



**Nombre del alumno: Oscar Omel
Lopez Osorio**

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

**Licenciatura: Medicina Veterinaria y
Zootecnia**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Capital Humano

Cuatrimestre: 3ro

**Nombre del trabajo: Capacitacion y
desarrollo**

Ocosingo, Chiapas a 29 de julio del 2022

Capacitación y desarrollo

Capacitación y desarrollo

Parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional

Capacitación — Parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional

Desarrollo — Aprendizaje que va más allá del trabajo actual y que tiene un enfoque a largo plazo

Organización en proceso continuo de aprendizaje — Empresa que reconoce la importancia fundamental de la capacitación y el desarrollo continuos relacionados con el desempeño y que toma las acciones conducentes.

Capacitación y desarrollo estratégico

Apoyo de la alta administración — Programas de capacitación y desarrollo tengan éxito, se requiere del apoyo de la alta administración

Sin éste, un programa de capacitación y desarrollo fracasará

La forma más eficaz de lograr el éxito es que los ejecutivos tomen parte activa en la capacitación y brinden los recursos necesario

Factores que influyen en la capacitación y el desarrollo

La tecnología ha desempeñado un papel fundamental en el cambio en la manera de transmitir los datos a los empleados

La computadora, Internet, BlackBerry, los teléfonos celulares, los mensajes de texto y el correo electrónico

Afectan de manera espectacular la realización de todas las funciones de la empresa

Avances tecnológicos

Las organizaciones tienen que pensar en la totalidad de la fuerza de trabajo y en cómo integrarla y capacitarla en este ambiente global

Un sujeto aprende sólo si hay relevancia, significado y emoción asociados con el material que se enseña

Capacitación justa a tiempo (capacitación solicitada) — Capacitación que se imparte en el momento y en cualquier parte del mundo donde se necesite

Otras funciones de recursos humano — Tiene un efecto crucial sobre la capacitación y el desarrollo

Si los esfuerzos del reclutamiento y selección atraen únicamente a empleados marginalmente capacitados

Las organizaciones con sistemas competitivos de remuneración o planes progresivos de salud y seguridad encuentran más fácil atraer a empleados más competitivos y retener a los empleados que requieren menos capacitación

La empresa necesitará programas amplios de capacitación y desarrollo

Complejidad del mundo

Estilos de aprendizaje

Proceso general de la capacitación y el desarrollo que anticipa o responde al cambio

Los Ambientes externos e internos requieren de un cambio corporativo

PROCESO — Ambiente externo — Ambiente interno — Determinar necesidades específicas de CyD — Seleccionar objetivos específicos de CyD — Seleccionar metodol(ía) de CyD y sistema(s) de implementación — Implantar programas de CyD — Evaluar programas de CyD — Ambiente interno

Proceso de capacitación y desarrollo

El primer paso en el proceso de capacitación y desarrollo es determinar las necesidades específicas en esas áreas

Análisis organizacional — Desde una perspectiva general de la organización estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos, junto con los resultados de la planeación estratégica de recursos humanos

Análisis de tareas — Se requieren para lograr los objetivos de la empresa

Análisis de las personas — Determinación de las necesidades individuales de capacitación es el nivel final

¿Quién necesita capacitación? — ¿Qué tipo de conocimientos, destrezas y habilidades necesitan los empleados?

Las evaluaciones del desempeño y las entrevistas o encuestas de supervisión y de los líderes de los puestos son útiles en este nivel

Determinación de las necesidades específicas de capacitación y desarrollo

Establecimiento de objetivos específicos de capacitación y desarrollo

La capacitación y el desarrollo deben tener objetivos claros y concisos, y desarrollarse para alcanzar las metas organizacionales

Sin ellos, el diseño de programas significativos de capacitación y desarrollo sería imposible

Un ejemplo de ello es

Area de capacitación: cumplimiento del trabajo

PROPOSITO: Brindar al supervisor:	
1	Conocimiento y valor de las prácticas sistémicas de recursos humanos
2	El conocimiento de los requisitos legales de la igualdad de oportunidades en el empleo
3	Las habilidades para aplicarlo
OBJETIVOS: Para ser capaz de	
1	Citar las áreas de supervisión afectadas por las leyes laborales sobre la discriminación
2	Identificar las acciones aceptables y no aceptables
3	Exponer cómo obtener ayuda sobre asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades e
4	Escribir por qué tenemos disciplina, acción disciplinaria y procedimientos de quejas
5	Describir nuestras acciones disciplinarias y procedimientos de quejas, indicando quienes quedan cubiertos

