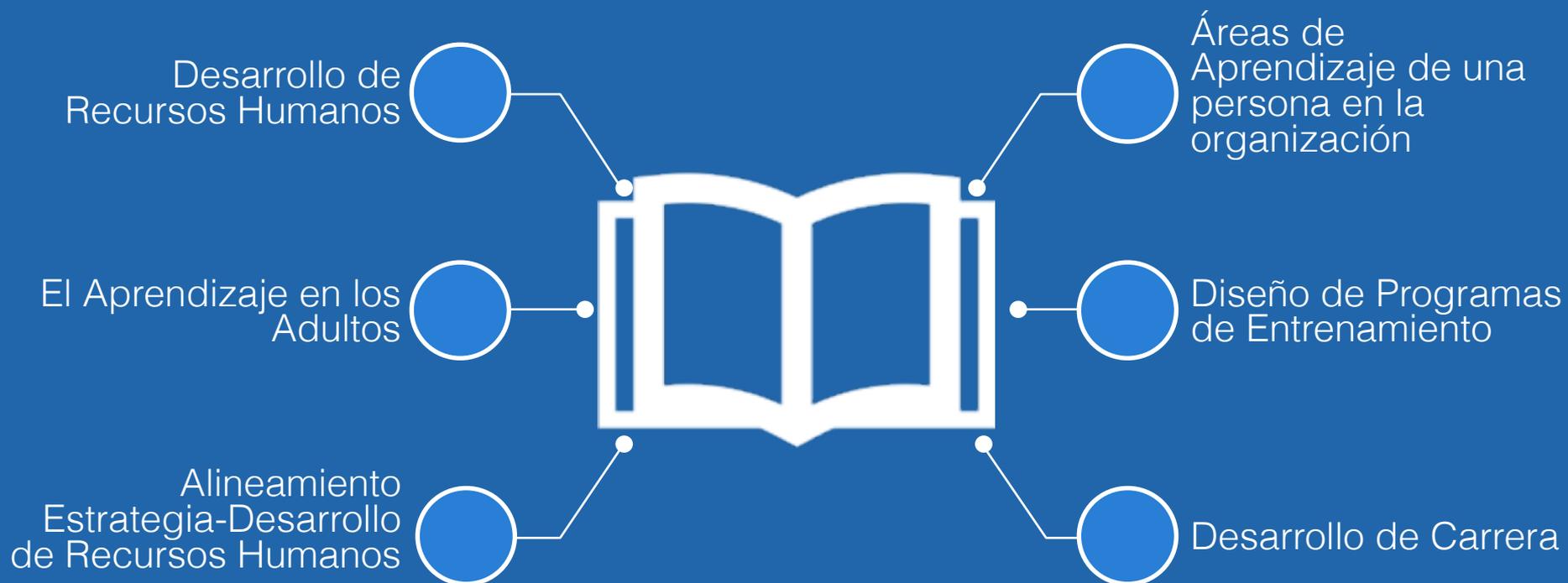


ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL

Profesor: Felipe Acevedo F.



Desarrollo de los Recursos Humanos

Desarrollo de Recursos Humanos

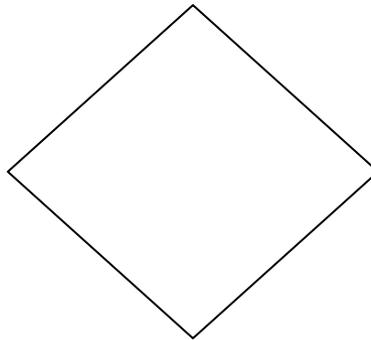
Son todas aquellas iniciativas que una organización desarrolla e implementa para ayudar a los empleados a desarrollar sus habilidades, conocimientos y habilidades personales y de la organización.

