



Materia: Submodulo II
Profesor: Reynaldo Francisco Manuel
Gallegos

Alumna: Gloria Gordillo Herrera

introduccion



Este unidad se enfocó más en la capacitación del desempeño en este mapa conceptual se va demostrar la importancia del historia y el aprendizaje de la capacitación.

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Son

Son

Son

CAPACITACION

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Es

Es

Es

Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo

- Capacitación en los Primeros Gremios
- Revolución Industrial
- Escuelas Industriales
- Influencia de las Guerras
- Sociedad de la Información y el Conocimiento

Entre 2.000 y 1.500 años A.C., fue la institución de los gremios la que se encargó, durante siglos, de proveer de formación a quienes se dedicaban a un oficio. Se convirtieron en agrupaciones con objetivos profesionales, religiosos y sociales.

A partir de la revolución industrial al rededor del año 1775 se empezaron a crear los primeros gremios y los primeros eran personas especializadas o semi-especializadas que podían hacer el cargo de determinados puestos de trabajo. Concluyó la era de los gremios. Los profesionales de ambos libalades se asociaron. Comenzaron a trabajar en redadas para determinadas entidades productivas.

En 1800 se crearon las escuelas técnicas en las que los trabajadores eran capacitados en caso de tener que ser fabricados. En 1800, la necesidad de una mayor capacitación y de un cambio en los métodos fue consecuencia de la necesidad de aumentar la capacidad de las máquinas y equipos orientados a producir cantidades crecientes.

Las guerras requirieron métodos de entrenamiento rápidos y eficientes. Asimismo en 1900, C. Allen desarrolló una metodología que incluía: pruebas, diez horas semanales y estaba destinada a entrenar personal para la construcción de aviones.

Al rededor del año de 1980 con el auge tecnológico que caracterizó a ese momento y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación y capacitación de las instituciones se prolongan más allá de las acciones universitarias y se extienden a lo largo de toda la vida.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma. Un reporte de DNC debe expresar en qué, a quién (es), cuánto y cuándo capacitar.

Discrepancia

Se da cuando el desempeño del colaborador no es satisfactorio.

Modificación

Se da por la actualización en algún proceso, requerimiento del cliente, el uso de una nueva tecnología o una nueva norma.

Ingreso o salida

Cuando se incorpora un nuevo integrante al equipo o cuando algún integrante abandona la organización

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Son

Son

Son

Los principales objetivos de la capacitación son

Tecnicas

METODOS

Es

Es

Es

Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.

Entrevista

La Rotación de Puestos

Significa hacer que las personas pasen por varios puestos en la organización con la intención de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades

Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales las personas pueden ser consideradas y apoyadas de la misma forma y sin problemas adicionales

Observación

Puestos de Asesoría

Significa brindar a la persona que tiene gran potencial la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas de la organización, bajo la supervisión de un gerente exitoso.

Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Cuestionario

Aprendizaje Práctico

Es una técnica de capacitación que permite a las personas dedicarse, de tiempo completo al trabajo de analizar y resolver problemas de ciertos proyectos o de otros departamentos.

Descripción y Perfil del Puesto

Asignación de Comisiones

Significa brindara la persona la oportunidad de participar en condiciones de trabajo, donde participa en la toma de decisiones, aprende al observar a otros e investigar problemas especificos de la organización..

Evaluación de Desempeño

Participación en Cursos y Seminarios Externos

Es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.

Ejercicios de Simulación

La simulación ha extrapolado la selección de personal y también se ha convertido en una técnica de capacitación y desarrollo departamentos.

