



**Nombre del alumno: Luis Ángel  
Mazariego Gómez**

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

**Licenciatura: Medicina  
Veterinaria y Zootecnia**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Materia: Capital Humano**

**Nombre del trabajo: Cuadro  
sinóptico Capacitación y desarrollo**

Ocosingo, Chiapas a 29 de Julio del 2022

# Capacitación y Desarrollo

## Capacitación y Desarrollo estratégico

- Capacitación — Son actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales
- Desarrollo — Aprendizaje que va más allá del trabajo actual y que tiene un enfoque a largo plazo
- Capacitación y Desarrollo — Parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional
- Organización en proceso de aprendizaje — Es una empresa que reconoce la importancia fundamental de capacitación continua

## Factores que influyen en la capacitación y el desarrollo

- Apoyo de la alta administración — Es cuando los ejecutivos toman parte activa en la capacitación y brindan los recursos necesarios
- Avances tecnológicos — A medida que la tecnología avanza, las capacitaciones deben de ser más continuas
- Complejidad el mundo — El mundo se está volviendo sencillamente más complejo y repercute sobre la manera en la que la organización opera
- Estilos de aprendizaje — Se refiere a los diferentes procesos que un sujeto aprende solo si hay relevancia, significado y emoción, asociados con el material que se enseña
  - Capacitación justo a tiempo — Capacitación que se enseña en cualquier momento
- Otras funciones de recursos humanos — Se refiere al éxito de otras funciones de recursos humanos que tienen efecto crucial sobre la capacitación y el desarrollo

## Proceso de capacitación y desarrollo

Una empresa debe determinar las necesidades específicas de C y D, después de establecer objetivos específicos de CyD, continuando con seleccionar métodos de CyD y sistemas de implementación, implantar programas de CyD y por último la empresa debe evaluar los programas de CyD

## Determinación de las necesidades específicas de capacitación y desarrollo

- Análisis organizacional — Estudiar la misión estratégica de la empresa, mrtas y planes corporativos
- Análisis de tareas — Se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa
- Análisis de las personas — Se refiere a la determinación de las necesidades individuales de capacitación como evaluaciones del desempeño y las entrevistas

## Establecimiento de objetivos específicos de capacitación y desarrollo

- Propósito — Conocimiento y valor de las prácticas sistemas de recursos humanos
- Objetivo — Identificar las acciones aceptables y no aceptables

## Metodos de capacitación y desarrollo

- Cursos impartidos por instructores — La capacitación y el desarrollo impartidos por instructores, puede transmitir una gran cantidad de información en un periodo relativamente corto
- Estudio de caso — Es el metodo en el cual se espera que los aprendices estudien la información contenida en un caso expuesto y tomen decisiones con base en el mismo
- Modelado de comportamiento — Es el metodo que permite a una persona aprender median te la imitación de comportamientos de otros para mostrar a los administradores cómo manejar diversas situaciones
- Representación de funciones o de roles — Metodo en el cual se pide a los participantes que respondan a los problemas específicos que pudieran encontrar en sus puestos de trabajo mediante la representación de situaciones del mundo real.
- Juegos de negocios — Metodo que permite a los participantes asumir papeles como el del presidente, contralor o vicepresidente de marketing de dos o más organizaciones hipotéticas y competir entre sí mediante la manipulación de factores selectos en una situación particular de negocios.
- Prácticas en el manejo de documentos — Metodo en el cual se pide los participantes establecer prioridades para luego manejar varios documentos de negocios, mensajes de correo electrónico, memorandos, reportes y mensajes telefónicos que comúnmente pasarían por el escritorio de un administrador.
- Capacitación en el puesto de trabajo — Metodo informal de capacitación y desarrollo que permite a un empleado aprender las tareas de los puestos de trabajo mediante la ejecución real de las mismas.
- Rotación de puestos — Metodo en el cual los empleados se desplazan de un puesto de trabajo a otro para ampliar su experiencia.
- Trabajo como becario — Metodo que involucra a estudiantes de nivel superior, que dividen su tiempo entre la escuela y el trabajo
- Capacitación de aprendices — Metodo que combina la instrucción en el salón de clases con la capacitación en el puesto de trabajo.

