



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

“PASION POR EDUCAR”

RESUMEN

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

ASIGNATURA:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ALUMNA:

MARTHA MARIA MARTINEZ SALVADOR

PROFESORA:

MTRO.JOSE ALBERTO PEREZ ALEGRIA

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ESTRATÉGICO Y FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO:

La capacitación y desarrollo del personal constituye como un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional. Esto significa que día a día habrá mayor inversión en la capacitación, retención y sustitución del personal que conforma una organización. Los cambios se producen cada vez en menor espacio de tiempo. La adaptación de la empresa a los mismos exige un compromiso especial de sus recursos humano con la empresa es la única base que hará posible el cambio permanente para evitar el avance de la competencia. La capacitación brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñar los trabajos actuales. Incluso también de un programa de orientación, en pocas ocasiones los nuevos empleados están en condiciones de desempeñarse satisfactoriamente. Es preciso entrenarlos en las labores para las que fueron contratados. La orientación y la capacitación pueden aumentar la aptitud de un empleado para un puesto. Aunque la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y puede auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de las responsabilidades futuras independientemente de las actuales. Muchos programas que se inician solamente para capacitar concluyen ayudando al desarrollo y aumentando potencial a la capacidad como empleado directivo. Por otra parte el desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo. En donde se prepara los empleados para mantenerse al ritmo con la organización a medida que esta va evolucionando y va creciendo. Poreso existen algunos beneficios estratégicos posibles de la capacitación y el desarrollo que se incluye en la satisfacción de los empleados, el mejoramiento de la moral, como una tasa de retención más alta, tasa de rotación más baja como una mejora en las contrataciones, el aumento en las utilidades y la consecuencia de los empleados satisfechos producen clientes satisfechos.

En una organización debe determinar sus necesidades específicas de capacitación. Después se establece los objetivos específicos por lo que limitan a la capacidad de supervisión de un administrador, para incluir el mejoramiento de las habilidades administrativas de todos los supervisores de primera línea. Además en la capacitación y el desarrollo debe determinarse realizando análisis a diferentes niveles como es en el análisis organizacional desde una perspectiva general en donde se estudia la misión de la empresa, sus metas y sus planes corporativos en conjunto con los resultados de la planeación estratégica de los recursos humanos. Mientras que el análisis de tarea se concentran en las tareas que se requieren para lograr objetivos de la empresa. La descripción de puestos es la determinación de las necesidades individuales de capacitación en el nivel final. Las evaluaciones de desempeño y las entrevistas o encuestas de supervisores de los titulares de los puestos son útiles en este nivel. El método de cursos impartidos continúa siendo eficaz para muchos. Las ventajas de la capacitación y el desarrollo impartido por instructores es que se puede transmitir una gran cantidad de información en un periodo relativo. La eficacia de este tipo de programas mejora cuando los grupos son lo suficiente pequeños para permitir las discusiones, en donde el instructor es capaz de crear imaginación de la clase y usar los recursos multimedia de una manera apropiada. Mientras que el estudio de caso tiene un método importante en la capacitación y desarrollo en el cual los aprendices estudian la información contenida en un caso expuesto y toman decisiones con base en el mismo. Peseo las representaciones de funciones o de roles es un método de capacitación y desarrollo en el cual se pide a los participantes que respondan los problemas específicos en sus puestos de trabajo mediante la representación de situaciones del mundo real. Pero en la capacitación en el puesto de trabajo es un método informal de capacitación y de desarrollo que permite a un empleado aprender las tareas de un puesto de trabajo mediante la ejecución real de las mismas. La clave para esta capacitación es transferir los conocimientos de un trabajador diestro y experimentando a un nuevo empleado, manteniendo una gran productividad. Los individuos también pueden estar más motivados hacia el aprendizaje porque para ellos es claro que están adquiriendo los conocimientos necesarios para desempeñar un trabajo.