



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

NOMBRE DEL ALUMNA:

Isabel Guadalupe Cruz Gordillo.

Licenciatura en Psicología.

Noveno Cuatrimestre.

Materia:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

UNIDAD IV —CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Nombre del profesor:

YANETH FABIOLA SOLORZANO PENAGOS

18/06/2024

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

4.1 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ESTRATÉGICO Y FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO — La capacitación y el desarrollo constituyen la parte central — De — Un esfuerzo continuo diseñado — Para — Mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional

La capacitación brinda a los aprendices — El — Conocimiento y las habilidades necesarios — Para desempeñar sus trabajos actuales. — Enseñar a un trabajador cómo operar un torno o indicar a un supervisor — Cómo programar la producción diaria son ejemplos de capacitación

El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual — Y — Tiene un enfoque a largo plazo — Prepara a los empleados — Para — Mantenerse al ritmo con la organización a medida que ésta evoluciona y crece.

Las actividades de capacitación y desarrollo tienen el potencial de alinear a los empleados de una empresa — Con — Sus estrategias corporativas — Algunos beneficios estratégicos posibles de la capacitación y el desarrollo incluyen la satisfacción — De — Y — Los empleados, el mejoramiento de la moral, una tasa de retención más alta, una tasa de rotación más baja, una mejora en las contrataciones, el aumento en las utilidades

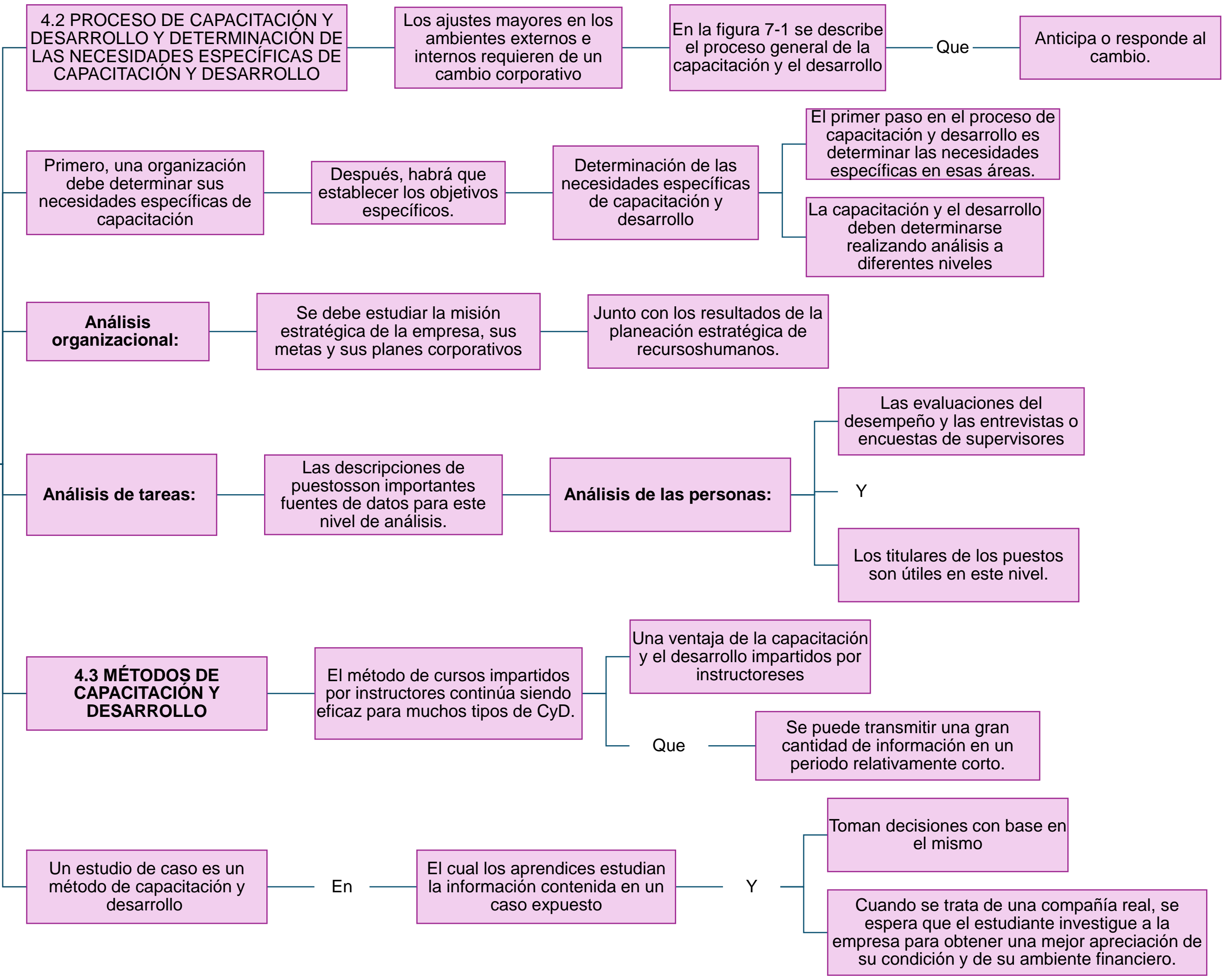
Apoyo de la alta administración: — Para que los programas de capacitación y desarrollo tengan éxito, se requiere del apoyo de la alta administración — Sin éste, un programa de capacitación y desarrollo fracasará. — La invaluable consecuencia de que los empleados satisfechos producen clientes satisfechos.

