



Universidad
Tecnológico®





Administración de Instituciones Educativas

Capacitación y
adiestramiento

Semana 4

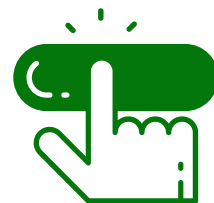




Atención Plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-
mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

<https://youtu.be/Jpqs6V1rgds>



Este tema está enfocado en los procesos de capacitación que se le brindan al nuevo talento, estos pueden ser al inicio o durante la permanencia dentro de la institución. Para realizar estas acciones es necesario haber culminado el proceso de contratación y, por ende, el de inducción. Una vez que se tiene la seguridad de contar con el talento necesario para cubrir los objetivos estratégicos de la institución, se debe llevar a cabo el proceso de capacitación, con el propósito de alinear su actuar a las necesidades cambiantes de la institución derivadas de factores internos y externos, por ejemplo, en el área de innovación tecnológica, en la alineación con nuevas modalidades de enseñanza o el cambio en programas educativos, entre otros aspectos.





La importancia de la capacitación y desarrollo se basa en los constantes cambios que viven las instituciones de acuerdo a los cambios internos y externos.



La capacitación y desarrollo es un proceso que, además de apoyar al talento de la institución a desempeñar su labor, puede influenciar en mejorar el clima organizacional.

Capacitación

Es una acción que debe ser planteada y continua, con el fin de ofrecer conocimiento y desarrollar aptitudes requeridas para que el talento pueda ocupar un puesto de trabajo.

Desarrollo

Es una acción enfocada a la creación de conocimientos necesarios para poder desempeñar responsabilidades mas grandes dentro de un puesto de trabajo o una promoción interna.



