



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico.

Nombre del Alumno: Adrian de Jesus Santiz Toledo.

Nombre del tema: Capacitación y Desarrollo.

Parcial: 4°

Nombre de la Materia: Capital Humano.

Nombre del profesor: Luis Miguel Sanchez Hernandez.

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Cuatrimestre: 3°er

Matricula: 409421302.

PASIÓN POR EDUCAR

Ocosingo, Chiapas a 30 de julio del 2022.

Capacitación y Desarrollo

Capacitación y desarrollo estratégico.

- Capacitación. { Actividades diseñadas para brindar conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar un trabajo.
- Desarrollo. { Aprendizaje que vas allá del trabajo actual y que tiene un enfoque a largo plazo.
- Capacitación y desarrollo. { Esfuerzo continuo para mejorar la competencia y el desempeño organizacional.
- Organización en proceso continuo de aprendizaje. { Empresa que reconoce la importancia de la capacitación y desarrollo continuo.

Factores que influyen en la capacitación y el desarrollo.

- Apoyo de la alta administración. { Los ejecutivos deben tomar parte activa en la capacitación y brindar los recursos necesarios.
- Avances tecnológicos. { Mediante la tecnología avanza, la capacitación debe ir a la par de dichos avances.
- Complejidad del mundo. { Las organizaciones tiene que pensar en como integrar y capacitar en este ambiente global.
- Estilos de aprendizaje. { Un sujeto aprenderá solo si hay relevancia, significado, y emoción en las capacitaciones.

Proceso de capacitación y desarrollo.

- 1.- Determinar necesidades de capacitación.
- 2.- Establecer objetivos.
- 3.- Determinar métodos apropiados, sistemas de implementación y transmisión.

Determinación de las necesidades específicas de capacitación y desarrollo.

- Análisis organizacional. { Se debe estudiar las necesidades de una organización, para determinar el tipo de capacitación y desarrollo será necesario.
- Análisis de tareas. { Se analizara las descripciones del puesto, para determinar que tareas se necesitan capacitar.
- Análisis de las personas. { Sera determinada las necesidades individuales, para saber que tan capacitados y cuanto mas ay que capacitar al personal.

Métodos de capacitación y desarrollo.

- Cursos impartidos por instructores. { Tradicionalmente se daban platicas en frente de los estudiantes, en la actualidad se puede transmitir de forma virtual. Con un carisma y personalidad adecuada el instructor puede emocionar a los estudiantes que quieren aprender. Transmitir una gran cantidad de información en un periodo relativamente corto.
- Estudio de caso. { Método de capacitación y desarrollo en el cual se estudia la información contenida en un caso expuesto y se tomen decisiones con base en el mismo.
- Modelo de comportamiento. { Método de capacitación y desarrollo que permite aprender mediante la imitación del comportamiento.
- Representación de funciones o de roles. { Método de capacitación y desarrollo en el cual se responden a problemas específicos de un puesto, mediante representaciones de situaciones del mundo real.
- Juegos de negocios. { Método de capacitación y desarrollo que permite asumir papeles como el del presidente, gerente etc.
- Prácticas en el manejo de documentos. { Método de capacitación y desarrollo en el cual se establece prioridades para manejar documentos que normalmente pasarían por un administrador.
- Capacitación en el puesto de trabajo. { Método informal de capacitación y desarrollo que permite aprender las tareas de los puestos de trabajo mediante la ejecución real de la misma.
- Rotación de puesto. { Método de capacitación y desarrollo el cual los empleados se desplazan de un puesto a otro para ampliar sus experiencias.
- Trabajo como becario. { Método de capacitación y desarrollo que permite a los participantes integrar la teoría aprendida en el salón de clases con las prácticas de negocios.
- Capacitación de aprendices. { Método de capacitación que combina la instrucción en el salon 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 la ayuda de la organización.
- 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 vestibulo. { Sistema de implementación de capacitación y desarrollo que tiene lugar lejos del área de producción.
- Aprendizaje electrónico (e-learning). { Sistema de implementación de capacitación y desarrollo que se basa en la instrucción en línea. { Realidad virtual (aprendizaje en tercera dimensión) { Extensión del aprendizaje electrónico que permite visualizar los objetos desde una perspectiva que de otra maneara seria imposible.
- 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.

- Desarrollo gerencial. { Toda experiencia de aprendizaje que ofrece una organización y da como resultado la actualización de las habilidades y conocimientos
- Mentoring y coaching. { Mentoring. { Asesoría, capacitación y formación practica, para ,mejorar el crecimiento y desarrollo individua. Coaching. { Asistencia de alguien con mayor experiencia que el aprendiz.
- Mentoring inverso. { Proceso el cual los empleados de mas edad aprenden de los mas jóvenes.

Inducción.

- Inducción. { Esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo, para informar acerca de la compañía.
- Propósito de la inducción. { La situación del empleo. Políticas y reglas de la compañía. Remuneración. Cultura corporativa. Trabajo en equipo. Desarrollo del empleo. Socialización.

Métricas para evaluar la capacitación y el desarrollo.

- Opiniones de los participantes. { Ofrece una respuesta y sugerencias para hacer mejoras.
- Alcance del aprendizaje. { Se administran pruebas antes y después de la capacitación.
- Benchmarking. { Proceso para supervisar y medir los procesos internos de una empresa.

Desarrollo organizacional: una herramienta estratégica de RH.

- Intentos planeados y sistemáticos para introducir cambios en la organización.

Bibliografía

Mondy, R. W. (2010). Administración de Recursos Humanos. Mexico.: Pearson Educación.

PASIÓN POR EDUCAR