



NOMBRE DEL ALUMNO: JORGE PORRAS JIMÉNEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: REYNALDO FRANCISCO MANUEL

NOMBRE DEL TEMA: CAPACITACION Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

MATERIA: CAPITAL HUMANO

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Medicina Veterinaria y Zootecnia

CUATRIMESTRE: III

3 °A

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS A 26 DE JULIO DEL 2023



Capacitación y desarrollo de Capital Humano

Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

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.



Las siglas en inglés son TNA (Training Needs Assessment). Las DNC permitirán: Corregir problemas en la organización. Reencaminar desviaciones en la productividad. Impactos actuales o previsión de futuros por cambios culturales. La detección de los requerimientos de capacitación es el elemento más importante en la elaboración de un programa de capacitación.

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

- Entrevista
- Encuesta
- Observación, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado
- Consultores externos, que consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación

Los instrumentos más usuales son:

- Cuestionario
- Descripción y perfil del puesto
- Evaluación de desempeño

Beneficios 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.
- Forja líderes. • Sube el nivel de satisfacción con el puesto

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

1. Lectura: En la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes
2. Instrucción programada: Esta aplica sin un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas.
3. Capacitación en clase: Es el entrenamiento fuera del local de trabajo
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
6. Instrucción capacitada: Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes

MÉTODOS

1. La rotación de puestos
2. Puestos de asesoría
3. Aprendizaje práctico
4. Asignación de comisiones
5. Participación en cursos y seminarios externos
6. Ejercicios de simulación
7. Capacitación fuera de la empresa
8. Centros internos de desarrollo
9. El Coaching: El administrador puede representar varias funciones integradas, como líder
10. Capacitación de aprendices
11. Representación de papeles: La representación de papeles o psicodrama, consiste en asumir las actitudes y comportamientos
12. 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



Referentes

ANTOLOGÍA UDS

Bibliografía:

ANTOLOGÍA UDS