

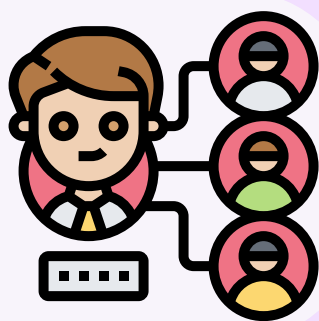
UDES

Capacitación y desarrollo de Capital Humano

- **ALUMNA:** Paola Elizabeth Maldonado Cancino
- **PROFESOR:** Reynaldo
- **PARCIAL:** #4
- **MATERIA:** Capital humano
- **LICENCIATURA:** Medicina veterinaria y zootecnia
- **CUATRIMESTRE** #3

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

4.3. 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.

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
- 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.

Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguiente

- Encuesta
- Entrevista
- observación
- Consulores externos

Los instrumentos más usuales son:

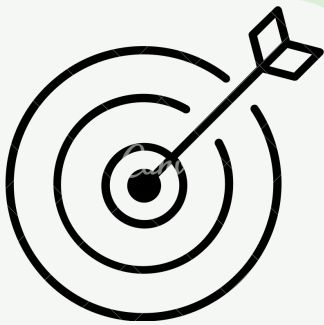
Cuestionario, que es una forma impresa que contiene una lista de preguntas específicas dirigidas a reunir información sobre conocimientos, habilidades, opiniones acerca de aspectos del trabajo que desempeña la persona, o la empresa

- **Descripción y perfil del puesto**, que consiste en analizar la descripción y perfil de Puesto para conocer las funciones y los requisitos que debe satisfacer la persona que lo desempeña. De esta forma, se compara lo que requiere el puesto con lo que la persona hace.
- **Evaluación de desempeño**, que consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado.

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.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- Elimina los costos de recurrir a consultas externas.
- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problema
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados.
- Hace viable las políticas de la organización.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo



1. Lectura
2. instrucción programada
3. capacitación en clase
4. capacitación por computadora
5. capacitación por puesto
6. instrucción capacitada

METODOS

1. La rotación de puestos
2. puestos de asesoría
3. Aprendizaje práctico
4. Asignatura de Comisiones
5. participación en cursos y seminarios externos
6. ejercicios de simulación
- Estudio de casos
- Juegos de empresa
7. capacitación fuera de la empresa
8. Centros internos de desarrollo
- 9. el Coaching
10. capacitación de aprendizaje
- 11. Representación de papeles
- 12. Elaboración de modelos de comportamiento
- puntos de aprendizaje
- Elaboración del modelo
- Practicar y hacer psicodrama
- Retroalimentación y refuerzo

