



**Nombre del alumno: Manuela de los Angeles Deara Guzman**

**Nombre del profesor: Luis Miguel Sanchez Hernandez**

**Licenciatura: Medicina Veterinaria Y Zootecnia**

**Materia: Capital humano**

**Nombre del trabajo: Cuadro sinoptico**

Ocosingo, Chiapas a 30 de Julio del 2022

# Capacitacion y desarrollo (C Y D)

## Capacitacion y desarrollo estrategico

- Capacitacion { Aprendizaje de conocimiento y habilidades para desempeñar los trabajos actuales.
- Desarrollo { Aprendizaje del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo.
- Capacitacion y desarrollo { Esfuerzo continuo diseñada para la competencia de los empleados y el desempeño.
- Organizacion en proceso continuo de aprendizaje { Empresa que reconoce la importancia de la capacitacion y desarrollo continuos.

## Factores que influyen en la (C Y D)

- Apoyo de la alta administracion { Ejecutivos que ayudan a los capacitadores.
- Avances tecnologicos { Cambios y avances de conocimientos tecnologicos para capacitar a los empleados.
- Complejidad del mundo { Organizacion que compite de manera global.
- Estilo de aprendizaje { La capacitacion debe ser llamativo y emocional para atraer a los capacitados.  
Capacitacion justo a tiempo { Informacion solicitado para transmitir conocimientos.
- Otras funciones de recursos humanos { Reclutamiento y seleccion de empleados capacitados

## Proceso de capacitacion y desarrollo

Mejoramiento de habilidades y conocimientos del uno mismo.

## Determinacion de las necesidades especificas de (C Y D)

- Analisis organizacional { Estudiar la mision de la empresa en sus metas y planes.
- Analisis de tareas { Actividades para lograr el objetivo de la empresa.
- Analisis de los personas { Determinacion individual, con preguntas y evaluacion.

## Establecimientos de objetivos especificos de (C Y D)

- Ejemplo { Proposito { Conocimientos y valores practicas.  
Conocimientos en los requisitos legales.  
Habilidad de aplicarlo.  
Objetivo { Citar las areas de supervision afectadas pr leyes.  
Identificar las acciones aceptables y no aceptables.  
Exponer como obtener la ayuda relacionados con la igualdad.  
Describir la diciplina, accion, diciplnaria y procedimientos de queja.  
Describir nuestras acciones diciplnarias y procedimientos de quejas.

## Metodos de capacitacion y desarrollo

- Cursos impartidos por instructores { Tipo de formacion que puede adaptarse para incluir varios temas especializadas para la capacitacion.
- Estudio de caso { Aprendices estudian la informacion contenida expuesta y toman decisiones.
- Modelado de comportamiento { Permite a la persona aprender mediante la imitacion del comportamiento de otros.
- Representacion de funciones o de roles { Enseñar habilidades como acciones diciplnarias, las entrevistas, el manejo de quejas entre otros.
- Juegos de negocios { Asumir papeles como el de presidentes, vicepresidente de dos o mas organizaciones hipoteticas y competir entre si.
- Practicas en el manejo de documentos { Establecer prioridades, manejar varios documentos de negocios, mensajes de correo electronico, memorados, reportes y mensajes telefonicos que le llegarian a pasr con el administrador.
- Capacitacion en el puesto de trabajo { Permite al empleado aprender las tareas de un puesto de trabajo.
- Rotacion de puesto { Empleados que se desplazan de un puesto de trabajo a otro para ampliar su experiencias.
- Trabajo como becario { Reclutamiento que implica estudiantes de educacion superior.
- Capacitacion de aprendices { Instrucciones obtenidas en el salon de clases con la capacitacion en el puesto de trabajo.

## Sistema de implantacion de capacitacion y desarrollo

- Universidades corporativas { Programa tradicional de educacion enfocada para el cambio organizacional que implica a areas de capacitacion de la compañia, desarrollo de empleados y aprendizajes.
- Colegios y universidades { Son sistema de capacitacion profesional, tecnica y administrativa para los empleados.
- Colegios comunitarios { Educacion superior financiados con fondos publicos que brindan capacitacion vocacional y programa de licenciaturas.
- Educacion superior en linea { Oportunidad educacionales que incluyen programas de licenciaturas y capacitacion a traves de internet.
- Sistema de vestibulo { Sistema de implementacion de capacitacion y desarrollo que tiene lugar en area de produccion y equipos.
- Videos { Secuencias de imagenes con sonidos deseadas en cualquier empresa.
- Aprendizaje electronico (e-learning) { Sistema de implementacion de capacitacion y desarrollo que se basa en la instruccion en linea.  
Realidad virtual (aprendizaje en tercera dimension) { Extension unica de aprendizaje electronico que permite a los aprendizajes visualizar el objeto desde una perspectiva.  
Integrado por dispositivos o programas que reproducen las exigencias reales de un puesto de trabajo.