Desarrollo de Carrera

Programas diseñados para apoyar el avance y desarrollo de los trabajadores en su vida personal y crecimiento profesional

Entrenamiento

Programas diseñados para que los trabajadores adquieran mejores competencias y habilidades



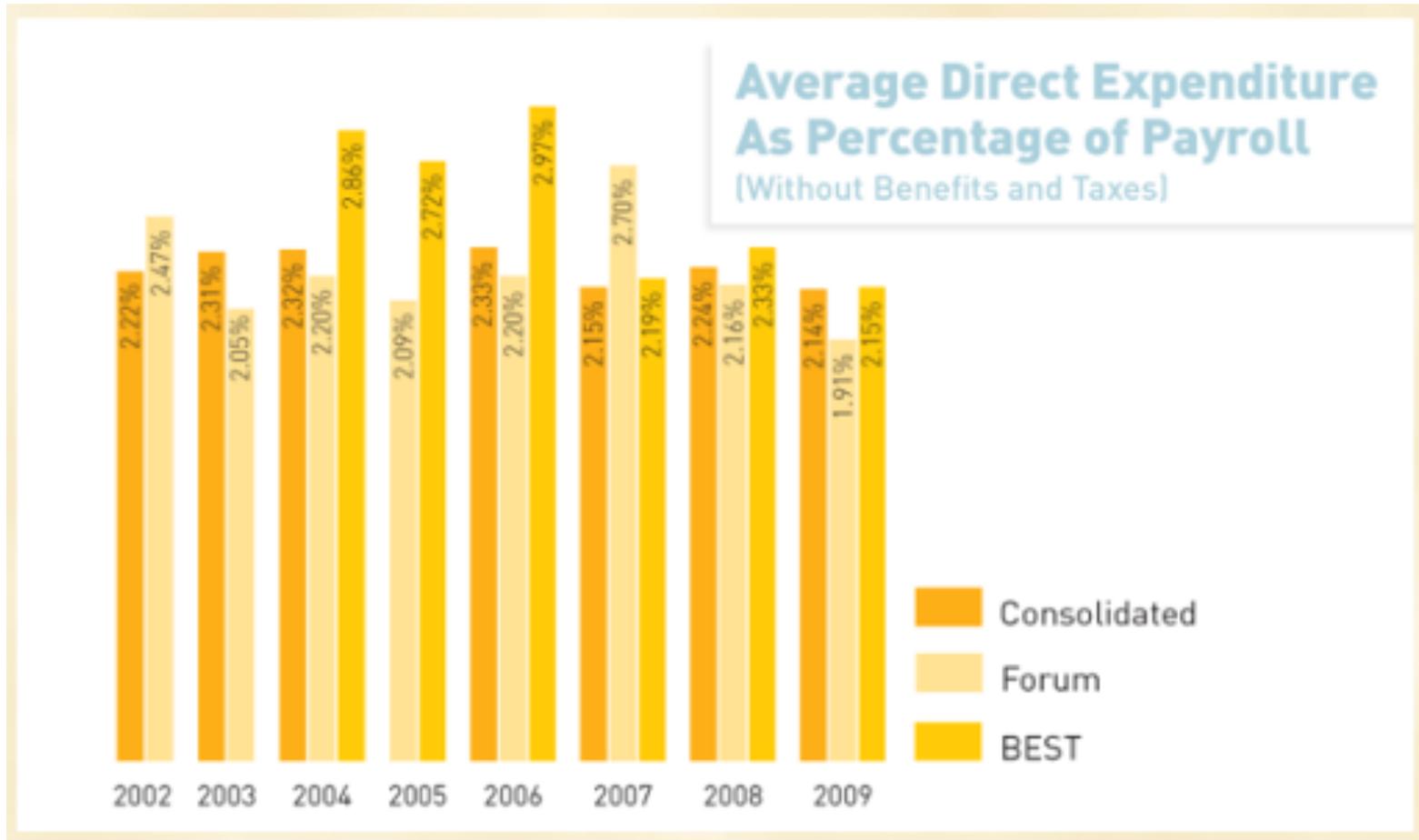
Desarrollo del Trabajador

