**Curso**

**GESTIÓN DE PERSONAL**

**Código Grupo: 102012A**

**Paso 2. Elaboración del proceso de reclutamiento, selección, inducción y evaluación del talento humano para la agencia Diem Publé**

**Actividad colaborativa**

**Presentado por:**

**Darwin Yusef González Triana**

**C.C. 14.297.510**

**Presentado a Tutor: Lina María González**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD”**

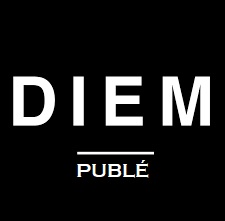
**2020**

**Introducción**

El presente trabajo ha sido desarrollado en respuesta a la solución de la guía de la fase 2 sobre los procesos que permitirá la construcción de un plan de formación y una gestión evaluativa de 360 grados, cuyo enfoque se interesa en construcción de estos objetos y de este proceso en la agencia Diem Publé.

Es importante reconocer que estos conocimientos son condicionantes en el mercado actual y permiten la administración oportuna y proactiva de las unidades de gestión laboral.

.



**Objetivos**

**Objetivo general del trabajo:**

Desarrollar un plan de formación y una evaluación de 360 para el personal de la empresa DIEM PUBLË gestando metodología, ejecución y topologías de formación.

**Objetivos específicos:**

* Desarrollar un plan de formación para el personal de la empresa

Diem Publé gestando metodología, ejecución y desarrollo de la formación.

* Apoyo en la construcción de una evaluación de 360 grados.

**Contenido**

Plan de formación para el personal

* **Aspectos que se tendrán en cuenta para el diseño y programación del plan de personal.**

1. Identificar las necesidades más urgentes.
2. Luego de la gestión de nuevos proyectos y luego de obtener nuevos resultados de la evaluación del desempeño se hará una reunión de retrospective obteniendo los aspectos a mejorar
3. Luego de la retrospective se fijarán los objetivos para cada programa de formación.
4. Se realizará un proceso de ejecución pedagógica donde se listarán los recursos, materiales, pedagógicos necesarios y como se han de ejecutar.
5. Entre los recursos se establecerán, contextos digitales, físicos y ambiental, temporización y horarios.

* **Aspectos que se tendrán en cuenta para la implementación y evaluación del plan de personal.**

1. Se gestará en un plan organizado a través de un conjunto de técnicas para ayudar a mejorar el rendimiento del empleado.
2. Se expondrán esas técnicas a través de un curso de 10 sesiones emitido en videos cortos con micro preguntas en cada video debido a las condiciones laborales de algunos de los empleados de manera remota por el COVID - 19.
3. Se pondrán actividades de entrenamiento con el objetivo de que coacheé mejore su técnica laboral.
4. Los métodos de formación y desarrollo que escogerán para llevar a cabo la formación, indicando cuál es el objetivo y en qué consisten.
5. Se realizará una evaluación de las temáticas vistas y una evaluación para el mejoramiento del Mentoring Couching.
6. Para finalizar se retornarán los peores resultados y a estos se hará una mentoría privada.
7. Se realizará una realimentación final a todo el equipo.

* **El método usado será una mezcla de Mentoring y Couching**

Se realizará la invitación de un influencer que sea experto en el área a tratar; este a través de una charla aconsejara a través de su experiencia ayudando al asistente, a mejorar en su asertividad a la hora de desarrollar dichas actividades, es necesario hacer un sondeo de las actuales necesidades de la empresa, propiamente las necesidades del empleado esto con el objetivo de fin de mejorar sus habilidades en el campo seleccionado.

***Las características principales del Mentor y Coaching son las siguientes:***

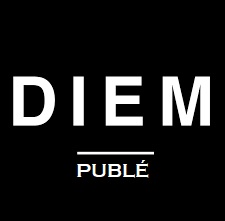
El mentor es un influencer ó figura con reconocimiento y/o prestigio, experimentada capaz de guiar a otros en su desarrollo profesional dentro de la rama elegida, para la mentoría en la empresa.

***El objetivo***

A través del mentoring coaching y el plan de 10 sesiones, los empleados no solo adquieren nuevas habilidades para hacer mejor las cosas, sino que aumentan su calidad y responsabilidad en sus tareas.

Proceso para realizar la evaluación de 360 grados

* Objetivo de este tipo de evaluación
* Las competencias que se evaluarán y porqué
* Personas o cargos que serán los evaluadores, indicando porqué
* Instrumento con el cual se realizará la evaluación y porqué



**Conclusiones**

**Referencias bibliográficas**

**Fernández, S., Gavilán, D., Avello, M., & Blasco, F.**

(2016). Affective commitment to the employer brand: Development and validation of a scale. Business Research Quarterly, 19(1), 40-54. doi:10.1016/j.brq.2015.06.001 Recuperado de:<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=114323981&lang=es&site=eds-live&scope=site>

**Alles, M. A. Diccionario de competencias**

(2009). La trilogía, nuevos conceptos y enfoques. Granica.

https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66790

**Venegas, V. S.**

(2015) Construir inteligencia colectiva en la organización: una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa. UC [Libro electrónico] Recuperado de:

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search-ebscohost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1718614&lang=es&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_9>

Tomas Rubio Recursos Humanos

(2016) Dirección y gestión de las personas en las organizaciones. [Libro electrónico] Recuperado de:

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113888>

**Organización mundial de la salud.**

(2020) Noticias referentes al nuevo coronavirus COVID 19

<https://www.who.int/es>