

# Desarrollo Humano I

Enero - Mayo 2009



Enero 30 de 2009

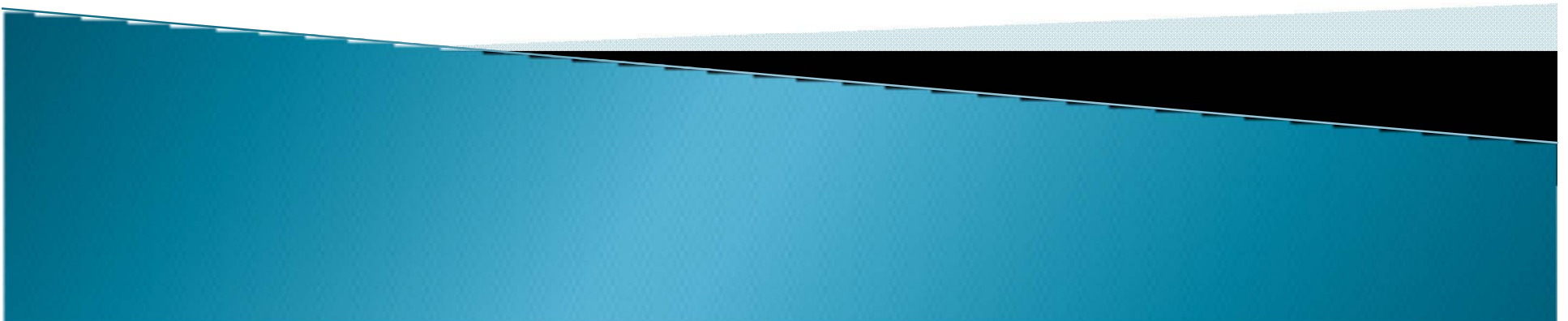
## Agenda Enero 30

1. ¿Qué es Gestión de Personas?
2. Ejercicios Prácticos
3. Teorías de Gestión de Personas



## Test de Supuestos Gerenciales

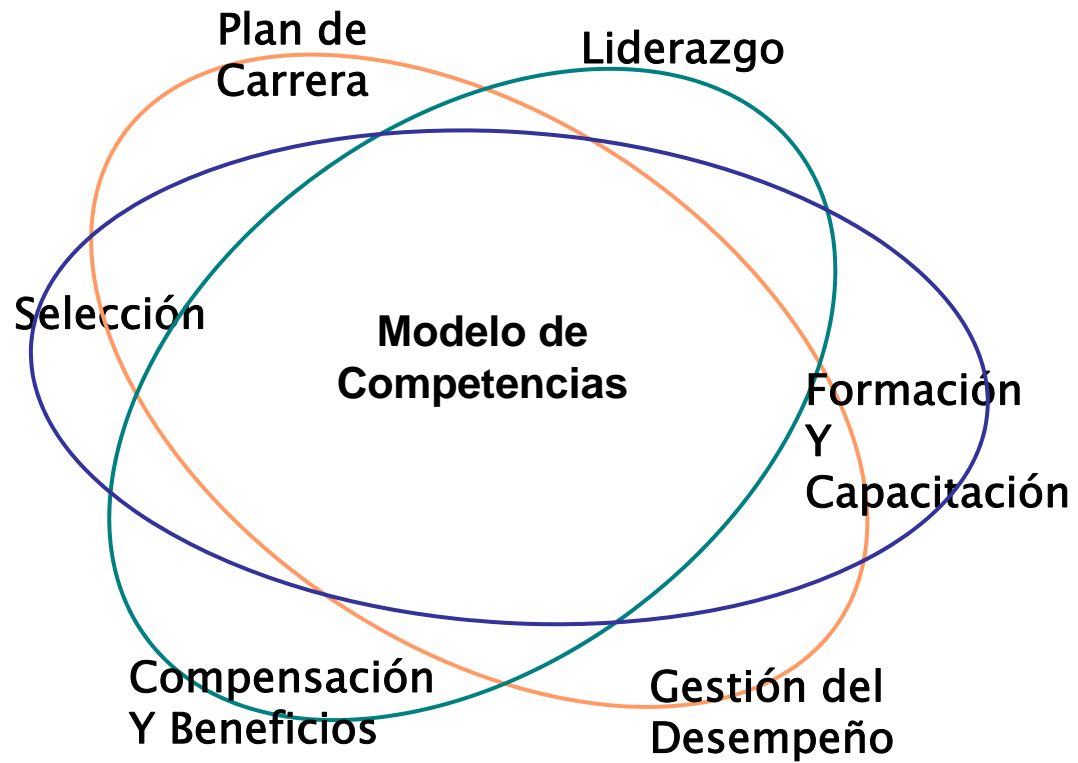
1. Lea las afirmaciones y frente a cada una, de acuerdo con su forma de pensar, conteste Sí, si está de acuerdo con ella y No si está en desacuerdo. No hay respuesta intermedia.
2. Cuento el número de respuestas Sí para las preguntas 1, 4, 6, 8, 9, 10, 12 y escríbalo frente a la letra X.
3. Cuento el número de respuestas Sí para las preguntas 2, 3, 5, 7, 11, 13, 14 y escríbalo frente a la letra Y.
4. ¿Hacia qué tipo de teoría está usted orientado?