Avances tecnológicos: — Los cambios están ocurriendo a una velocidad sorprendente, y cada año el volumen de los conocimientos se duplica — Es posible que ningún factor haya influido más en la capacitación y el desarrollo que la tecnología.

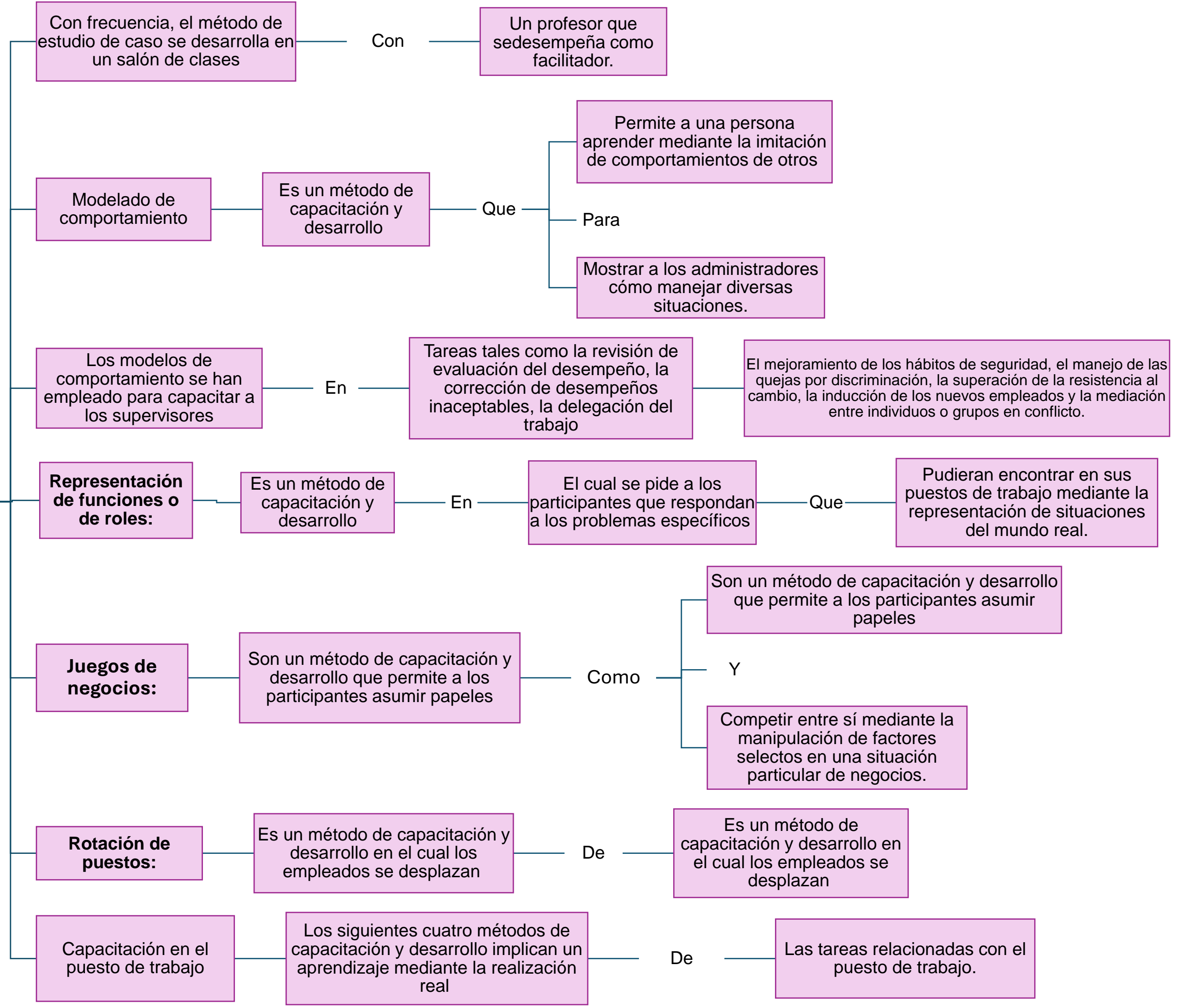
Complejidad del mundo: — En todo el mundo se observan oportunidades — Y — Amenazas que habrá que confrontar