Diagnóstico de
necesidades

Plan de capacitación

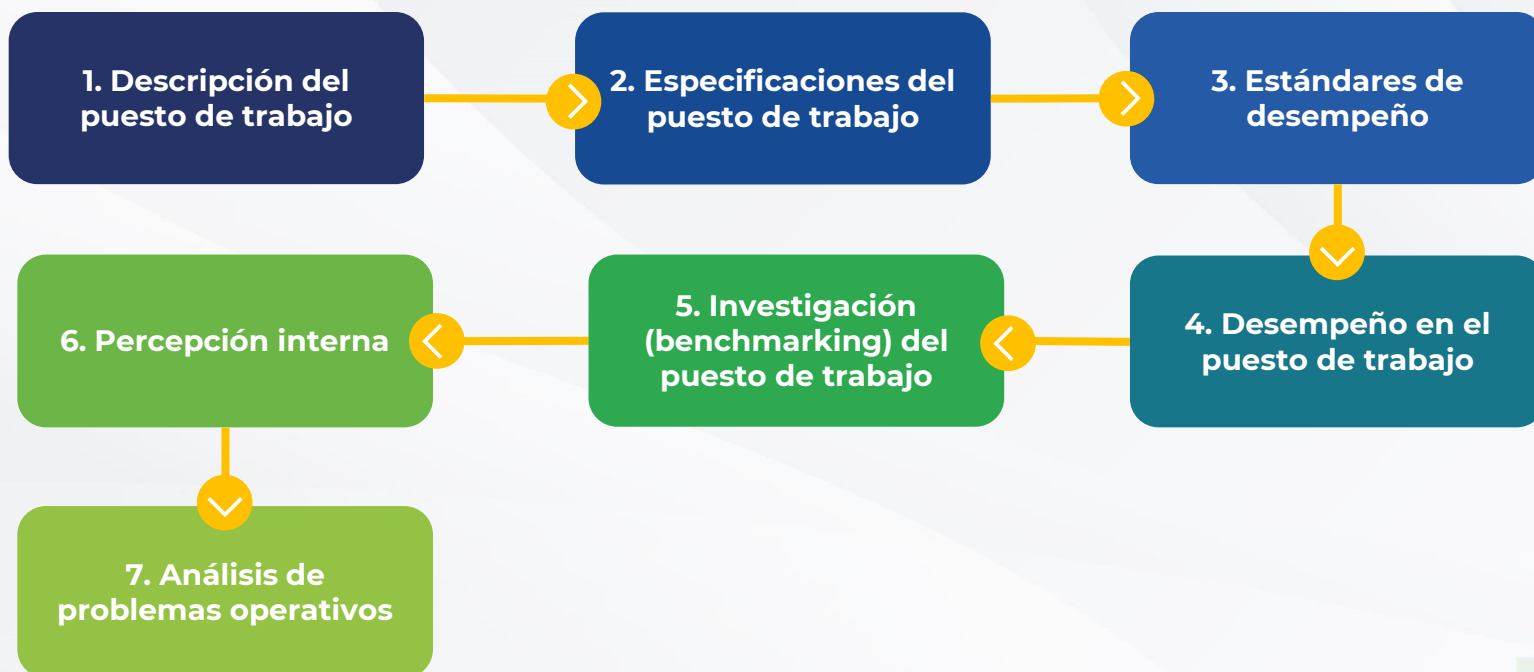
Ejecución del plan de
capacitación

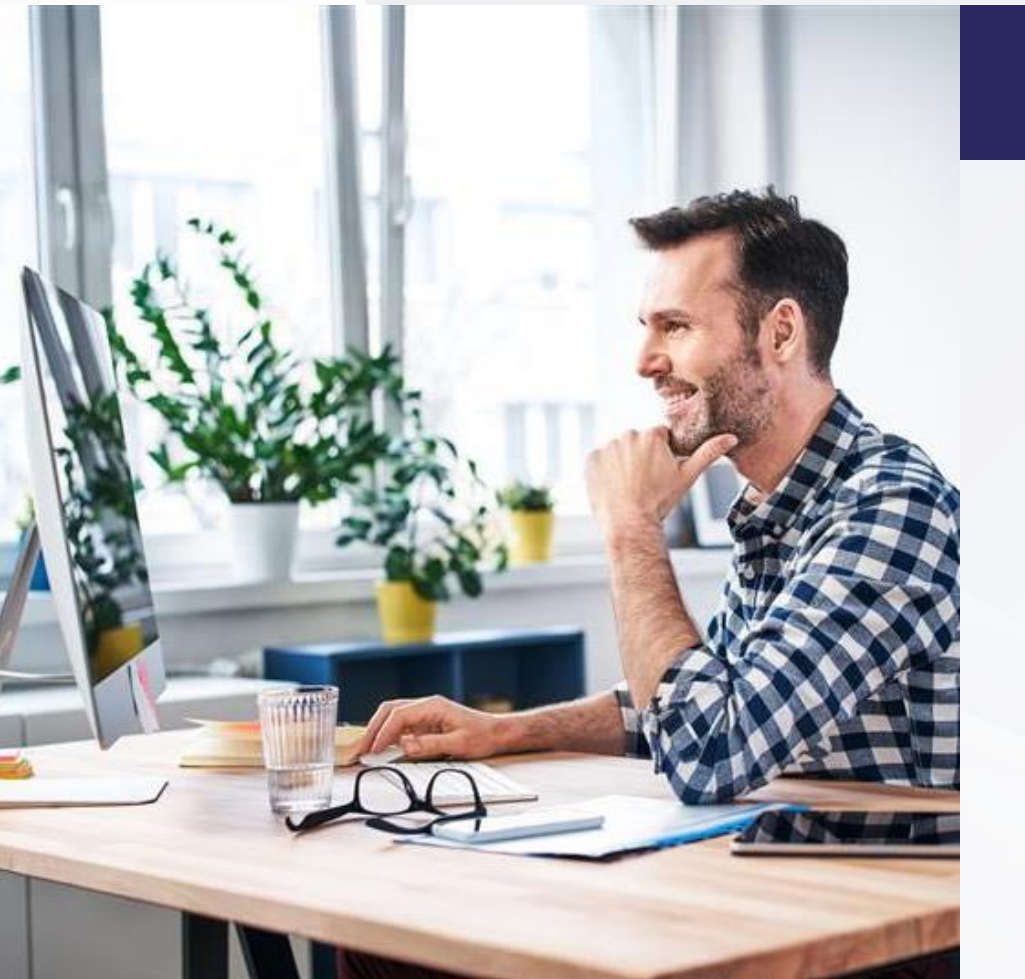
Evaluación y control

Lo anterior es esencial para la capacitación y desarrollo en la institución.



