

Nombre:
Luis Angel Garcia Merida

Materia:
Recursos Humanos

Docente:
Reynaldo Manuel

Cuatrimestre:
3

Fecha:
18/09/2024

Detecta las necesidades de capacitación en la organización.

que es la capacitación

Es un inversión a mediano o largo plazo para las empresas.

Antecedentes de capacitación y desarrollo

- Los primeros premios 2000 y 2001 de las 10 instituciones de los premios que más se dedicaban a su dnc.
- revolución industrial: 175 se crearon las máquinas y sistemas, cambiando las formas.
- Revolución Industrial: 1800 se crearon las escuelas técnicas.
- Influencia de las guerras: 1900 C. Alia desarrollo metodología para entrenar personal para combates bélicos.
- Sociedad de la información y el conocimiento: 1990 presentamos la eficientización y cambios sociales actual.

Detección de necesidades de capacitación

- Permite que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada.

Diagnostico de necesidades de capacitación

- Proceso que orienta estructuración, desarrollo y planes.

Necesidades de capacitación se clasifican en:

- **Discrepancia:** cuando el desempeño del colaborador no es satisfactorio.
- **Modificación:** actualización de un proceso de una nueva tecnología o nueva norma.
- **Ingreso o salida:** cuando se incorpora un integrante o uno abandona la organización.

Reporte de DNC

- Debe expresar a en que, o quien (es), cuánto y cuándo capacitar.

Objetivos de la capacitación

1. Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.
2. Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal.
3. Cambiar la actitud de las personas.

Técnicas para detectar las necesidades de capacitación

- Entrevista: reclamar información a través de un dialogo.
- Observación: es observar la conducta en el trabajo.
- Cuestionario: Forma impresa que contiene un una lista de preguntas específicas.
- Descripción y perfil del puesto: es analizar la descripción y perfil del puesto.
- Evaluación de desempeño: es comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para este puesto.

Metodos

- La rotación de puestos
- Puestos de asesoria
- Aprendizaje práctico
- Asignación de comisiones
- Participación en cursos y seminarios externos
- Ejercicios de simulación
- Capacitación fuera de la empresa
- Centros internos de desarrollo

Técnicas modernas de capacitación

- Capacitación en el trabajo: capacitan al empleado en el puesto de un trabajo.
- rotación de puestos: que los empleados adquieran experiencia y conocimiento en varios puestos.
- Aprendizaje a distancia por videoconferencia: permite comunicarse en vivo con otros.
- Videoconferencia: comunicación personal o videotelefonía.
- Capacitación con CD-ROM e internet: para facilitar la capacitación por computadora.
- Entrenamiento virtual: simulaciones que simulan una operación real.