Programas diseñados para mejorar el talento actual y futuro de la persona

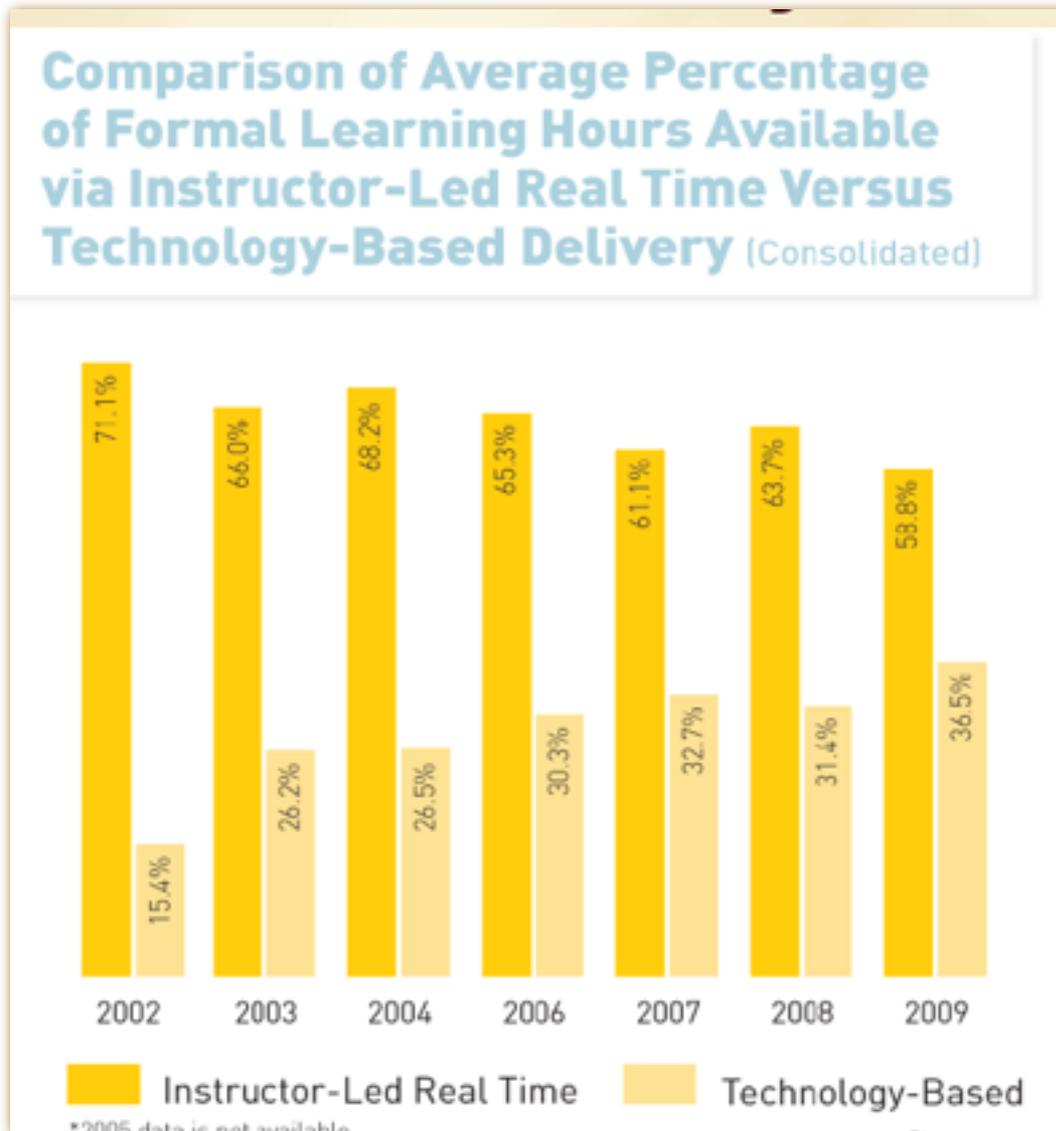
Desarrollo Organizacional

Procesos orientados a facilitar que la organización o la unidad de trabajo impulse cambios que le permitan mejorar actitudes, valores y productividad

¿Cuánto destinan las organizaciones al Desarrollo de sus Recursos Humanos?