Existen diferentes tipos de herramientas que ayudarán a la institución a definir la capacitación y desarrollo que requiere cada puesto de trabajo. A continuación se muestran las más indicativas:





A lo largo de este tema se conoció que si bien una institución puede tener personal capacitado para realizar sus funciones, es necesario incentivar la inserción de nuevas personas que fomenten la adquisición de nuevos conocimientos.





Reflexiona sobre lo aprendido en el tema y responde lo siguiente:

- ¿Cuál es la diferencia entre capacitación y desarrollo?
- ¿Cuáles son los pasos en el proceso de capacitación?
- Menciona al menos cinco herramientas que ayudarán a la institución a detectar la necesidad de capacitación.





Administración de Instituciones Educativas

Evaluación de desempeño



Semana 4



En este tema se tratará la evaluación de desempeño, factor clave que permite identificar la actuación de cada uno de los talentos de la institución, con la finalidad de obtener información, revisarla, realizar los ajustes necesarios y asegurar que los resultados sean conforme a lo establecido. Como parte fundamental de esta evaluación está identificar el impacto del desempeño de cada empleado tanto en su puesto como a nivel institucional, y si este no es el esperado, además de planificar los programas de capacitación necesarios para lograr alcanzar con éxito los objetivos establecidos en la planeación estratégica de la institución.



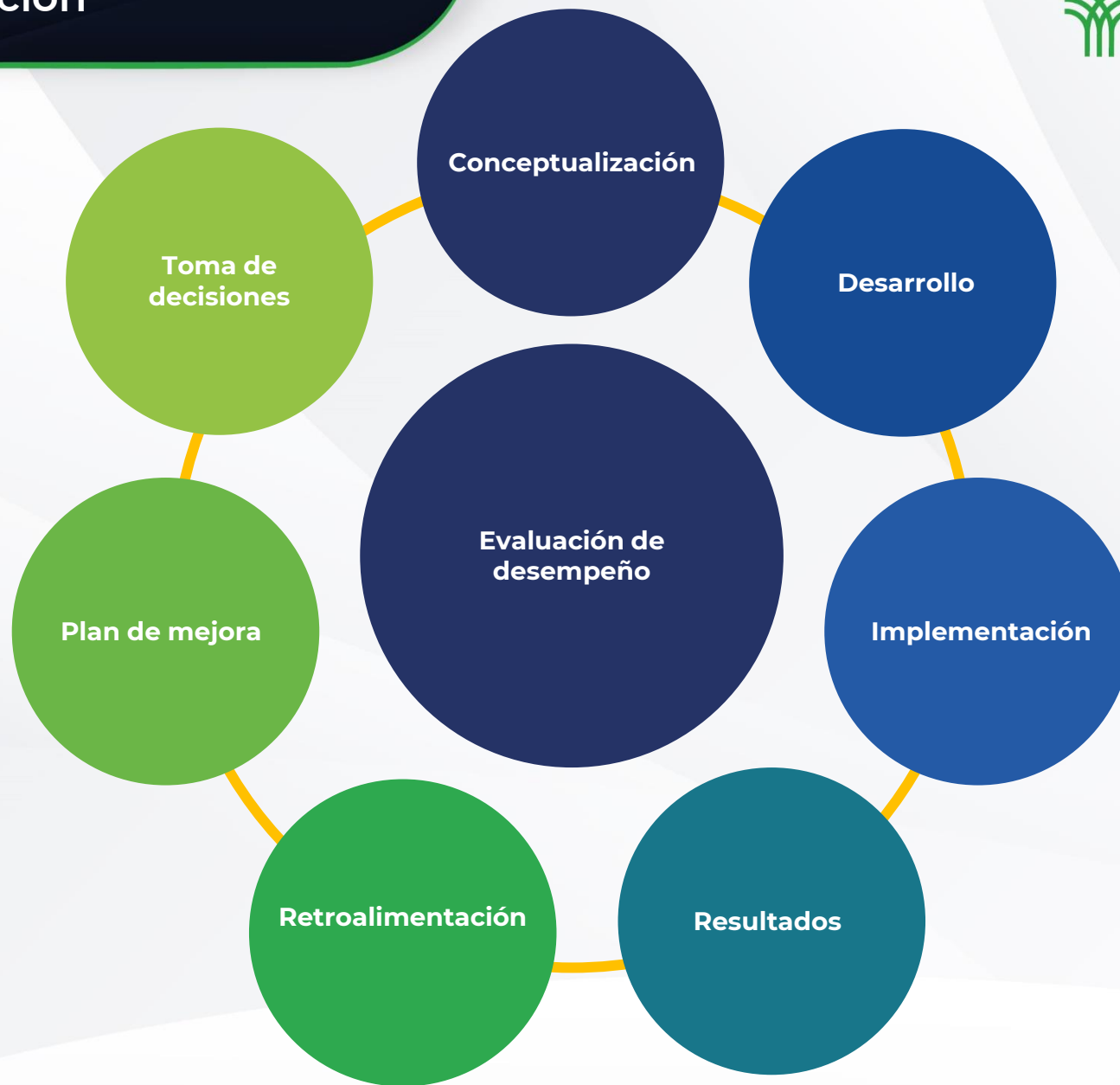
El propósito principal de la evaluación de desempeño es valorar el rendimiento de cada talento mediante la obtención de resultados arrojados sobre su eficiencia.



