



**MI UNIVERSIDAD**

**Super nota.**

**Nombre del alumno: Luis Darinel Ozuna  
Cinco**

**Nombre del tema: Capacitacion y desarrollo  
de capital humano.**

**Parcial: Cuarto.**

**Nombre de la materia: Capital humano.**

**Nombre del profesor: Reynaldo  
FraanciscoManuel Gallegos.**

**Nombre de la licenciatura: Medicina  
Veterinaria Zooctenista.**

**Cutrimestre: Tercer**

# CAPACITACION Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO.

## Deteccion de necesidades de capacitacion y desarrollo

La DNC o detección de necesidades de capacitación es el proceso que permite desarrollar un plan de formación específico y adaptado a cubrir las funciones y requisitos de un puesto de trabajo en concreto. Se trata de un estudio que se realiza por parte del departamento de recursos humanos, que pretende descubrir qué habilidades y conocimientos necesita mejorar un empleado para desenvolverse mejor en su puesto de trabajo.



**PERMITE**

Detección de  
Necesidades de  
Capacitación DNC



La DNC o detección de necesidades de capacitación es el proceso que permite desarrollar un plan de formación específico y adaptado a cubrir las funciones y requisitos de un puesto de trabajo en concreto. Se trata de un estudio que se realiza por parte del departamento de recursos humanos, que pretende descubrir qué habilidades y conocimientos necesita mejorar un empleado para desenvolverse mejor en su puesto de trabajo.

también permite aumentar la satisfacción y motivación de los empleados, que verán cómo su empresa se compromete con ellos con el objetivo de que sigan desarrollándose personal y profesionalmente.

# BENEFICIOS

- Mejora de las competencias.
- Desempeño sobresaliente en todas las áreas.
- Liderazgo por parte de los equipos y los servicios que se brindan.
- Actitud positiva.
- Fortalece la cultura organizacional.
- Mejora la relación entre los empleados.



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

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



5. Entrevista
6. Observación
7. Consultores externos

# METODOS Y TECNICAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO

## METODOS

- 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



## TECNICAS



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