

Nombre de alumno: Alexa Gabriela Rodríguez Galindo

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Submodulo II

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: técnico en administración de recursos humanos

"Antecedentes de la capacitación y el desarrollo"

Detecta las necesidades de capacitación en la organización.

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)

Proceso de orientación que ayuda a dar una estructura de lo que se quiere conseguir en dicha capacitación

Sus objetivos principales son:

Preparar al personal para que se sepan desarrollar más allá de su puesto y ser candidatos a asensos en otras actividades más allá de sus capacidades

Crear un ambiente como de trabajo en donde se sientan cómodos para trabajar y también para ser supervisados durante la elaboración de su puesto.

Preparar al personal para hacer diversas funciones

Técnicas para la capacitación

- Encuesta
- Entrevista
- Observación
- Cuestionario
- Descripción del perfil y del puesto
- Evaluación del desempeño

Elabora reportes del diagnóstico de las necesidades de capacitación en la organización.

Técnicas

1.- Lectura.

Presentan la información a un grupo de oyentes los cuales la reciben y la analizan

2.- Instrucción programada

esta no requiere de una presentación hablada sino más bien se presenta breves partes de información en las que se les tiene que dar una opción escrita, generalmente opción múltiple, verdadero o falso etc.

3.- Capacitación en clase

Es una capacitación fuera del lugar del trabajo se hace afuera y los que están siendo capacitados son entrenados por un profesor el cual le da la información de la capacitación

Selecciona los medios para cubrir las necesidades de capacitación de la organización

¿Qué son los medios de capacitación?

Son los medios que se utilizan para cumplir los pasos para la realización de la capacitación.

Objetivos

1- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.

2- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales las personas pueden ser consideradas y apoyadas de la misma forma y sin problemas adicionales.

3- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia

Bibliografía

Todo salió de la antología de la unidad