



**Mi Universidad**

## **Supernota**

*Nombre del Alumno: Francisco de Jesús Álvarez Velasco*

*Nombre del tema: Capacitación y desarrollo de capital humano*

*Parcial: 4*

*Nombre de la Materia: Capital humano*

*Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos*

*Nombre de la Licenciatura: Medicina veterinaria y zootecnia*

*Cuatrimestre: 3*

## Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

La detección de Necesidades de Capacitación o el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales

La detección de los requerimientos de capacitación es el elemento más importante en la elaboración de un programa de capacitación

### Los instrumentos más usuales son los siguientes:

1. Cuestionario
2. Descripción y perfil de puesto
3. Evaluación de desempeño

### Beneficio de la capacitación:

- Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas

### Las DNC permitirán:

- Corregir problemas en la organización
- Reencaminar desviaciones en la productividad
- Impactos actuales o previsión de futuros por cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas ante la reducción o incremento del personal
- Frente a cambios de funciones o de puestos en situaciones emergentes o como parte de un Plan de Carrera

### técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes:

4. Encuesta
5. Entrevista
6. Observación
7. Consultores externos

## Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

### Técnicas de capacitación:

- Lectura
- Instrucción programada
- Capacitación en clase
- Capacitación por computadora
- Capacitación en el puesto
- Instrucción capacitada

### Métodos:

- La rotación de puestos
- Puesto de asesoría
- Aprendizaje practico
- Asignación de comisiones
- Participación en cursos y seminarios externos
- Ejercicios de simulación
- Capacitación fuera de la empresa
- Centros internos de desarrollo
- El coaching
- Capacitación de aprendices
- Representación de papeles
- Elaboración de modelos de comportamientos

**Antologías UDS Capital Humano**

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/2e74bf008a1fd1c0afcd581a50ff793c-LC-LMV305.pdf>