



**Nombre del alumno:** Edgar yael de la cruz Gómez

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

**Licenciatura:** MEDICINA VETERINARIA  
Y ZOOCTENIA

**Materia:**

Capital humano.

**Nombre del trabajo:**  
Capacitación y desarrollo.

# Capacitación y desarrollo (C y D)

## -Capacitación y desarrollo estratégico.

- Capacitación** { Son actividades desarrolladas para los aprendices para brindar los conocimientos y habilidades necesarias.
- Desarrollo** { Es el conocimiento que va mas alla del trabajo actual y que tiene enfoque a largo plazo.
- Capacitación y desarrollo** { Parte central del esfuerzo continuo que esta enfocado para mejorar la competencia de empleados.
- Organización en proceso continuo de aprendizaje.** { Empresa que reconoce la importancia fundamental de la capacitación y el desarrollo continuo.

## -Factores que influyen en el C y D.

- Apoyo de la alta administración.** { Para tener un éxito se requiere del apoyo de la alta administración por lo tanto los ejecutivos parte activa.
- Avances tecnológicos.** { La tecnología a influido un factor muy importante en la capacitación y desarrollo.
- Complejidad del mundo.** { En el mundo se esta volviendo mas sencillo y esto repercute a las organizaciones.
- Estilo de aprendizaje.** { Para un buen aprendizaje es necesario que haya relevancia, significado y emociones asociados con el material de enseñanza.
- Otras funciones de recursos humanos.** { El éxito de otras funciones de recursos humanos también tiene un efecto curcial sobre la capacitación y el desarrollo.

## -Proceso de capacitación y desarrollo.

- Determinar necesidades específicas C y D.
- Establecer objetivos específicos de C y D.
- Seleccionar métodos de C y D y sistema de implementación.
- Implantar programas de C y D.
- Evaluar programas de C y D.

## -Determinación de las necesidades específicas de capacitación y desarrollo.

- Análisis organizacional.** { Se debe estudiar la misión estratégica de las empresas, sus metas y sus planes corporativos.
- Análisis de tarea.** { Las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa.
- Análisis de personas.** { Las evaluaciones del desempeño y las entrevistas o encuestas de supervivencia son útiles en este puesto.

## -Establecimiento de objetivos específicos de la capacitación y el desarrollo.

- Propósito.** { Conocimiento y valor de las prácticas sistemáticas de recursos humanos.
- Objetivo.** { Indicar las acciones aceptables y no aceptables.

## -Métodos de capacitación y desarrollo.

- Curso impartidos por instructores.** { El método de cursos impartidos por instructores continúa siendo eficaz para muchos tipos de CyD. Una ventaja de la capacitación y el desarrollo impartidos por instructores es que se puede transmitir una gran cantidad de información en un periodo relativamente corto.
- Estudio de caso.** { Método de capacitación y desarrollo en el cual se espera que los aprendices estudien la información contenida en un caso expuesto y tomen decisiones con base en el mismo.
- Modelo de comportamiento.** { Permite a una persona aprender mediante la imitación de comportamientos de otros para mostrar a los administradores cómo manejar diversas situaciones.
- Representación de funciones o roles.** { Método 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.
- Juego de negocios.** { Método que permite a los participantes asumir papeles como el del presidente, controlador 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 documento.** { Método 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.** { Permite a un empleado aprender las tareas de los puestos de trabajo mediante la ejecución real de las mismas.
- Rotación de puesto.** { Método de capacitación y desarrollo en el cual los empleados se desplazan de un puesto de trabajo a otro para ampliar su experiencia.
- Trabajo como becarios.** { Los programas como becario son un método de reclutamiento que implica por lo regular a estudiantes de educación superior, quienes dividen su tiempo entre la asistencia a clases y el trabajo en una organización.
- Capacitación de aprendices.** { Método de capacitación que combina la instrucción en el salón de clases con la capacitación en el puesto de trabajo.

