



Fundamentos para la administración de recursos humanos  
**Administración Pública I Daniel Echeverría Alemán.**

## **SEMANA 4**

**HRM300**



Fundamentos para la administración  
de RRHH.

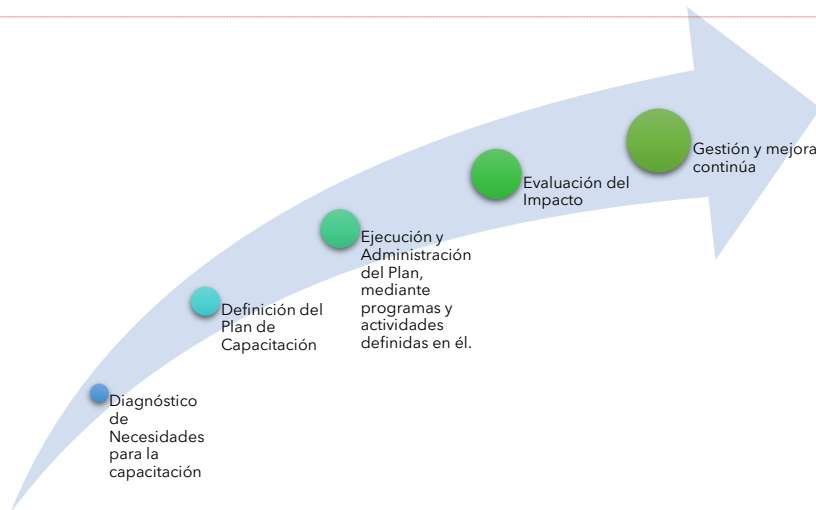
**Caso: Empresa Energética**



1. Señala el proceso de capacitación.

Es importante comprender desde la cultura organizacional de la empresa al proceso de capacitación como un animal vivo que debe ir mejorando, mediante la gestión corporativa enfocada en la mejora continua del mismo. No verlo desde un punto rígido a cumplir, sino como una oportunidad para el desarrollo de las personas y de la institución que siempre tiene áreas de oportunidad. Ello, contar con personal calificado y permanentemente actualizado que permita elevar el nivel de la organización. A continuación se describe el proceso de capacitación por fases que sugiero para este proyecto, basado en lo aprendido en la Plataforma ULA.

### Proceso de Capacitación.



**Commented [DEA1]:** Sugiero la Gestión y mejora continua como una fase permanente, que mediante la estandarización de los objetivos de RRHH debe ser la encargada de mantener una capacitación constante al personal de la organización.

2. Describe el proceso de planeación de la carrera profesional.

El proceso de planificación de carrera le permite identificar fortalezas e intereses de la empresa en torno al capital humano y cómo estos pueden y deber confluir con los objetivos personales de las y los colaboradores. Ello, con la intención de generar oportunidades profesionales que permitan un alto compromiso laboral del capital humano con la organización, mediante un círculo virtuoso donde gana la empresa en productividad y RRHH, al tiempo que ganan las personas empleadas con oportunidades de crecimiento profesional. Es vital asegurarse de que se está trabajando hacia metas que satisfagan ambas partes, sin importar dónde se encuentre en su trayectoria profesional, así como en el marco de un ambiente corporativo incluyente, igualitario y con un claro sentido de la importancia de RRHH en todo el organigrama de la organización.



Fundamentos para la administración de recursos humanos  
**Administración Pública I Daniel Echeverría Alemán.**

En ese sentido, los expertos de RRHH deben descubrir oportunidades educativas, de formación y profesionales que se adapten a los intereses, pasiones y objetivos, relativos al entorno organizacional de las y los colaboradores. En el siguiente mapa mental se describen qué aspectos deben considerarse como estándares en la creación de cualquier programa o proceso de planeación de la carrera en cualquier organización.

**Commented [DEA2]:** Destaco el tema de igualdad de oportunidades, considerándolo uno de los mayores retos en las organizaciones, tanto público como privadas en nuestro país.



3. Describe los métodos que se utilizarán para la evaluación del desempeño.

De acuerdo a la Universidad de Kansas (The University Of Kansas, s.f), los métodos de evaluación, tienen como objetivos del proceso de evaluación del desempeño para las Evaluaciones de desempeño: Proporcionar al capital humano comentarios para mejorar o mantener el desempeño laboral . así como identificar áreas para el desarrollo de los colaboradores. Es importante la implementación de estándares de desempeño y metas en torno a periodos de revisión en los que todos los involucrados estén activamente interesados, tanto RRHH como gestor de esta evaluación, como las áreas involucradas y el propio capital humano.

Se requieren comentarios de supervisión sobre el desempeño general del empleado y deben ser consistentes con las calificaciones generales para los factores de evaluación y el logro de la meta (The University Of Kansas, s.f). La evaluación del desempeño también proporciona directamente retroalimentación periódica a esta fuerza laboral que es el capital humano. En ese sentido hace que sean más conscientes de sí mismos en términos de sus métricas de desempeño, centrándose en sus empleados confían en un proceso sistemático de evaluación del desempeño para medir y evaluar el desempeño de los empleados con regularidad.