Estilos de aprendizaje: — Aunque todavía hay mucho por saber acerca del proceso de aprendizaje, algunas generalizaciones provenientes de las ciencias del comportamiento han influido — En — La manera en la que las empresas realizan la capacitación.

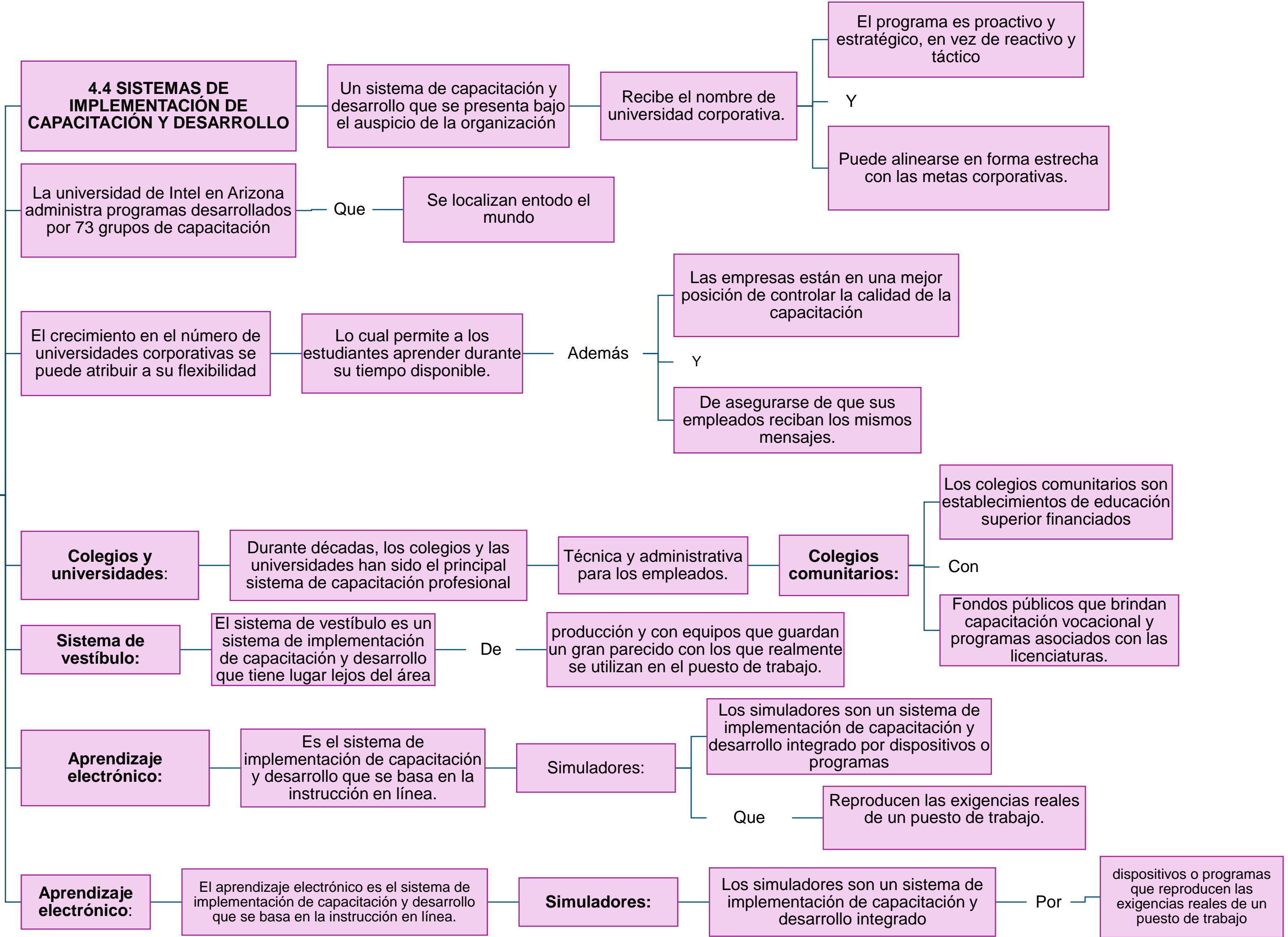
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL



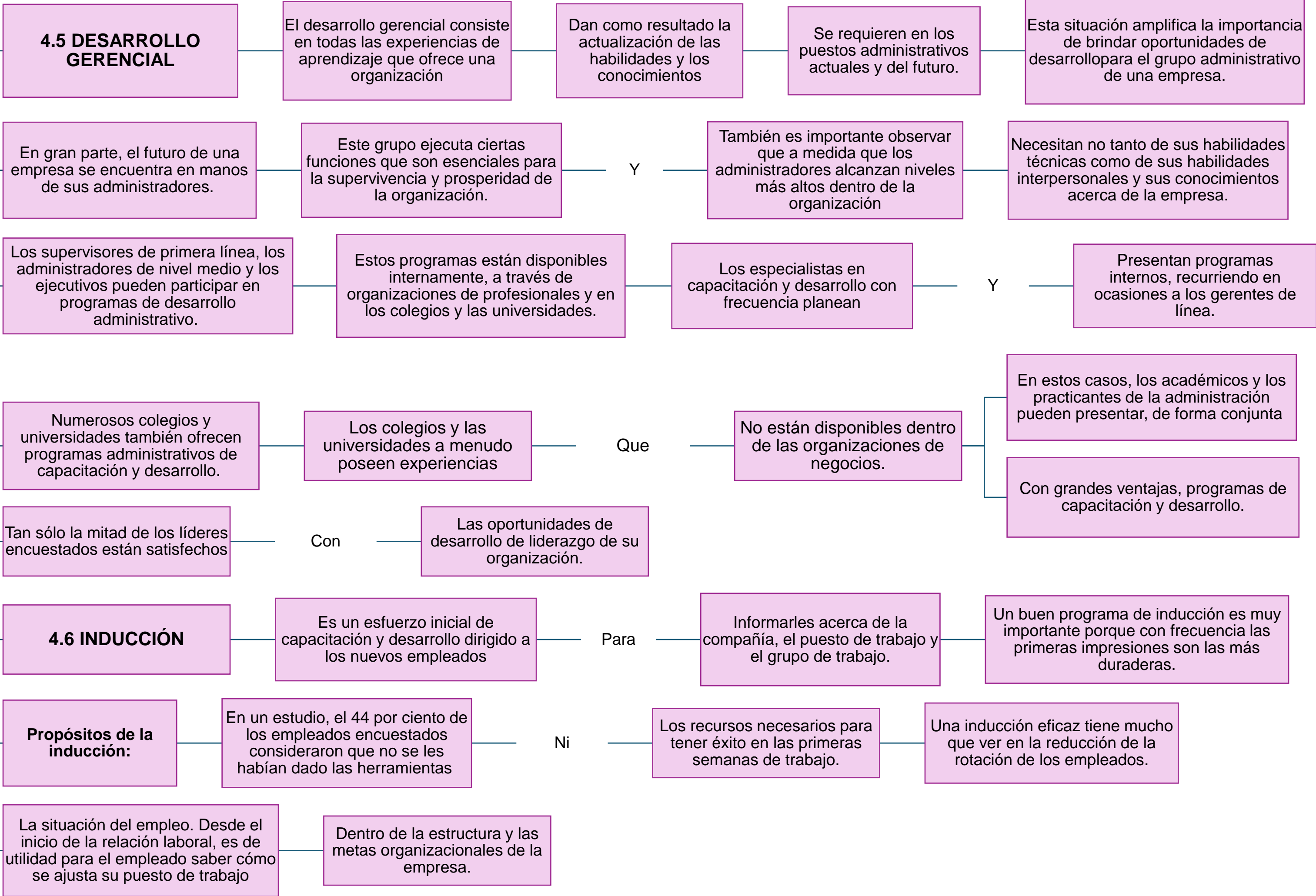
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

