

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

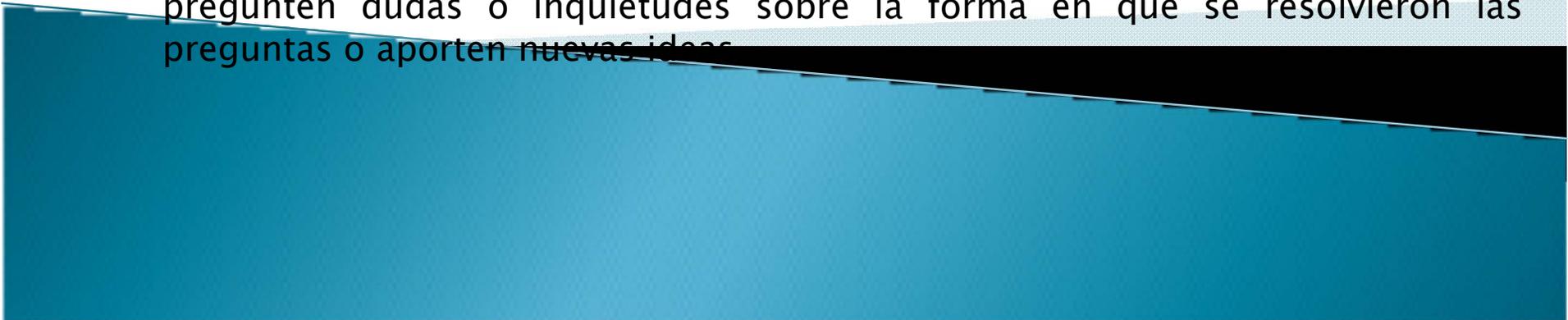


Test de Supuestos Gerenciales

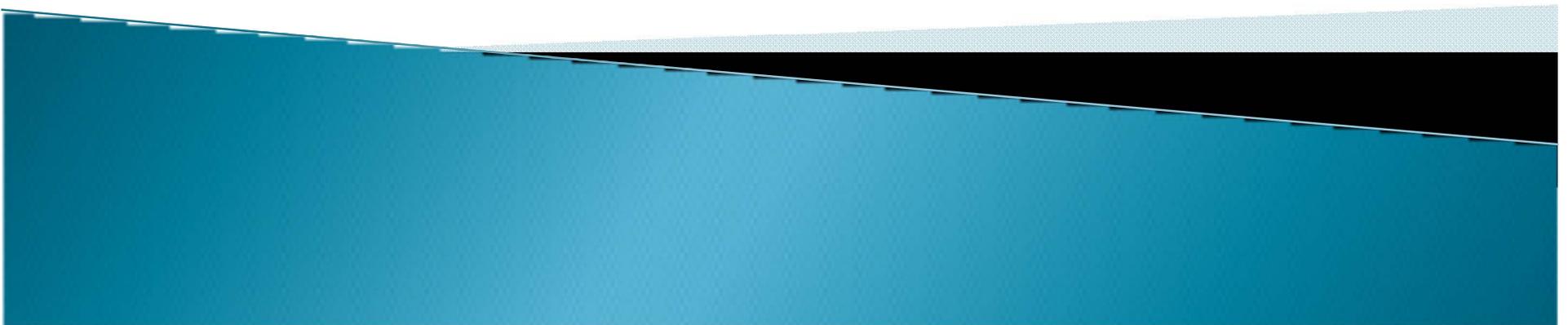
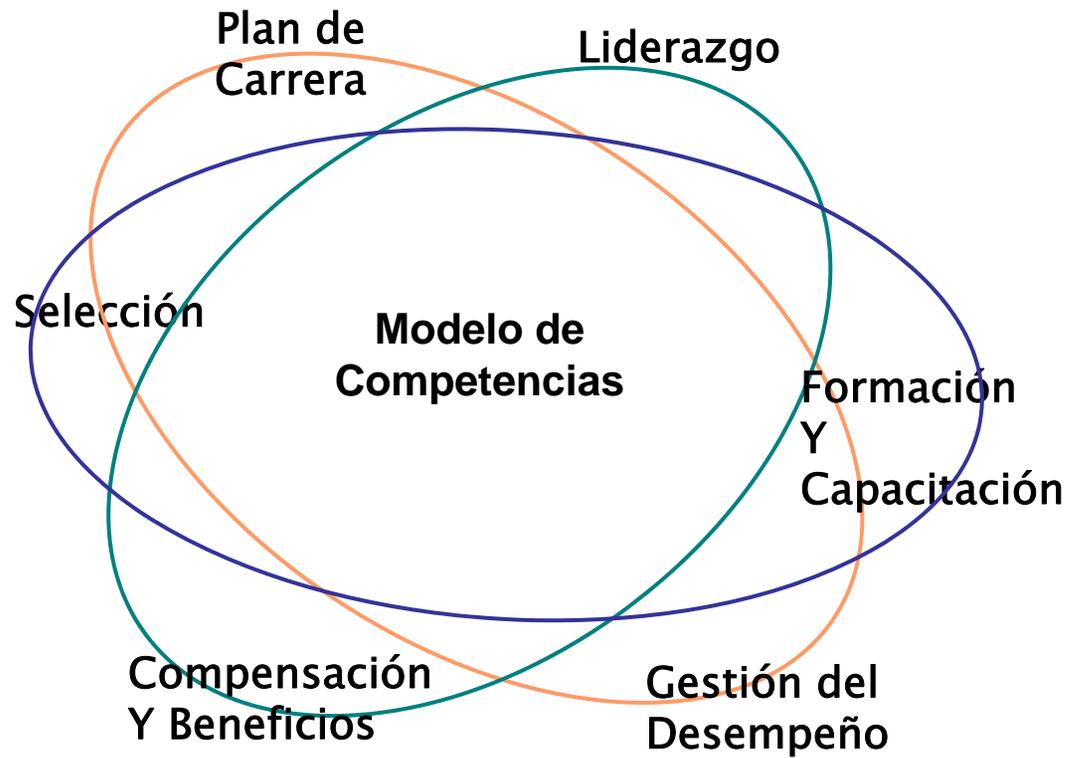
1. Lea las afirmaciones y frente a cada una, de acuerdo con su forma de pensar, conteste Sí, si está de acuerdo con ella y No si está en desacuerdo. No hay respuesta intermedia.
2. Cuente el número de respuestas Sí para las preguntas 1, 4, 6, 8, 9, 10, 12 y escríbalo frente a la letra X.
3. Cuente el 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.

