores, en función de su contribución a los objetivos individuales y empresarial. Para ello es llevar a cabo una función o beneficio que permita determinar una semejanza para cada empleado.

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

Dentro de las empresas se debe llevar a cabo una excelente gestión de los recursos económicos, esto permite a la compañía intensiva que el personal lleve a cabo los costos salarios.

Además, las empresas arriesgan una gran pérdida de profesionales valiosos, si el mercado en que se mueve cotiza los salarios.

De igual forma es importante tener en cuenta que las empresas se empeñan en controlar sus costos a base de contener un modo continuo los salarios de sus trabajadores, esto se encontrará con dificultades a la hora de hacer ofertas suficientemente altas a los candidatos potenciales que desee incorporar.