Resumen

Métodos de capacitación y desarrollo

Cursos impartidos por instructores — Se puede transmitir una gran cantidad de información en un periodo relativamente corto

La eficacia de este tipo de programas mejora cuando los grupos son lo suficientemente pequeños

Permitir las discusiones, y cuando el instructor es capaz de captar la imaginación de la clase y usar los recursos multimedia de una manera apropiada

La personalidad o el carisma del instructor pueden emocionar a los estudiantes que quieren aprender

Estudio de caso — Estudiar la información contenida en un caso expuesto y tomar decisiones con base en el mismo

Modelado de comportamiento — Aprender mediante la imitación de comportamientos de otros para mostrar a los administradores cómo manejar diversas situaciones

Representación de funciones o de roles — Los participantes que responden a los problemas específicos que pudieran encontrar en sus puestos de trabajo mediante la representación de situaciones del mundo real

Juegos de negocios — Asumir papeles como el del presidente, contador o vicepresidente de marketing

Competir entre sí mediante la manipulación de factores seleccionados en una situación particular de negocios

Prácticas en el manejo de documentos — Aprender las tareas de los puestos de trabajo mediante la ejecución real de las mismas

Rotación de puestos — Los empleados se desplazan de un puesto de trabajo a otro para ampliar su experiencia

Trabajo como becario — Permite a los participantes integrar la teoría aprendida en el salón de clases con las prácticas de negocios

Capacitación de aprendices — Combina la instrucción en el salón de clases con la capacitación en el puesto de trabajo

Tema principal | 10

Sistemas de implementación de capacitación y desarrollo

Universidades corporativas — Sistema de implementación de capacitación y desarrollo bajo el auspicio de la organización

Colegios y universidades — Principal sistema de capacitación profesional, técnica y administrativa para los empleados

Colegios comunitarios — 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 — 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 — El uso de medios de videos

Aprendizaje electrónico (e-learning) — Se basa en la instrucción en línea

Simuladores — Integrado por dispositivos o programas que reproducen las exigencias reales de un puesto de trabajo

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 y coaching — Enfoque de asesoría, capacitación y formación, encaminado a crear una relación práctica para mejorar el crecimiento y el desarrollo individual, tanto a nivel personal como profesional

Coaching — Con frecuencia se considera como una responsabilidad del jefe inmediato, quien brinda asistencia de una manera muy similar a un mentor

Mentoring inverso — Proceso en el cual los empleados de más edad aprenden de los empleados más jóvenes

Inducción

Esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informarse acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo

La situación del empleo — Desde el inicio de la relación laboral, es de utilidad para el empleado saber cómo se ajusta su puesto de trabajo dentro de la estructura y las metas organizacionales de la empresa

Políticas y reglas de la compañía — Los empleados deben tener claros lineamientos para asegurarse de una transición adecuada y uniforme hacia el ámbito de trabajo

Remuneración — Suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica

Cultura corporativa — Es la forma en "cómo se hacen las cosas"

Trabajo en equipo — En la inducción, el programa puede enfatizar de nuevo la importancia de convertirse en un miembro valioso del equipo de la compañía

Desarrollo del empleado — Las empresas deben mantener enterados a los empleados no sólo de los programas de desarrollo que patrocinan la compañía, sino también de aquellos que están disponibles en forma externa

Socialización — Algunas organizaciones encuentran que los empleados que han tomado programas de socialización

Para reducir la ansiedad que suelen experimentar los empleados nuevos, la compañía debe tomar medidas para integrarlos dentro de la organización informal

Responsabilidad y programación de la inducción — Algunas organizaciones asignan un mentor o "compañero" a cada empleado recién contratado para que trabaje con éste hasta que se sienta bien instalado

La inducción en Monster.com — Los empleados de Monster asisten a sesiones de inducción en las cuales el contenido estaba mezclada con diversion, juegos y premios