Medir el desempeño de talento al interior de una institución para medir la eficiencia y eficacia del capital humano, planes de desarrollo e incluso conocimientos de área de mejora, entre otras

Permite mejorar las siguientes áreas:





Gran parte del éxito del proceso radica en la selección del método de evaluación, por lo que a continuación se analizan los más efectivos y que permiten conocer resultados confiables para una posterior toma de decisiones:

**Método de escala
gráfica**

**Método de
comparación de
pares**

Método narrativo

**Método de
administración por
objetivos**

**Método
Westinghouse**



Cuando se crea la cultura de evaluación de desempeño en una institución con una periodicidad definida, se pueden ver reflejados los siguientes beneficios de manera clara:

Clarificación de objetivos y metas de cada área estratégica de la institución que pueden generar una actualización de mejora al plan institucional.

Reafirmación del impacto de la labor de cada talento dentro de su área y visión del direccionamiento del mismo.

Identificación de nuevos proyectos que apoyen la labor del puesto para mejora en obtención de resultados.

Identificar los recursos disponibles y los requeridos para lograr metas.

Contar con información histórica de desempeño que permita revisar la evolución del mismo y poder asegurar mejores resultados en caso de promociones

Obtención de retroalimentación por parte del talento hacia la organización sobre puntos de vista y áreas de mejora, así como de la institución al talento para apoyar su crecimiento





A lo largo de este tema pudiste aprender que la evaluación de desempeño es parte de una cultura organizacional que permite observar y realizar cambios al interior de las instituciones educativas que mejoren el funcionamiento interno y externo.





Reflexiona sobre lo aprendido en el tema y responde lo siguiente:

- ¿Cuáles son los pasos para poder implementar un proceso de evaluación de desempeño?
- Menciona los principales métodos de evaluación.
- ¿Cuáles son los principales beneficios obtenidos por la evaluación de desempeño?



