

Nombre del alumno: Esthela Nahomy Álvarez Cruz

Nombre del profesor: Mireya del Carmen García

Nombre del trabajo: mapa conceptual

Materia: recursos humanos

Fecha: 10/01/2021

Grado: 2



La integración y desarrollo del personal en la organización

A continuación

Conceptos y tipos de educación

Después

Educación formal (reglada) La educación formal es la educación reglada. Se imparte en centros educativos y presenta tres características: está regulada, es intencional y está planificada, La educación formal está regulada por ley, hay una intención detrás del acto educativo.

2. Educación no formal Es un tipo de educación que es intencional y organizada, pero que está fuera del ámbito formal, por lo que no existe ley alguna y no está regulada por la esfera gubernamental. Puede reconocerse por medio de certificados, pero no tienen valor profesional.

3. Educación informal La educación informal se da sin ninguna intención, y ocurre a lo largo de la vida. Sucede en el ámbito social, por ejemplo, cuando los padres educan a su hijo en valores.

Capacitación concepto y proceso

Posteriormente

La capacitación es un proceso que lleva a mejorar continuamente las actividades laborales, con el fin de implantar mejores formas de trabajo. Ésta es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general es: preparar desarrollar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores. En este sentido, la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador, para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas. Producir resultados de calidad, dar excelente servicio a los clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización., El proceso de capacitación se puede acometer de dos modos. Primero, el que se produce por y dentro el mismo grupo de trabajo; se da un intercambio que fomenta el aprendizaje a través de experiencias compartidas. En este aspecto, la capacitación de saberes es inherente al oficio específico de cada trabajador. Segundo, la que es acometida por una persona ajena al ámbito de la organización. Por ejemplo, facilitadores externos de empresas especializadas en el área. Se capacita al personal de una empresa para alcanzar la satisfacción por el trabajo que realiza; pues si un empleado no está satisfecho con la labor que lleva a cabo no podrá efectuar un trabajo eficiente.

Ciclo de la capacitación

Seguidamente

El ciclo consta de cuatro fases: 1) Diagnóstico de necesidades, 2) Diseño Curricular, 3) Ejecución del programa y 4) Evaluación.

Estas etapas se efectúan en ese orden y conforman un proceso dinámico por el efecto de retroalimentación que produce la evaluación.

Al evaluar el aprendizaje de los capacitados, el impacto en la o las organizaciones, la ejecución y la administración del programa, es posible ratificar, rectificar o innovar el diagnóstico, el diseño, la ejecución y los propios procedimientos de evaluación.

Es el proceso que ayuda a evaluar las necesidades de información y entrenamiento a través de herramientas que permiten medir de forma objetiva las competencias actuales de cada persona frente a las competencias esperadas por la organización

Competencias básicas y administración del conocimiento

Finalmente

La principal misión de un programa de Gestión del Conocimiento es crear un ambiente en el que el conocimiento y la información disponibles en una organización sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación y hacer posible mejorar las decisiones. La clave estaría en crear una cultura en la que ambos elementos se valoren, se compartan, se gestionen y usen eficaz y eficientemente.

El gestor del Conocimiento dentro de la empresa debe identificar y definir los roles genéricos que crean y mantienen la cultura del conocimiento, definir las competencias para cubrir esos roles, identificarlas principales competencias que son necesarias para crear conocimiento, flujos, consenso y uso. Las competencias críticas, además de las sociales y cognitivas del gestor están en su dirección (como tecnología y gestor de conocimiento tácito y explícito), y en su liderazgo (ser líder y consultor).

Educación a distancia y educación corporativa

También

La educación a distancia tiene una expansión considerable actualmente que se explica por dos razones fundamentales: la utilización de internet y las redes internas (intranet), así como la evolución de la tecnología informática (TI).

Las empresas y las universidades están intensificando la educación a distancia en detrimento de las clases con presencia física. Por medio de la web, una persona que se encuentre en cualquier lugar del mundo puede estudiar un curso sin salir de casa o de la empresa. Los cursos en línea, las maestrías y la capacitación virtuales ayudan a capacitar y actualizar a los trabajadores con costos muy bajos, la enseñanza en línea, sin un local restringido, profesores de tiempo completo ni un horario rígido, avanza a gran velocidad desde hace años.

Las compañías ahora tienen más peso en el proceso de capacitación, porque incorpora nuevos servicios, formularios de inscripción, material de apoyo etc.

Las características más comunes de la educación a distancias son:

Constituye un proceso sistemático: esto significa que está estructurado a través de una secuencia ordenada para lograr los objetivos propuestos.

Está destinado a una población geográficamente dispersa: lo que significa que puede interactuar con un gran grupo de personas y/o instituciones a la vez, sin la necesidad de que ellas compartan un mismo lugar o recinto físico.

Se realiza a través de una comunicación no presencial: esto implica que la interacción, utilizando racionalmente las posibilidades de la tecnología comunicacional.