## Ejercicio Estudio de Casos

1. Dividirse en cuatro grupos de trabajo.
2. Leer el caso asignado.
3. Contestar las preguntas en grupo.
4. Escoger un relator y juntarse con el otro grupo que tenía el caso similar.
5. Los relatores y dos personas más elegidas en cada grupo comparten las respuestas a las preguntas y deben llegar a una sola posición respecto a las mismas.
6. Mientras ellos trabajan en las preguntas, el grupo de cada empresa prepara una presentación de la misma a fin de que el resto de los asistentes la conozca como introducción a las preguntas y respuestas.
7. Se hacen las presentaciones. Hay espacio para que los integrantes del otro grupo pregunten dudas o inquietudes sobre la forma en que se resolvieron las preguntas o aporten nuevas ideas.

# Gestión de Personas



## Teorías Administrativas

Teoría Clásica	Teoría humanista	Teoría de sistemas	Teoría contingencias
Muy regulada	Regulación flexible	Regulación variable	Regulación según mercado
Normas y procedimientos internos	Patrones y necesidades internas y grupales	Contenido organizacional interno y externo	Contenido organizacional y externo
Centralización en la toma de decisiones	Alta descentralización en toma de decisiones	Descentralización variable equilibrio interno y externo	Descentralización según necesidades del entorno
No necesidades empleados	Alta consideración necesidades empleados	Necesidades empleados, subsistemas y sistemas	Necesidades totales o parciales según entorno
Supervisión cercana y control	Flexibilidad interna sin tomar elementos externos	Retroalimentación como elemento de control	Comunicación como integradora
Comunicación muy formal, descendente y escrita	Comunicación formal e informal, escrita y verbal, en todas direcciones	Comunicación formal e informal, escrita y verbal, entre subsistemas	Comunicación formal e informal, escrita y verbal, dentro y entre subsistemas

## Procesos de Gestión de Personas

- Inducción:** Socialización del empleado con la empresa. Información general.
- Capacitación:** Enseñanza y entrenamiento de las funciones del cargo a desempeñar.
- Compensación:** Salario, remuneración en dinero o especie, por compensación del cumplimiento de labores de un empleado.
- Evaluación del desempeño:** Herramienta o sistema de evaluación del desempeño (cumplimiento de objetivos del empleado).



# Teorías Procesos de Gestión de Personas

## 1. Gerenciamiento Científico

Inducción: No hay

Capacitación: Explicación puntual /verbal de la función a realizar. Por ejemplo: Revisar los mensajes dejados.

Compensación: Salario fijo

Evaluación del  
desempeño: No hay.





# Teorías

## Procesos de Gestión de Personas

### 2. Teorías Administrativas

**Inducción:** Explicación del organigrama de la empresa y su nivel jerárquico.

**Capacitación:** Explicación puntual /verbal /práctica de las funciones a realizar. Por ejemplo: Manejo de todo el software teórico – práctico.