## Sistemas de implementación de capacitación y desarrollo

- Universidad corporativa — Sistema que se basa en el desarrollo bajo el patricinio de la organización.
- Colegios y universidades — Es el sistema principal de capacitación profesional, técnica y administrativa para los empleados.
- Colegios comunitarios — Son escuelas de educación superior que son financiadas con fondos públicos y brindan capacitación vocacional y programas asociados con las licenciaturas.
- Educación superior en línea — Programas para estudiar una licenciatura o capacitación por internet.
- Sistema de vestíbulo — Sistema que tiene lugar lejos del área de producción y con equipos que guardan un gran parecido con los que realmente se utilizan en el puesto de trabajo.
- Videos — Sistema tradicional y mayormente implementado en negocios pequeños.
- Aprendizaje electrónico — Sistema que se basa en aprendizaje en línea

## Desarrollo gerencial

- Consiste en todas las experiencias de aprendizaje que ofrece una organización y que dan como resultado la actualización de las habilidades y los conocimientos que se requieren en los puestos administrativos actuales y del futuro.
  - Mentoring — Se refiere a la asesoría, capacitación y formación, encaminado a crear una relación práctica para mejorar el crecimiento y el desarrollo individual
  - Coaching — El jefe inmediato brinda asistencia de una manera muy similar a un mentor.
  - Mentoring inverso — Proceso en el cual los empleados mas viejos aprenden de los empleados más jóvenes

## Inducción

- Capacitación y desarrollo que va dirigido a los nuevos empleados para informarles acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo.
  - Propósitos de la inducción
    - La situación del empleo — Es cuando el empleado su puesto de trabajo dentro de la estructura y las metas organizacionales de la empresa.
    - Políticas y reglas — Los empleados deben tener claros tales lineamientos para asegurarse de una transición adecuada y uniforme hacia el ámbito de trabajo.
    - Remuneración — Los empleados tienen un interés especial en la obtención de información acerca del sistema de remuneración
    - Cultura corporativa — La cultura de la empresa ira reflejada desde la manera en la que se visten los empleados hasta la forma en la que hablan
    - Trabajo en equipo — La empresa debera de dara conocer al empleado que tendra que trabajar en equipo.
    - Desarrollo del empleado — La seguridad en el empleo de un individuo depende cada vez más de su capacidad para adquirir los conocimientos y las habilidades
    - Socialización — La compañía debe tomar medidas para integrar a los empleados dentro de la organización informal
  - Responsabilidad y programación de la inducción — la inducción es con frecuencia una responsabilidad conjunta del personal a cargo de la capacitación y del supervisor de línea, los compañeros de trabajo fungen a menudo como excelentes agentes de información.

## Implantación de programas de capacitación y de desarrollo

Un programa de capacitación perfectamente concebido fracasará si la administración no lograra convencer a los participantes de sus méritos. Los participantes deben creer que el programa tiene valor y que los ayudará a lograr sus metas personales y profesionales.

## Métricas para evaluar la capacitación y el desarrollo

- Opiniones de los participantes — A partir de las opiniones de los participantes es un enfoque que ofrece una respuesta y sugerencias para hacer mejoras, sobre todo a nivel de satisfacción del cliente.
- Alcance del aprendizaje — Algunas organizaciones administran pruebas para determinar lo que han aprendido los participantes de un programa de capacitación y desarrollo
- Cambio del comportamiento — Las pruebas pueden indicar con exactitud lo que aprenden los sujetos, pero arrojan pocos indicios en relación con el hecho de si la capacitación provoca un cambio en su comportamiento
- Logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo — Se refiere a la terminación del grado en el cual los programas alcanzan los objetivos y tienen realmente un efecto sobre el desempeño.
- Benchmarking — Se refiere al Proceso para supervisar y medir los procesos internos de una empresa, como las operaciones, para luego comparar los datos obtenidos con la información de compañías que tienen un rendimiento de excelencia en esas áreas

# Bibliografía

*Universidad del sureste. Antología. Capítulo 7" CAPACITACIÓN Y DESARROLLO" pág. 197-215.*