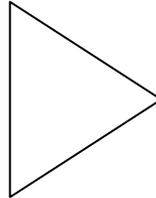
¿De qué manera se entrega generalmente este desarrollo?



Lo importante no es la metodología o herramienta, sino para que se usa.

Objetivos

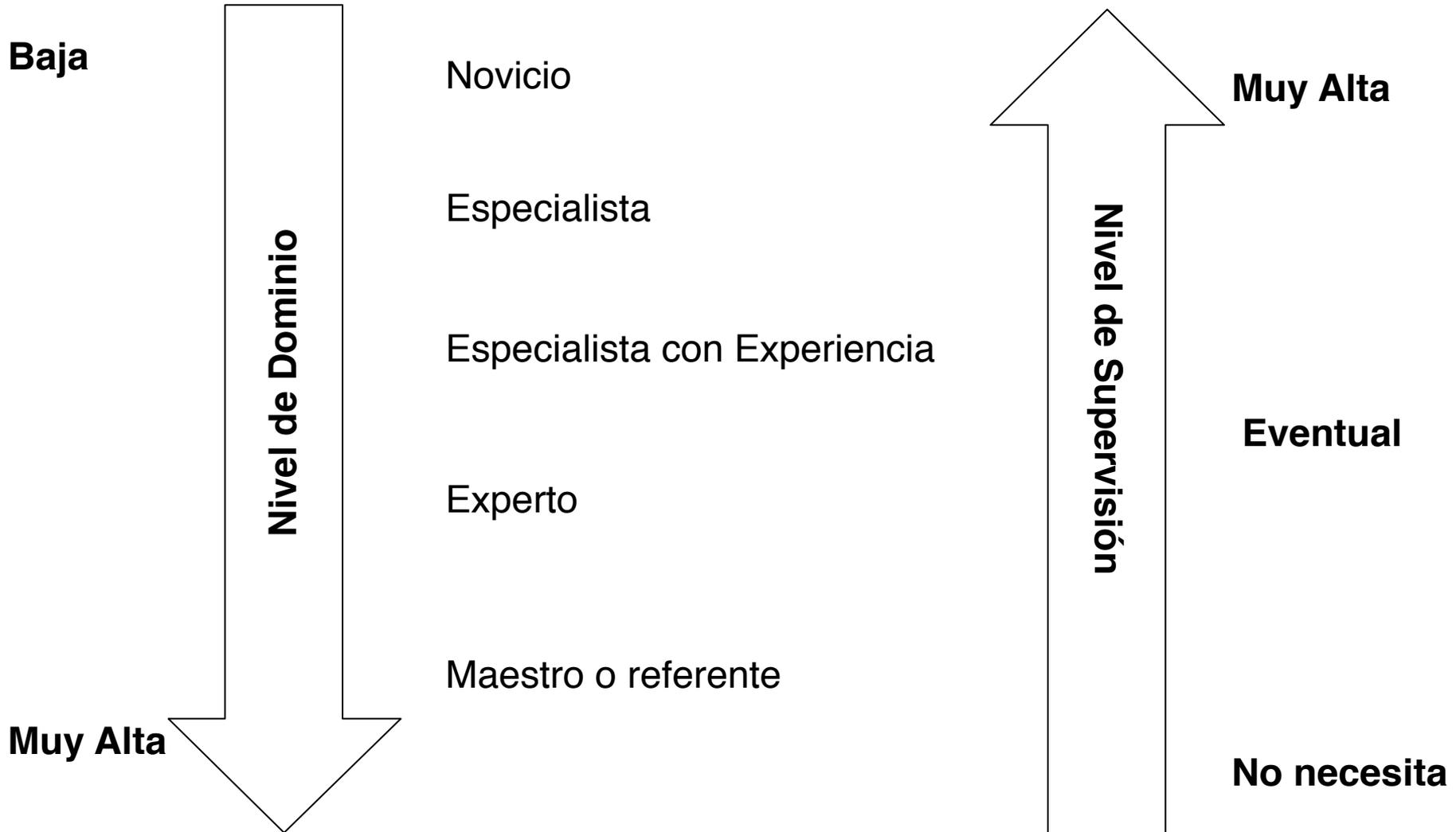
- Desarrollo de carrera.
- Desarrollo del empleado.
- Desarrollo Gerencial.
- Planes de sucesión.
- Desarrollo a largo plazo y oportunidades para el personal