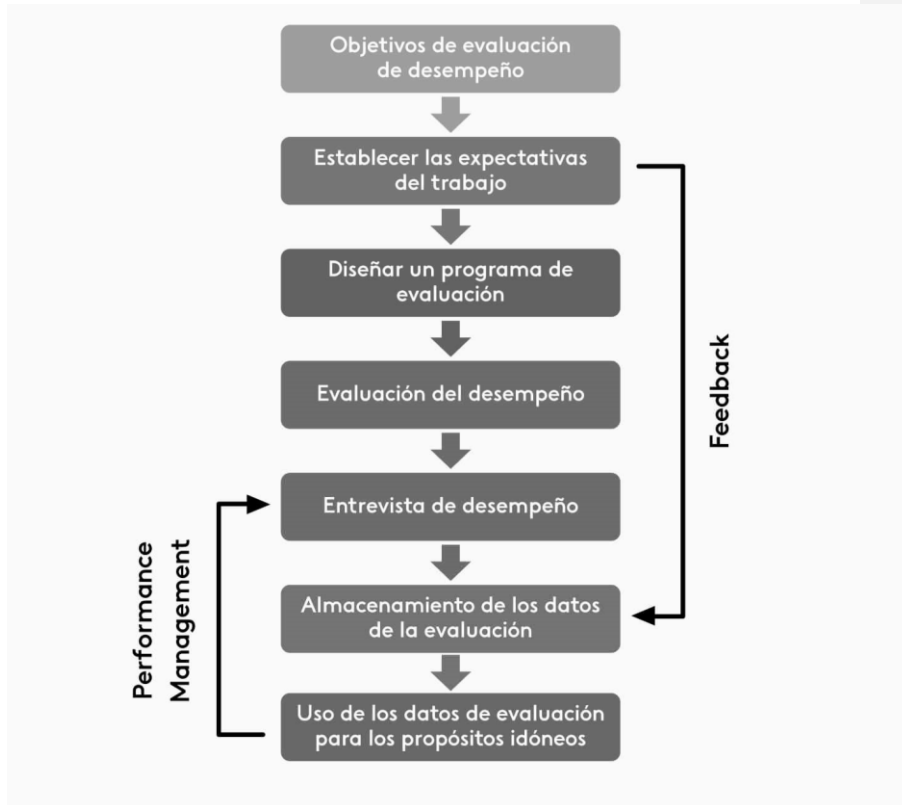


Imagen: Kenjo GmbH (2022). Guía de evaluación del desempeño laboral para RRHH | Kenjo. Kenjo GmbH. Recuperado 6 de febrero de 2023, de <https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursos-humanos>

#### 4. Determina planes de compensación y pago de incentivos.

Según FW Cook, el 83 % de las 250 empresas más grandes del S&P 500 utilizan un plan de incentivos anual formulado, o uno que incluye métricas y ponderaciones predefinidas. Estos planes tienden a incorporar múltiples métricas; El 76% tiene al menos dos. Los más comunes son los beneficios (utilizados por el 91%) y los ingresos (utilizados por el 49%). El setenta por ciento de las empresas también utiliza métricas no financieras (tanto estratégicas como individuales), aunque por lo general tienen menos peso que los objetivos financieros (Harvard Business Review, 2021).



Fundamentos para la administración de recursos humanos  
**Administración Pública I Daniel Echeverría Alemán.**

En este entendimiento, para el proyecto, pienso que las organizaciones como en la que se desarrolla este escenario hipotético (empresa del sector energético), debemos, desde la cultura organizacional adherirnos a un programa de compensación e incentivos, cuya visión sea el el logro de los objetivos medibles, con énfasis del crecimiento de los ingresos y la utilidad neta a la generación de flujo de caja libre y la gestión de gastos. De acuerdo a un estudio de la Universidad de Harvard (Harvard Business Review, 2021) gracias a esta visión enfocada en las reducciones de costos (para implementar los incentivos) y la generación de efectivo recompensada por los incentivos anuales, empresas energéticas (como la de este proyecto) han podido - en el mundo real- aguantar hasta que los precios del petróleo se recuperaron, pensando específicamente que tipo de planes tendríamos que abordar para una compañía de este sector.

Si bien un plan de incentivos en efectivo de varios años no crea una mentalidad de propiedad, si es un estímulo fácil para cualquier empleado y genera un compromiso instantáneo en la generación de trabajo orientado a metas. De acuerdo al mismo estudio (Harvard Business Review), este estímulo de compensación, creó un desempeño superior en el capital humano de empresas energéticas y/o públicas durante varios años.

Bibliografía:

*Compensation Packages That Actually Drive Performance.* (2021, 23 marzo). Harvard

Business Review. Recuperado 6 de febrero de 2023, de

<https://hbr.org/2021/01/compensation-packages-that-actually-drive-performance>

*Staff Evaluations.* (s. f.). The University of Kansas. Recuperado 6 de febrero de 2023, de

<https://humanresources.ku.edu/staff-evaluations>