



**Nombre del alumno: Jorge Uziel Del  
Ángel Vázquez**

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

**Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnista**

**Materia: Capital humano**

PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre del trabajo: Mapa  
Conceptual**

Ocosingo, Chiapas a 30 de JULIO del 2022

# CAPACITACION Y DESARROLLO

## CAPACIDAD Y DESARROLLO ESTRATEGICO

CYD — PARTE CENTRAL DE UN ESFUERZO CONTINUO DISEÑADO PARA MEJORAR LA COMPETENCIA DE LOS EMPLEADOS Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

DESARROLLO — SON LOS CONOCIMIENTOS QUE SE TIENEN AL RESPECTO DEL TRABAJO ACTUAL Y QUE TIENE ENFOQUE EN LA TRAYECTORIA LABORAL

ORGANIZACION EN PROCESO CONTINUO DE APRENDIZAJE — EMPRESAS O EMPLEOS QUE RECONOCEN LA IMPORTANCIA FUNDAMENTAL DEL ENTRENAMIENTO O CAPACITACION Y EL DESARROLLO CONTINUO

## FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CYD

APOYO DE LA ALTA ADMINISTRACION — PARA TENER METAS EN LA ALTA ADMINISTRACION POR LO TANTO LOS JEFEES O EJECUTIVOS NECESITAN APOYAR PARA ACTIVAR ESE DESEMPEÑO

ABANSES TECNOLOGICOS — POR MEDIO DE LA TECNOLOGIA ES QUE MUCHAS EMPRESAS CRESEN O SE UNDEN POR LA FALTA DE ACTUALISACION

COMPLEGIDAD DEL MUNDO — EL MUNDO CAMBIA Y LAS NECESIDADES DE LA GENTE SON CADA VES MAS FACILES Y CONCRETAS

ESTILO DE APRENDISAJE — SE OCUPAN DISTINTAS FORMAS DE ENSEÑANSA PARA SER ATRACTIVA LAMINFORMACION A ENSEÑAR

OTRAS FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS — LAS CAPACITACIONES SON MUY IMPORTANTES PARA ALCANSAR EL EXITO EN DISTINTAS FORMAS EMPRESARIALES

## PROCESO DE CAPACITACION Y DESARROLLO

DETERMINAR NECESIDADES ESPECIFICAS CYD

ESTABLECER OBJETIVOS ESPECIFICOS DE CYD

SELECCIONAR METODOS DE CYD Y SISTEMAS DE IMPLEMENTACION

IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE CYD

EVALUAR PROGRAMAS DE CYD

## DETERMINACION DE LAS NECESIDADES ESPECIFICAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO

ANALISIS ORGANIZACIONAL — MISION METAS Y PLANES PARTE FUNDAMENTAL DE UN ESTUDIO

ANALISIS DE TAREA — EL OBJETIVO DE TODA EMPRESA SON LOS OBJETIVOS Y DESARROLLADO EN LAS TAREAS PARA PODER ALCANSARLOS

ANALISIS DE PERZONAS — EL PUESTO CALIFICA EL DESEMPEÑO Y ENTREVISTAS DE LAS MISMAS

OBJETIVOS — INDICAR LAS ACCIONES ACEPTABLES Y NO ACEPTABLES

PROPOSITO — CONOCIMIENTO Y VALOR DE LAS PRACTICAS

## METODO DE CAPACITACION Y DESARROLLO

CURSOS IMPARTIDOS POR INSTRUCTORES — GENTE CAPASITADA PARA FACILITAR LOS METODOS A CYD

ESTUDIOO DEL CASO — EL RECEPTOR ANALISA UN CASO EXPUESTO Y DA RESPUESTA CON SUS DECISIONES

MODELO DE COMPORTAMIOENRTO — EL RECEPTOR ESTA TOMANDO IMITACION DEL COMPORTAMIENTO

REPRESENTACION DE FUNCIONES O ROLES — CAPASITACION Y ENTRENAMIENTO PARA PROBLEMAS DE LA VIDA COTIDIANA O NORMAL

JUEGO DE NEGOCIOS — ASUMIR RESPONSABILIDADES MEDIANTE FACTORES SELECTIVOS A UNA SITUACION PARTICULAR DE NEGOCIOS

PRACTICAS EN EL MANEJO DE DOCUMENTOS — PREPARACION EN PRIORIDADES QUE COMUN MENTE PASARAN LOS PARTISIPANTES OCUPANDO UN ESCRITORIO