Opciones

- Educación asistencial.
- Programas de asistencia al personal.
- Mentoring
- Coaching.
- Creación de redes.
- Oportunidades/herramientas diarias de aprendizaje.
- Entrenamiento en el trabajo.
- Transferencia de formación.
- Proyectos o asignaciones especiales.
- Rotación de puestos de trabajo.
- Comités transversales.

Generalmente nuestro objetivo con el desarrollo es lograr que todos trabajadores logren un nivel de desempeño de excelencia y que sean expertos en lo que hacen, pero debemos entender que lo anterior es sólo uno de los niveles..



El Aprendizaje en los Adultos

¿Por qué los adultos necesitan desarrollo?

- Complementar los conocimientos aprendidos en la educación formal.
- Adquirir nuevos conocimientos o actualizarse en ellos.
- Desarrollar habilidades que son requeridas para su cargo.
- Funcionar de acuerdo a las organización.
- Entre otras



Principios del aprendizaje adulto.



1. Los adultos tienen la necesidad de saber porque tienen que aprender algo.
2. Los adultos tienen una profunda necesidad de ser auto-dirigidos.
3. Los adultos tienen gran cantidad y diferentes experiencias en comparación con los más jóvenes.
4. Los adultos están listos para aprender cuando experimentan situaciones en la vida que sienten la necesidad de saber o ser capaz de llevar a cabo con mayor eficacia.
5. Adultos se involucran en el aprendizaje con una orientación centrada en la tarea (o centrado en el problema o centrada en la vida) para el aprendizaje.
6. Los adultos son motivados a aprender tanto por factores intrínsecos como extrínsecos.

Estilos del aprendizaje del adulto

- Las formas en que las personas aprenden y procesan la información:

Pedagogía v/s Andragogía

- Autoaprendizaje: pasa de la dependencia a la auto-dirección.
 - Experiencial: sirve como un recurso cada vez más útil.
 - Disposición para aprender: Más orientado a los roles sociales.
 - Orientación al aprendizaje: de un uso futuro a un uso inmediato.
 - Motivación para aprender: cada vez más interna a medida que maduramos.
-
- Por lo tanto, los adultos prefieren problemas centrados en el autoconcepto, basados en la discusión y experiencias de aprendizajes relevantes.

Estilos del aprendizaje del adulto

- Los estilos de aprendizaje influyen en la forma en que:
 - Resolvemos problemas, trabajamos en equipo, manemos los conflictos, realizamos una elección de carrera y negociamos.

Ejemplo:

- Visual: Muéstrame.
- Auditiva: Háblame de esto.
- Kinestésica: hagamos algo.

Alineamiento Estrategia-Desarrollo de Recursos Humanos

¿Cuál es el alcance que deben tener mi sistema de desarrollo de RRHH?