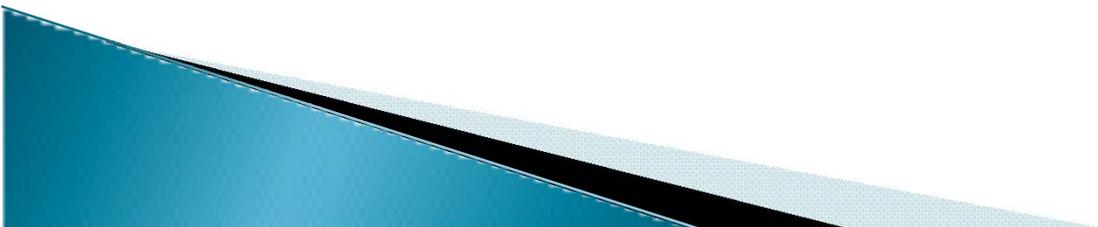
Compensación: Salario fijo, variable, incentivos, bonos por cumplimiento. (Encuestas de salario Benchmarking)

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

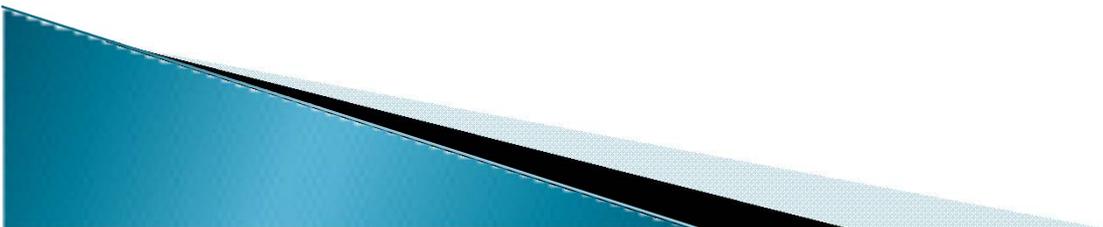


Compromisos próxima clase Viernes 6 de febrero

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



¿Preguntas?



¡Gracias!