CAPASITACION EN EL PUESTO DE TRABAJO — PERMITE APRENDER LAS TAREAS DURANTE UNA EJECUCION DE LAS MISMAS

ROTACION DE PUESTO — PARA AMPLIAR LAS AVILIDADES Y EXPERIENCIAS EN EL DESPLAZAMIENTO DE OTRAS ARIAS

TRABAJO CON VECARIOS — BECARIOS QUE BRINDAN SUS SERVICIOS Y DIVIDEN SU TIEMPO ENTRE CLASES Y TRABAJO

CAPASITACION DE APRENDICES — COMBINACION ENTRE CLASES Y PUESTOS DE TRABAJO

## SISTEMA DE IMPLEMENTACION DE CAPACITACION Y DESARROLLO

UNIVERSIDADES CORPORATIVAS — ES UN SISTEMA DE IMPLEMENTACION DE CAPASITACION Y DESARROLLO

COLEGIOS DE UNIVERSIDADES — CAPASITACION PROFESIONAL TECNICA Y ADMINISTRATIVA PARA LOS EMPLEADOS

COLEGIOS COMUNITARIOS — EDUCACION SUPERIOR APOYADO CON FONDOS PUBLICOS QUE DAN CAPASITACIONES BOCACIONALES Y PROGRAMAS DE LICENSIATURAS

EDUCACION SUPERIOR EN LINEA — FORMA BRINDADA PARCIAL O TOTAL MEDIANTE EL INTERNET

SISTEMA DE VESTIBULO — CON EQUIPOS QUE GUARDAN UN GRAN PARECIDO A LO QUE REAL MENTE SE UTILISA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

VIDEOS — ESPECIALMENTE PARA MICRO EMPRESAS O NEGOCIOS PEQUEÑOS QUE PUEDEN ENCONTRAR CUALQUIER CAPASITACION GRATUITA

APRENDISAJE ELECTRONICO — INSTRUCTORES O COASH EN LINEA

CIMULADORES — SON AQUELLOS QUE REPRODUCEN LO MAS SECANO AUN PUESTO DE TRABAJO REAL

## DESARROLLO GERENCIAL

MENTORING Y COACHING — DOS CONCEPTOS QUE SE EXPONEN CONJUNTAMENTE EN LOS PROPOSITOS DE UNO Y OTRO SON SIMILARES SE USAN DE MANERA INDISTINTA EN LA BIBLIOGRAFIA

MENTORING INVERSO — EMPREADO LONJEVO APRENDE DEL EMPLEADO JOVEN

## INTRODUCCION

PROPOSITO DE LA INTRODUCCION — SE DESCRIBEN CON

- SITUACION DEL EMPLEO
- POLITICAS Y REGLAS DE LA COMPAÑIA
- REMUNERACIONES
- CULTURA CORPORATIVA
- TRABAO EN EQUIPO
- DESARROLLO DEL EMPLEADO
- SOCIALISACION

RESPONSABILIDAD Y PROGRAMACION DE LA INTRODUCCION — RESPONSABILIDAD COMPARTIUDA DEL Capacitador y del supervisor de linea

## implantacionde programas de capasitacion y desarrollo

convenser a los partisipantes de sus meritos

## metricas para evaluar la capasitacion y el desarrollo

- opiniones de los partisipantes
- alcance del aprendizaje
- cambio en el comportamiento
- logro de los objetivos de la capasitacion y el desarrollo

## DESARROLLO ORGANISACIONAL : UNA HERRAMIENTA ESTRATEGIACA DE RH

RETROALIMENTACION POR MEDIO DE ENCUESTAS — RECOLECCION DE DATOS DERIVADO DEL USO DE CUESTIONARIOS

CIRCULOS DE CALIDAD — SUPERVISORES Q INVESTIGAN LAS CAUSAS Y POR QUES

FORMACION DE EQUIPOS — GRUPOS DE TRABAJOS EFICACES

CAPASITACION PARA LA SENCIBILIZACION — SABER CONOCER LOS GUSTOS Y FORMAS DE LA GENTE PARA LLEGAR A CONCRETAR UN PUESTO O UNA VENTA



## **Bibliografía**

Wayne Mondy, S. (2022). *Administracion de recursos humanos*. mexico: Universidad Iberoamericana, mexico.

---