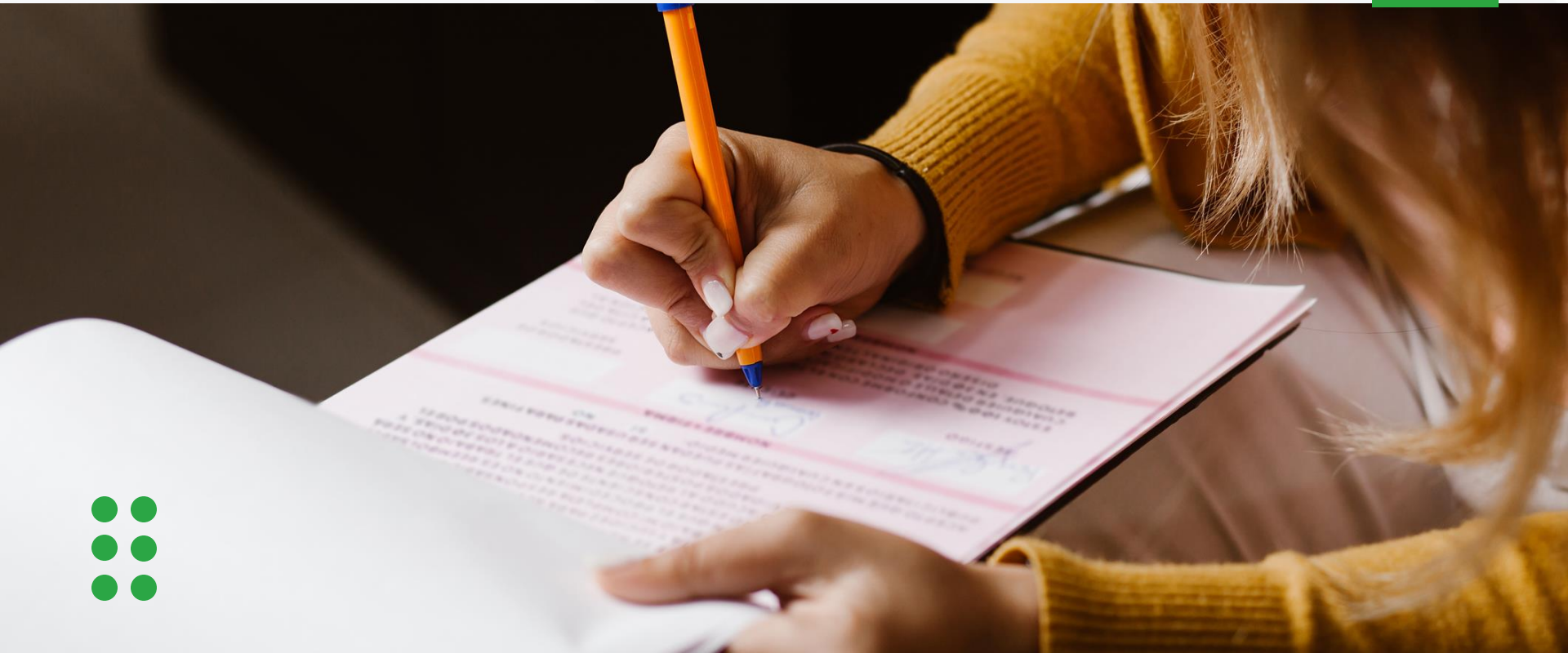
Administración de Instituciones Educativas

Sistema de compensación

Semana 4



Uno de los factores clave dentro de las organizaciones para alcanzar con éxito los objetivos estratégicos es el talento que, a cambio de una remuneración, realiza las labores asignadas. Aunado a la remuneración, las organizaciones disponen de compensaciones o incentivos como una herramienta para motivar el desarrollo óptimo del talento y con ello lograr la satisfacción y la permanencia del mismo. En este tema se abordarán los factores primordiales para determinar el sistema de compensación efectivo y adecuado a la responsabilidad de cada puesto.



En todas las organizaciones, el talento aporta su labor física e intelectual a cambio de una remuneración, sin embargo, en la administración actual, además de esta remuneración se manejan esquemas de compensación o incentivos como método de motivación al talento mediante el establecimiento de la relación costo laboral y productividad.



La compensación se refiere a la integración de todos los beneficios que una institución utiliza para retribuir a su talento. Sin embargo, en este tema el enfoque será el incentivo que se genera por el cumplimiento extraordinario de resultados de acuerdo a metas establecidas.

Función de un sistema de compensación:

- Evaluación de desempeño
- Alineación al plan institucional
- Igualdad operativa
- Competitividad



Los errores más comunes en la definición de compensaciones son los siguientes:

Falta de igualdad en la compensación

Falta de competitividad

Falta de diferenciación

Generalización

Sistemas de compensación fijos



Tipos de compensación:

- Compensación variable
- Compensación por productividad
- Compensación por objetivos
- Compensación por evaluación
- Compensación por competencias





El éxito de un sistema de compensación radica en la definición adecuada del mismo, además de que la cultura de la organización no se incline solo a trabajar por incentivos, sino que cada talento tenga iniciativa propia.





Reflexiona sobre lo aprendido en el tema y responde lo siguiente:

- ¿Cuál es la función de un sistema de compensación?
- ¿Cuáles son los aspectos más importantes que se deben tomar en cuenta a la hora de crear un sistema de compensación?
- ¿Cuáles son los tipos más comunes de compensaciones dentro de una institución educativa?