**Compensación:** Salario fijo.

**Evaluación del desempeño:** De acuerdo con número de reportes, jefe evalúa el desempeño del empleado.



# Teorías

## Procesos de Gestión de Personas

### 3. Teorías de las Relaciones Humanas

**Inducción:** Socialización del empleado con la empresa en lo referente a su historia, metas y políticas para empleados.

**Capacitación:** De enseñanza e interacción con el empleado.

**Compensación:** Salario fijo competitivo con el mercado.

**Evaluación del desempeño:** La realiza jefe inmediato con énfasis en necesidades del empleado.



# Teorías

## Procesos de Gestión de Personas

### 4. Escuela de Toma de Decisiones

**Inducción:** Socialización del empleado con la empresa en lo referente a su historia, metas y políticas para empleados.

**Capacitación:** De enseñanza e interacción con el empleado.

**Compensación:** Salario fijo.

**Evaluación del desempeño:** La realiza jefe inmediato con énfasis en necesidades del empleado y se desarrolla un proceso de retroalimentación.



# Teorías

## Procesos de Gestión de Personas

### 5. Teoría de Contingencia/Sistemas Abiertos

**Inducción:** Socialización del empleado con la empresa en lo referente a su historia, metas, políticas y procedimientos de toda la compañía y mercado en el que se desenvuelve (cifras, competidores, etc).

**Capacitación:** De enseñanza e interacción con el empleado, con períodos definidos de acuerdo con experiencias prácticas.

**Compensación:** Salario fijo competitivo con el mercado. (Benchmarking)

**Evaluación del desempeño:** Parametrizada, retroalimentación de ambas partes.



# Teorías

## Procesos de Gestión de Personas

### 6. Teoría de Competencias enmarcadas en valores

**Inducción:** Socialización del empleado con la empresa basada en la interrelación existente entre el contexto de mercado, la dinámica interna (procedimientos, políticas, beneficios), clientes, inversionistas y sociedad.

**Capacitación:** Parametrizada, con diferentes herramientas de enseñanza.

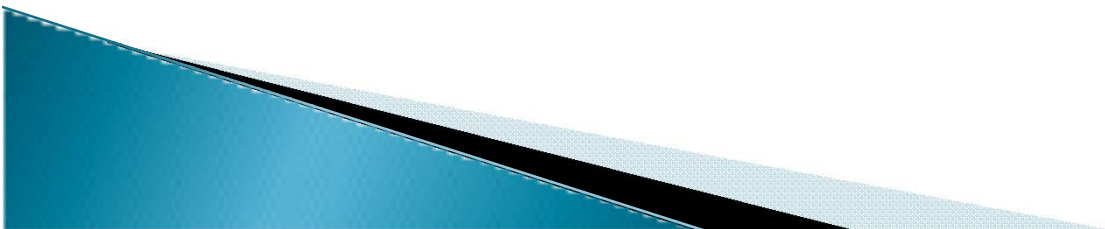
**Compensación:** Salario fijo, variable, incentivos, bonos por cumplimiento. (Encuestas de salario Benchmarking)

**Evaluación del desempeño:** 360, retroalimentación, planes de desarrollo.

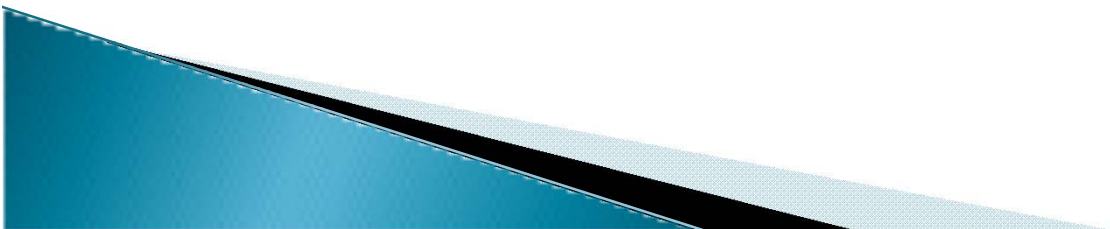


## Compromisos próxima clase Viernes 6 de febrero

- Lectura Capítulo 3 “Organizational Behavior. An Experiential Approach” Osland, Kolb and Rubin 7th Edition.
- Investigar sobre aprendizaje organizacional e individual



¿Preguntas?



¡Gracias!

