



**Nombre del alumno: ÁNGEL GABRIEL  
GÓMEZ GUILLEN**

**Nombre del profesor: Luis miguel  
Sánchez Hernández**

**Licenciatura: Medicina Veterinaria Y  
Zootecnia**

**Materia: capital humano**

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico**

Ocosingo, Chiapas a 30 de julio del 2022

# Capacitación y desarrollo estratégico

## Capacitación y desarrollo

Es el núcleo de un esfuerzo continuo elaborado para mejorar el desempeño laboral y la competencia

**Capacitación:** Proporciona a los trabajadores el conocimiento y las habilidades para tener éxito en su labor.

**Desarrollo:** Consiste en el aprendizaje avanzado a largo plazo, su propósito es manejar el ambiente con la organización las actitudes brindan a los trabajadores las herramientas que utilizaran.

## Factores influyentes

Apoyo de la tecnología alta administración

Este apoyo es necesario para que los programas de capacitación y desarrollo funcionen correctamente, sin esto el programa no tendrá avance.

Avances tecnológicos

Los cambios en la tecnología progresaron al paso del tiempo por lo tanto esto influirá en los conocimientos y creará herramientas como las computadoras, internet, celulares, correo electrónico los cuales serán factores influyentes en una empresa.

Complejidad del mundo

La competencia se ha extendido por el mundo por lo tanto una organización debe plantear sus fortalezas y saber integrarlas e integrarlas en el ambiente global.

Estilos de aprendizaje

De acuerdo a los datos obtenidos el estilo de aprendizaje más influyente es la realización de actividades prácticas con una orientación teórica y abstracta, la práctica es la fuente de los logros

# Capacitación y desarrollo estratégico

## Factores influyentes

### Funciones de recursos humanos

Afecta la selección de los trabajadores porque esto ayudara a tener una selección donde solo trabajadores con un alto potencial de capacitación serán aceptados por que la organización ofrecerá menos capacitación, pero esto solo sucederá posee remuneración en los esfuerzos de C y D.

## Proceso de capacitación y desarrollo

- Determinar necesidades específicas de C y D
- Establecer objetivos específicos de C y D
- Seleccionar método (s) de C y D y temas de implementación
- Implantar programas de C y D
- Evaluar programas de C y D

## Determinación de las capacidades específicas

### Análisis organizacional

Se encarga de estudiar la misión estratégica de la empresa sus metas, planes corporativos, resultados de la planeación estratégica de recursos humanos.

### Análisis de tareas

Su en toque está en la actividades que se necesitaron para lograr los objetivos de las empresas.

### Análisis de personas

Evalúa el conocimiento de los supervisores y titulares.

## Establecimiento de objetivos específicos

Se establecen dos factores importantes, propósito y objetivos, el propósito es el primero en establecerse ya que los propósitos guían si la resuelven las dudas de la capacitación.

## Métodos de capacitación

Cursos impartidos por instructores

Es una técnica eficaz para generar conocimientos en un tiempo relativamente corto, su función es mayor cuando el grupo de aprendices es poco ya que puede emplear un mejor contacto.

Estudio de caso

Es la forma en el que los aprendices estudian la información recopilada en un caso expuesto y toman decisiones basándose en ello.

Modelado de comportamiento

Es la forma que apoya a un individuo aprender mediante la imitación de comportamiento de otros para enseñar a sus administradores enseñar a sus administradores cómo reaccionar ante la situación.

Representación de funciones o de roles

Consiste en pedirles a los participantes que respondan a las situaciones de trabajo imitando o asumiéndose en la vida – real.

Juegos de negocio

Ayuda a los participantes asumir cargos como del presidente o otros para desenvolverse en una competición y actuar de acuerdo a la manipulación de factores en una situación de negocios.

Prácticas en el manejo de documentos

Le pide a los participantes organizar prioridades para después manejar varios documentos de negocio que pasaron al escritorio de un administrador.

Capacitación en el puesto de trabajo

Permite a un empleado aprender las tareas de un puesto de trabajo mediante la ejecución real.

Rotación de puestos

Forma en la cual los empleados se desplazan de un puesto de trabajo a otro para ampliar su experiencia.

Trabajo como becario

Método de reclutamiento que permite regular a estudiantes de nivel superior que divide su tiempo entre la asistencia a clases y trabajo.

Capacitación de aprendices

Método que combina la instrucción en el salón de clases con capacitación en el puesto de trabajo

## Sistema de implementación

Universidades corporativas

Sistema de capacitación y desarrollo que se presta bajo el auspicio de la organización.

Colegios y universidades

Son el principal sistema de capacitación, profesional, técnica, administrativa para los empleados.

Colegios comunitarios

Son establecimientos de educación superior financiados con fondos públicos

Educación superior en línea

Oportunidades educacionales que incluyen los programas de licenciatura y de capacitación de la educación superior en línea ( a través de internet).

Sistema de vestíbulo

Tiene lugar lejos de área de producción y con equipos que guardan un gran parecido con los que realmente utilizan el puesto de trabajo.

Videos

Uno de DVD, videocintas y breves secuencias de películas son empleados para los negocios pequeños que no pueden emplear métodos de capacitación costosas todos

Aprendizaje electrónico

Se basa en la instrucción en línea

Mentorig inverso

Proceso en el cual los empleados mayores aprenden de los más jóvenes.

## Inducción

Dirigidos a los nuevos empleados para informarlos acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo.

### Propósito de la inducción

- La situación del empleo
- Políticas y reglas de la compañía
- Remuneración
- Cultura corporativa
- Trabajo en equipo
- Desarrollo del empleado
- Socialización

### Responsabilidad y programación de la inducción

Es con frecuencia una responsabilidad conjunta del personal a cargo de la capacitación y del supervisor en línea, los compañeros fungen a menudo como excelente agentes de información.

**BIBLIOGRAFÍA:**

**Universidad del sureste Uds. antología capital humano desarrollo y capacitación de  
la página: 197 hasta la pagina 215**