Las personas de nueva contratación se presentan, exponen la manera en la que llegaron a Monster y relatan cosas positivas acerca de sí mismos; además, se exponen otros temas cuya finalidad es ayudar a los nuevos empleados a edificar un ambiente de confianza

Implantación de programas de capacitación y desarrollo

Para que funcione un programa de capacitación debe de — Hacer que los participantes deben creer que el programa tiene valor y que los ayudará a lograr sus metas personales y profesionales

La implantación de los programas de CyD a menudo es difícil

La capacitación implica un cambio, al cual quizá los empleados se resistan en forma vigorosa

La retroalimentación de los participantes es vital en esta etapa porque con frecuencia existen problemas en los programas nuevos

La capacitación y el desarrollo tal vez requieren de más creatividad que cualquier otra función de recursos humanos

Es importante mantener registros de capacitación, que indiquen que tan bien se desempeñan los empleados, durante la capacitación y en el puesto de trabajo

Los problemas mencionados tienen soluciones, y cuanto más eficaz sea la forma en que se resuelven, mayores serán las probabilidades de éxito.

Métricas para evaluar la capacitación y el desarrollo

Tal información facilita el camino hacia la aprobación del presupuesto y el visto bueno de los ejecutivos

Opiniones de los participantes — Ofrece una respuesta y sugerencias para hacer mejoras, sobre todo a nivel de satisfacción del cliente

Alcance del aprendizaje — Un procedimiento de evaluación es el diseño de pre-tests y post-tests para un grupo de control

Dos grupos reciben las mismas pruebas antes y después de la capacitación

Un problema potencial con este enfoque es el control de aquellas variables distintas de la capacitación que podrían afectar al resultado

Cambio en el comportamiento — Las pruebas pueden indicar con exactitud lo que aprenden los sujetos, pero sirven 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 — 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

Estándares de capacitación para asegurar la calidad internacional ISO 9000

Una norma internacional de aseguramiento de la calidad

Los empleados deben recibir la capacitación y tener los conocimientos necesarios para realizar su trabajo

Las compañías deben mantener registros escritos de la capacitación de sus empleados para demostrar que éstos han recibido la preparación adecuada

Asociaciones de negocios/gobierno/educación para la capacitación: Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo

La ley otorga a los estados la flexibilidad necesaria para desarrollar sistemas funcionales de asociación con los gobiernos locales

Consiste en satisfacer las necesidades de las empresas en cuanto a empleados calificados y satisfacer las necesidades de capacitación, educación y empleo de los individuos.

Desarrollo organizacional: Una herramienta estratégica de RH

Intentos planeados y sistemáticos para introducir cambios en la organización, por lo general tendientes a lograr un ambiente más enfocado en el comportamiento

Retroalimentación por medio de encuestas — Proceso de recolección de datos a partir de una unidad organizacional a través del uso de cuestionarios, entrevistas y datos objetivos provenientes de otras fuentes, como los registros de productividad, rotación y ausentismo

Los miembros de la organización, incluyendo a la alta administración, participan en la planeación de las encuestas

Todos los miembros de la unidad organizacional participan en la encuesta

El consultor de DO por lo regular analiza los datos, tabula los resultados, sugiere enfoques para el diagnóstico y capacita a los participantes en el proceso de retroalimentación

La retroalimentación de datos empieza por lo regular al nivel más alto de la organización y fluye hacia abajo en dirección a los grupos ubica dos en niveles sucesivamente más bajo

La retroalimentación de datos empieza por lo regular al nivel más alto de la organización y fluye hacia abajo en dirección a los grupos ubica dos en niveles sucesivamente más bajo

Círculos de calidad — Grupos de empleados que de manera voluntaria se reúnen regularmente con sus superiores para discutir los problemas, investigar las causas, recomendar soluciones y tomar acciones correctivas cuando están autorizados para ello

Formación de equipos — Esfuerzo consciente para desarrollar grupos de trabajo eficaces y habilidades cooperativas a través de toda la organización

Capacitación para la sensibilización — Técnica de desarrollo organizacional diseñada para ayudar a los individuos a conocer la manera en la que otros perciben su comportamiento

Bibliografía

R. Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico: PEARSON EDUCACION .