La capacitación y el desarrollo pueden mejorar su integridad dentro de una empresa si muestran beneficios tangibles para la organización.

Los tres objetivos de la evaluación incluyen:

Decidir si un programa debería continuar, decidir si un programa debería modificarse

Y

Determinar el valor de la capacitación

Opiniones de los participantes:

La evaluación de un programa de capacitación y desarrollo a partir de las opiniones de los participantes

Es

Un enfoque que ofrece una respuesta y sugerencias para hacer mejoras, sobre todo a nivel de satisfacción del cliente.

Alcance del aprendizaje:

De

Algunas organizaciones administran pruebas para determinar lo que han aprendido los participantes

Un programa de capacitación y desarrollo.

Un procedimiento de evaluación es el diseño de pre-tests y post-tests para un grupo de control.

En este procedimiento, los dos grupos reciben las mismas pruebas antes y después de la capacitación.

Cambio en el comportamiento:

Las pruebas pueden indicar con exactitud lo que aprenden los sujetos

Pero

Arrojan pocos indicios en relación con el hecho de si la capacitación provoca un cambio en su comportamiento.

Tal vez un administrador aprenda las técnicas de la motivación, pero esto no significa que aplique los nuevos conocimientos adquiridos.

Logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo

Otro enfoque para la evaluación de los programas de CyD

Es

El que se relaciona con la determinación del grado en el cual los programas alcanzan los objetivos

Y

Tienen realmente un efecto sobre el desempeño

4.8 SEGURIDAD EN EL EMPLEO VERSUS SEGURIDAD EN LA CARRERA

Bechtel. A continuación, Wallace describe su evaluación acerca del desarrollo de la carrera.

La industria química y del petróleo es muy inestable.

Las compañías de esta industria tienen ciclos que van desde 5 o 6 proyectos internos hasta una cifra tan baja como 1 o 2.

Por consiguiente, es importante que un individuo mantenga una ventaja competitiva

