

Desarrollo del recurso humano

1. ¿A qué llamamos desarrollo del recurso humano?

El desarrollo de la mano de obra, ahora comúnmente se conoce como desarrollo de recursos humanos, es un proceso en curso que analiza los requerimientos, las previsiones y los proyectos futuros de la organización de recursos humanos. En otras palabras, el desarrollo de recursos humanos se centra en cuestiones tales como si la organización está preparada para compensar la pérdida de la experiencia de los empleados que se jubilan y si los empleados están adecuadamente preparados para implementar el cambio organizacional.

2. ¿Cuáles son los aspectos importantes en la gerencia de recursos humanos?

Los aspectos importantes en la gerencia de recursos humanos son:

- **El Enfoque Estratégico:** la administración de los recursos humanos debe contribuir al éxito estratégico de la organización. Debe trabajar en conjunto con los gerentes operativos y si no lo hace así los recursos no serán empleados de manera eficiente.
- **Enfoque de los Recursos Humanos:** el empleado es lo más importante en una organización. No se debe invadir la privacidad ni la dignidad de las personas que en ella trabajan. Se debe tener cuidado a las necesidades de los empleados y esto resultará en beneficio de crecimiento y avance de la organización.
- **Enfoque Administrativo:** todos los gerentes tienen responsabilidad en la administración de los recursos humanos bajo su mando. Recursos humanos está para asesorar y apoyar a los gerentes en sus labores. La responsabilidad dual se comparte entre supervisor del trabajador el departamento de recursos humanos al buscar el desempeño y bienestar de cada trabajador.
- **Enfoque de Sistemas:** el departamento de recursos humanos es parte del sistema de la organización y siempre las acciones que haga deben ser evaluadas para analizar cómo está contribuyendo a la productividad general de la organización. Recursos humanos es un departamento que tiene influencia en otros departamentos que se relacionan entre sí y es un sistema abierto y por lo tanto cada parte afecta a las demás y a su vez es influida por el ambiente exterior.
- **Enfoque Proactivo:** el departamento de recursos humanos puede ayudar aun más cuando se preocupa en realizar acciones preventivas que pudieran afectar a la organización y evitar así las acciones reactivas que pudieran afectar en la pérdida de oportunidades para realizar acciones positivas.

3. ¿Cuáles deben ser las competencias en el nuevo profesional docente?

Las competencias en el nuevo profesional docente se resumen en las siguientes:

- **Organizar y animar situaciones de aprendizaje.** Implicar a los alumnos en la participación y o desarrollo de investigaciones para solventar sus necesidades.
- **Gestionar la progresión de los aprendizajes.** Por medio de situaciones problema en

relación a su realidad de cada estudiante, pero controlando la disciplina y los fases intelectuales

- **Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.** Desarrollar la capacidad de autoevaluación.
- **Trabajar en equipo.** Impulsar a Fortalecer el rol del líder basado en la colaboración del grupo por medio de habilidades de moderación y de mediadores del docente.
- **Participar en la gestión de la escuela.** Desarrollar competencias de administración, coordinar y organizar los recursos y componentes humanos para el desarrollo de un buen clima institucional.
- **Informar e implicar a los padres de familia.** Conducciones de reuniones de padres en la construcción de conocimientos por medio del debate.
- **Utilizar las nuevas tecnologías.** Incorporar los métodos activos postmodernos por medio de competencias técnicas y didácticas.
- **Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.** Cultivar la competencia comunicacional para afrontar las regularidades del sistema social
- **Organizar la propia formación continua.** Ser constantemente competitivo en un mundo globalizado.

4. ¿Cómo se evalúa el desempeño docente?

Para evaluar el desempeño docente, se conocen 5 [procedimientos](#) conocidos:

- **A través de los logros alcanzados por el alumno.** Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos.
- **A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.** Estas pruebas obtenidas con esta evaluación no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad pedagógica que la potencialidad pedagógica.
- **A través de la opinión de los alumnos.** es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica. Enfocaremos esta problemática tratando de responder estas interrogantes.
- **En base a la opinión de los [docentes](#) (Auto evaluación).** Algunas veces esta prueba no obtiene la objetividad que se requiere en las necesidades del estudiante y su aprendizaje.
- **En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.** Esta evaluación es una de más las utilizadas para controlar el aprendizaje de los estudiante, aunque muchos docentes se sienten presionados por la ejecución de autoridad.

5. ¿Cuáles son los factores que provocan la felicidad laboral?

Los factores motivadores en la que podemos distinguir tres grandes tipos para lograr la felicidad laboral:

- **Factores extrínsecos:** cualquier tipo de estímulo que sea ajeno a la persona que se quiere motivar, que genere en ella un diferencial positivo. Dentro de este grupo podemos englobar factores como el salario, el reconocimiento, las políticas

organizativas o los comportamiento que sirve de ejemplo acciones que provocan a su vez acción en el otro).

- **Factores intrínsecos:** motivos o excusas internas generadas por la propia persona que realiza la acción. Estos pueden engloban en dos: disfrute y deber. El que la persona se divierta realizando la tarea provoca un estado de ilusión, y el sentimiento de deber, moviliza directamente a la persona hacia la acción.
- **Factores Trascendentes:** los estados o resultados provocados en otras personas como consecuencia de la acción de la persona motivada, son los factores motivadores. Es decir encuentro la motivación en la reacción de los demás: su ilusión, su satisfacción, etc. La efectividad de estos factores está determinada por los valores del individuo. Algunos ejemplos pueden ser la solidaridad, la lealtad, el sentimiento de equipo, que consiguen en algunas personas que comparten estos valores, incluso que se antepongan los intereses del otro a los propios.