



Nombre de alumno: Carlos Andrés Mendoza Gómez

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Submodulo I

Grado: 4to Cuatrimestre Bachillerato

Grupo: Recursos Humanos

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de septiembre de 2022.

E

QUESES LA CACITACION

Antecedentes de la capacitación y Desarrollo

Capacitación de los primeros gremios

Entre 1500 y 2000 A.C., fue la institución de los gremios la que se encargó. Durante siglos de proveer de formación a quienes se dedicaban a un oficio, Se convirtieron en agrupaciones con objetivos profesionales, religiosos y sociales.

Revolución industrial

A partir alrededor del año 1775 se empezaron a cotizar de otra manera los maestros y los jornaleros, eran personas especializadas o sem-especializadas que podían hacerse cargo de determinados puestos de trabajo. Concluyó la era de los gremios.

Escuelas industriales

En 1800 se crearon las escuelas-fabricas en la que los trabajadores eran capacitados en aulas dentro de las fabricas, (Sleight D. 1993). Era una organización mas económica que las del medio.

Influencias de la guerra

Las guerras requirieron métodos de entrenamiento rápidos y eficaces. Aproximadamente en 1920, C. Allen desarrollo una metodología que incluía; Mostrar, decir, hacer y evaluar.

Sociedad de la información y el conocimiento

Alrededor del año 1980 con el auge tecnológico que desencadeno la efervescente y cambiante sociedad actual.

Detención de necesidades de capacitación

La detención de las necesidades de capacitación es un excelente apoyo para estructurar planes de trabajo para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización. Detectar las necesidades de capacitación permite que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada.

El diagnostico de necesidades de capacitación(DNC) es el proceso que orienta la estructuración y el desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos

Las necesidades de capacitación se pueden clasificar por tres momentos o situaciones distintas en los que se encuentra el colaborador; DISCREPANCIA, MODIFICACION E INGRESO O SALIDA.

Los principales objetivos de la capacitación son:
*Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.
*proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo del personal, no solo en sus cargos actuales si no también para otras funciones para las cuales las personas pueden ser consideradas y apoyadas de la misma forma y sin problema adicionales
*Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales esta crear un clima más satisfactorio entre los empleado, aumentar la motivación y hacerlos más receptivos.

Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes: ENTREVISTA, OBSERVACION, CUESTIONARIO, DESCRIPCION Y PERFIL DEL PUESTO Y EVALUACION DE DESEMPEÑO

Técnicas

Lectura: Es la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes.

Instrucción programada: Esta aplica si un instructor humano se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas.

Capacitación en clase: Es el entrenamiento fuera del local de trabajo.

Capacitación por computadora: Con ayuda de la tecnología de la informas (TIC) se puede hacer un programa de capacitación.

Capacitación en el puesto: Utilizado para capacitar a no ejecutivos es esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencias directas en condiciones normales de trabajo.

Instrucción capacitada: Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes.