



**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 de 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.