- El que la estrategia de mi organización demande...
 - El entrenamiento debe ser ofrecido para:
 - Personal actual y nuevas contrataciones.
 - Personal recientemente promovido.
 - Jefaturas.
 - Pero también debe considerar aquellos que están fuera de las organizaciones:
 - ¿Cuales son aquellas otras organizaciones relevantes para mi organización, con las que he desarrollado alianzas y relaciones de largo plazo?
 - ¿Qué otras organizaciones realizan aportes críticos a mi cadena de valor, proveedores, representantes, distribuidores, clientes, etc.?
 - ¿Necesitamos entrenar a nuestros consumidores?

¿Cómo evaluar lo que mi organización necesita?



- ¿Cuál es la propuesta de valor de mi organización? ¿Qué valor genero?
- ¿Qué tan determinantes son las competencias de mis trabajadores para generar mi propuesta de valor?
- ¿Qué tan crítico son las competencias de mis trabajadores para generar ventajas competitivas? ¿Cuáles son estas?
- ¿Cuáles son los cambios y nuevas tendencias de mi entorno, y como mis empleados deben dar respuesta a ellos? ¿En términos de estrategia? ¿En relación la cultura?
- Que esta cambiando y como los empleados responden a estos cambios de estrategia y cultura.
- ¿Quiénes son mis asesores internos? ¿En quienes me apoyo para mejorar el rendimiento de mi empresa?

¿En qué beneficia el desarrollo de los RR.HH. a mi organización?

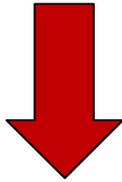


- **Mejora el rendimiento individual como el organizacional.**
- **Facilita la retención y progreso de los trabajadores.**
- **Permite la implementación de la estrategia.**
- **Apoya en la implementación de nuevas tecnologías y esfuerzos de cambio cultural.**

Las áreas de aprendizaje de una persona en la Organización

Áreas del aprendizaje en la Organización

SOCIALIZACIÓN



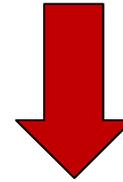
Área del aprendizaje en que logra que la persona funcione de acuerdo a la cultura Organizacional.

ORIENTACIÓN



Área del aprendizaje en que se asegura que la persona comience a ser un aporte de acuerdo a los esperado en su contratación.

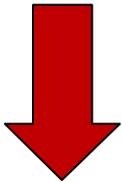
FORMACIÓN Y DESARROLLO



Área del aprendizaje en que se logra que la persona maximice su desempeño.

Características de la Socialización

SOCIALIZACIÓN

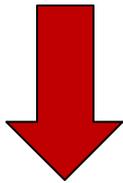


Área del aprendizaje en que logra que la persona funcione de acuerdo a la cultura Organizacional.

- Comienza recién ingresado a la Organización.
- Influye mucho en el rendimiento y estabilidad de la Organización.
- Es necesario direccionar la ansiedad del nuevo miembro.
- No deje que se produzcan vacíos con: colegas, directivos, empleados, clientes, proveedores, etc.
- Las personas suelen adaptarse a nuevas situaciones de manera similar.

¿Como Orientar?

ORIENTACIÓN



Área del aprendizaje en que se asegura que la persona comience a ser un aporte de acuerdo a lo esperado en su contratación.

- Se basa en información del reclutamiento y selección.
- Reduce la Ansiedad.
- Familiariza con la historia, filosofía, procedimientos, reglas, etc.
- Manual del empleado.
- Comunica las políticas relevantes del manual de recursos humanos: horas de trabajo, modalidad de pago, horas extras, beneficios, etc.
- Revisión de responsabilidades y tareas específicas.
- Visita de las instalaciones físicas.
- Presentación con las jefaturas, sus pares y otros miembros de la Organización

Desarrollo de carrera v/s desarrollo del personal.

¿Cual es la diferencia entre ellos?

- Los plazos estipulados.
- El desarrollo de carrera, analiza la eficacia y el éxito profesional a largo plazo.
- El desarrollo del personal, se centra en la eficacia en el trabajo o el rendimiento en los marcos inmediatos o intermedios de tiempo.

Ambos generan valor tanto para el individuo como para la Organización.