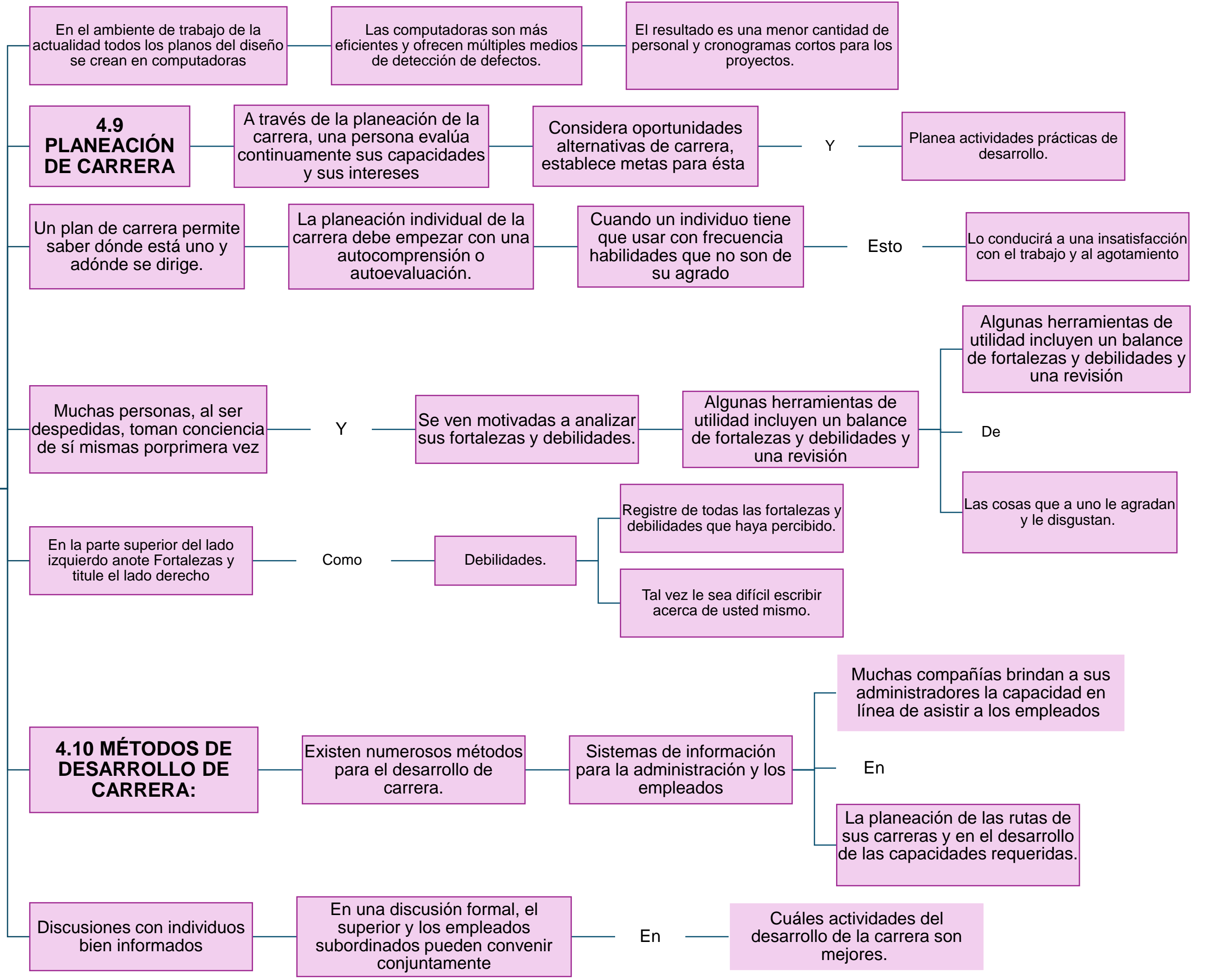
Con

La finalidad de conservar su empleo y de avanzar en su carrera.