## -Sistema de implementación de capacitación y desarrollo.

- Universidades corporativas.** { Sistema de implementación de capacitación y desarrollo bajo el auspicio de la organización.
- Colegios y universidades.** { El principal sistema de capacitación profesional, técnica y administrativa para los empleados.
- Colegios comunitarios.** { Los colegios comunitarios son establecimientos de educación superior financiados con fondos públicos que brindan capacitación vocacional y programas asociados con las licenciaturas.
- Educación superior en línea.** { Oportunidades educacionales que incluyen los programas de licenciatura y de capacitación que se imparten a través de Internet, ya sea de forma total o parcial.
- Sistema de vestíbulo.** { Sistema de implementación de capacitación y desarrollo 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.** { Estos medios son especialmente atractivos para los negocios pequeños que no pueden utilizar métodos de capacitación más costosos. Además, ofrecen la flexibilidad deseada por cualquier empresa.
- Aprendizaje electrónico (e-learning).** { Sistema de implementación de capacitación y desarrollo que se basa en la instrucción en línea.
- Simuladores.** { Sistema de implementación de capacitación y desarrollo integrado por dispositivos o programas que reproducen las exigencias reales de un puesto de trabajo.

## -Desarrollo gerencial.

- Mentoring y coaching.** { Se han convertido en dos medios importantes del desarrollo gerencial. Ya que los propósitos de uno y otro son similares, y los términos se usan con frecuencia de manera indistinta en la bibliografía, los dos conceptos se exponen conjuntamente.
- Mentoring inverso.** { Proceso en el cual los empleados de más edad aprenden de los empleados más jóvenes.

## -Inducción.

- Propósitos de la inducción.** { Los formatos de inducción son únicos para cada empresa. Sin embargo, algunos propósitos básicos se describen a continuación:
  - 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.** { 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. La inducción puede ocupar los primeros días de trabajo de un empleado nuevo en el puesto.
- La inducción en Monster.com.** { Monster.com eliminó su antiguo proceso de inducción y lo reemplazó con uno diseñado para transmitir la "chispa" de la cultura corporativa. Los empleados de Monster asisten a sesiones de inducción en las cuales el contenido estaba mezclado con diversión, juegos y premios.

## -Implantación de programas de capacitación y de desarrollo.

Un programa de capacitación perfectamente concebido fracasará si la administración no logra 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.** { La evaluación de un programa de capacitación y desarrollo 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. Un procedimiento de evaluación es el diseño de pre-tests y post-tests para un grupo de control.
- Cambio en el 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.** { Otro enfoque para la evaluación de los programas de CyD es el que se relaciona con la determinación del grado en el cual los programas alcanzan los objetivos y tienen realmente un efecto sobre el desempeño.
- Benchmarking.** { 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.

## -Desarrollo organizacional: Una herramienta estratégica de RH.

- Retroalimentación por medio de encuestas.** { Proceso de recolectar datos a partir de una unidad organizacional mediante el uso de cuestionarios, entrevistas y datos objetivos provenientes de otras fuentes, como los registros de productividad, rotación y ausentismo.
- Círculos de calidad.** { Son grupos de empleados que se reúnen regularmente y de manera voluntaria con sus supervisores para discutir los problemas, investigar las causas, recomendar soluciones y tomar las acciones correctivas cuando están autorizados para ello.
- Formación de equipos.** { Es un esfuerzo consciente para desarrollar grupos de trabajo eficaces y habilidades cooperativas a través de toda la organización. Ayuda a los miembros a diagnosticar los procesos de grupo y a idear soluciones para los problemas.
- Capacitación para la sensibilización.** { Es un procedimiento diseñado para ayudar a los individuos a conocer la manera en la que otras personas perciben su comportamiento. Se basa en el supuesto de que varios individuos que se reúnen en una situación no estructurada desarrollarán relaciones funcionales entre sí.

## Bibliografía.

Universidad del sureste. Unidad 4 "CAPACITACION Y DESARROLLO". 29/jul/2022. Comitán de Domínguez. PAG. 197-215