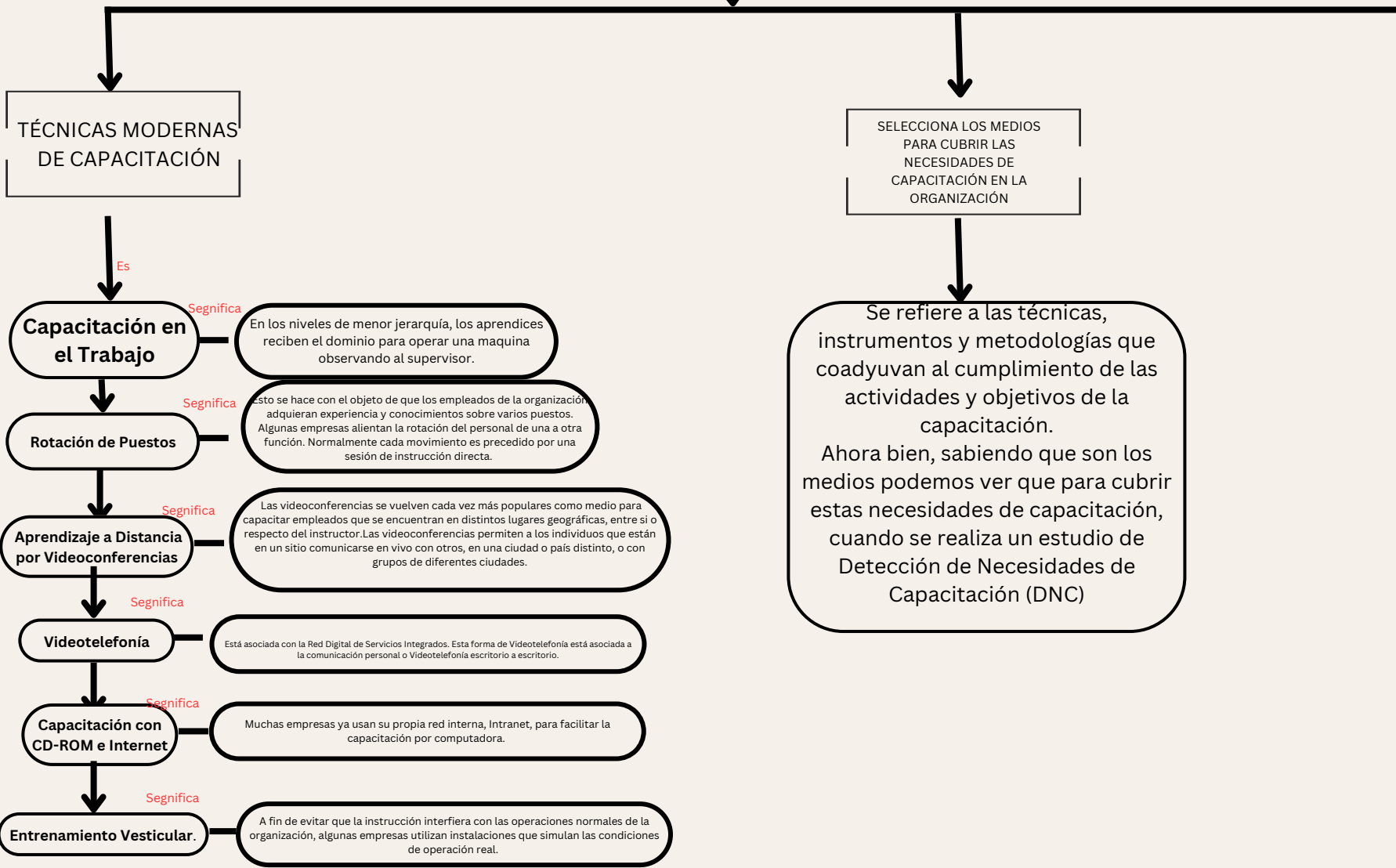
Capacitación Fuera de la Empresa

Este tipo de capacitación es proporcionada por organizaciones que se especializan en entrenamiento y desarrollo que ofrecen esquemas integrados, con un enfoque para enseñar a los empleados la importancia de trabajar en equipo.

Centros Internos de Desarrollo

Se trata de métodos que se aplican en centros que están al interior de la empresa y que buscan exponer a los administradores y a las personas a ejercicios realistas para que desarrollen y mejoren sus habilidades personales.

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS



TÉCNICAS MODERNAS DE CAPACITACIÓN

SELECCIONA LOS MEDIOS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

Capacitación en el Trabajo

Rotación de Puestos

Aprendizaje a Distancia por Videoconferencias

Videotelefonía

Capacitación con CD-ROM e Internet

Entrenamiento Vesticular.

Significa En los niveles de menor jerarquía, los aprendices reciben el dominio para operar una maquina observando al supervisor.

Significa esto se hace con el objeto de que los empleados de la organización adquieran experiencia y conocimientos sobre varios puestos. Algunas empresas alientan la rotación del personal de una a otra función. Normalmente cada movimiento es precedido por una sesión de instrucción directa.

Significa Las videoconferencias se vuelven cada vez más populares como medio para capacitar empleados que se encuentran en distintos lugares geográficas, entre si o respecto del instructor.Las videoconferencias permiten a los individuos que están en un sitio comunicarse en vivo con otros, en una ciudad o país distinto, o con grupos de diferentes ciudades.

Significa Está asociada con la Red Digital de Servicios Integrados. Esta forma de Videotelefonía está asociada a la comunicación personal o Videotelefonía escritorio a escritorio.

Significa Muchas empresas ya usan su propia red interna, Intranet, para facilitar la capacitación por computadora.

Significa A fin de evitar que la instrucción interfiera con las operaciones normales de la organización, algunas empresas utilizan instalaciones que simulan las condiciones de operación real.

Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación. Ahora bien, sabiendo que son los medios podemos ver que para cubrir estas necesidades de capacitación, cuando se realiza un estudio de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)

Conclusión

La capacitación es un factor muy importante que toma parte formando una empresa y buenos trabajadores al igual el desempeño