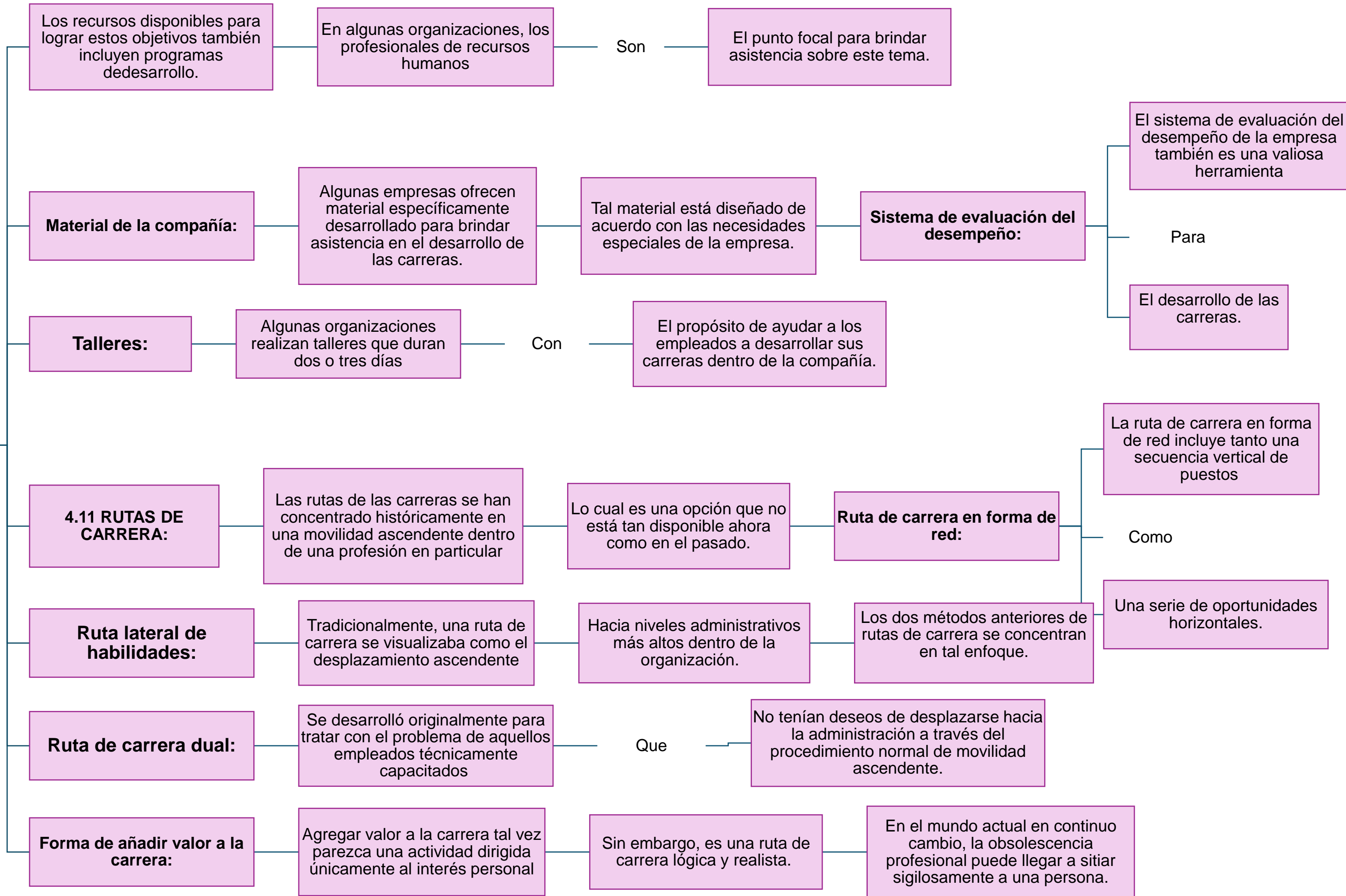
Las nuevas tecnologías son una parte importante de nuestra vida de trabajo.

Cuando empecé mi carrera todos los planos de diseño se hacían a mano.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL



**CAPACITACIÓN Y
DESARROLLO DEL PERSONAL**

Descenso de categoría:

El descenso de categoría es el proceso de desplazar a un trabajador

A

Un nivel más bajo de deberes y responsabilidades, lo cual implica por lo regular una reducción en la remuneración.

Agentes libres:

Los agentes libres son personas que se hacen cargo de la totalidad o de una parte de sus carreras

Al ser sus propios jefes o al trabajar

Otros en formas que se ajusten a sus necesidades o deseos.

BIBLIOGRAFIA:

[fdc575172a13beec4521a85e3ca9e3d0-LC-LPS903-RECLUTAMIENTO Y SELECCION DEL PERSONAL.pdf](#)
[\(plataformaeducativauds.com.mx\)](#)