



NOMBRE DEL DOCENTE: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

NOMBRE DE LA ALUMNA: Andrea Guadalupe Gómez Moreno

NOMBRE DE LA MATERIA: Capital humano

NOMBRE DEL TRABAJO: Super nota

CUATRIMESTRE: 3

GRUPO: "A"

COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS A 30 DE JULIO DE 2023

Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

Proceso orientado, la estructuración y desarrollo, planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos. Conocimientos, habilidades y actitudes, los participantes en una organización, la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos cooperativos y personales.

Técnicas más útiles para detectar las necesidades de capacitación son las siguientes: Encuesta, Entrevista, Observación y consultores externos

DETECCION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION PERMITIRAN

- Corregir problemas en la organización
- reencaminar desviaciones en la productividad
- Previsión de futuros por cambios ante la reducción o incremento del personal
- Cambio de funciones o puestos en situaciones



Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

1. Lectura: En la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan.
2. Instrucción programada: Esta aplica sin un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas. Los tipos de repuestas generalmente son de opción múltiple, verdadera o falsa, etc.
3. Capacitación en clase: Es el entrenamiento fuera del local de trabajo. Los educandos son reunidos fuera y cuentan con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación.
4. Capacitación por computadora (CBT): Con ayuda de la tecnología de la información (TIC), se puede hacer un programa de capacitación.
5. Capacitación en el puesto: utilizado para capacitar a no ejecutivos es esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo; así mismo, da una oportunidad de que el instructor-un gerente o empleado de alto nivel-desarrolle buenas relaciones con los empleados nuevos.
6. Instrucción capacitada: Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes. Este método es muy adecuado en las áreas en que la información puede presentarse por medio de conferencias, demostraciones, películas y videos o mediante instrucciones de computadoras.

METODOS

La rotación de puestos, Puestos de asesoría, Aprendizaje práctico, Asignación de comisiones, Participación en cursos y seminarios externos, Capacitación fuera de la empresa, El Coaching, Capacitación de aprendices, Representación de papeles, Elaboración de modelos de comportamientos.

Esta supone cuatro componentes:

1. Puntos de aprendizaje.
2. Elaboración del modelo.
3. Practicar y hacer psicodrama.
4. Retroalimentación y refuerzo.