# Capacitacion y desarrollo (C Y D)

## Desarrollo gerencial

- Consiste en experiencias de aprendizaje que ofrece la organizacion y como resultados de nuevos habilidades y conocimientos.
- Mentoring y coaching
  - Mentiring { Capacitacion y formacion, encaminado a crear una relacion practica para mejor crecimiento y desarrollo
  - Coaching { Con frecuencia se considera una responsabilidad del jefe inmediato. que brinda asistencia.
- Mentoring y coaching { Convertido en dos medios importantes del desarrollo gerencial, realizadas de manera formal o informal.
- Mentoring inverso { Proceso de empleados de mas edad aprenden de los empleados mas jovenes.

## Induccion

- Esfuerzo inicial de capacitacion y desarrollo dirigido a los nuevos empleados de informarles sobre la campaña.
- Propositos de la induccion
  - La situacion del empleo { Inicio de la relacion laboral, la estructura y las metas de la empresa.
  - Políticas y reglas de la compañía { Trabajo dentro de la organizacion realizados con los lineamientos y las restricciones.
  - Remuneracion { Proceso de reclutamiento y seleccion.
  - Cultura corporativa { Se refleja la forma de como hacer las cosas.
  - Trabajo en equipo { Saber trabajar con dos o mas personas para realizar la actividad.
  - Desarrollo del empleado { Seguridad del empleo de un individuo de su capacidad para adquirir los conocimientos y las habilidades.
  - Socializacion { Integrar con los demas que ya llevan tiempo dentro de la empresa, para que asi tengan nuevos conocimientos e ideas.
- Responsabilidad y programacion de la induccion { Conjunta de personal que estan a cargo de la capacitacion y supervisar.
- Seleccionar a los candidatos con talentos de iniciar el proceso de capacitacion y desarrollo.
- La induccion en monster.com
  - Capacitacion administrativa fuera de la campaña
    - Perspectiva externa.
    - Nuevos puntos de vista.
    - Exposicion de profesores expertos y a investigacion.
    - Vision mas amplia.
  - Capacitacion administrativa dentro de la compañía
    - Capacitacion mas especifica para las necesidades.
    - Costos mas bajos.
    - Menos tiempo.
    - Material congruente y revelante.
    - Mas control del contenido y de los profesores.
    - Desarrollo de la cultura organizacional y del trabajo en equipo

## Implantacion de programas de capacitacion y de desarrollo

- Administradores orientadas hacia las acciones y consideran ocupados para destinar tiempo a la capacitacion y desarrollo.

## Metricas para evaluar la capacitacion y desarrollo

- Opiniones de los participantes { Evaluacion de opiniones como respuestas y sugerencias para mejorar.
- Alcance del aprendizaje { La organizaciones lo poner a prueba para determinar que tanto aprendieron de la capacitacion.
- Cambio en el comportamiento { La prueba indica que tanto aprendio el individuo.
- Logro de los objetivos de la capacitacion y el desarrollo { Enfoque de evaluacion de programas con la determinacion del grado alcanzado del objetivo.
- Benchmarking { Proceso de supervisar y medir los procesos internos de la empresa

## Estandares de capacitacion para asegurar la calidad internacional ISO 9000

- En donde los empleados deben de recibir capacitacion y tener conocimientos para la realizacion del trabajo.

## Asociacion de negocios/gobierno/educacion para la capacitacion: Ley de inversion en la fuerza de trabajo

- Atencion fundamental para satisfacer las necesidades de las empresas para los empleados y de la capacitacion, educacion y empleo de los empleados.

## Desarrollo organizacional: Una herramienta estrategico de RH

- Intentos planeados y sistematicos para introducir cambios de la organizacion, ambiente mas enfocado en el comportamiento.

## REFERENCIA BIBLOGRAFICA:

Universidad de sureste. Capitulo 7 “ Capacitacion y desarrollo”. Administración de recursos humanos. R. Wayne Mondy, Prhr. Pag,197-215.