

# submodulo IV

4to cuatrimestre

Euridice Krissel Solórzano Vázquez

# Detecta las necesidades de capacitación en la organización

## ¿Qué es la capacitación?

Es un proceso que requiere de tiempo aparte de que es un factor muy importante para motivar y retener al empleado.

## Métodos

- 1-La rotación de puesto:es para conocer en qué área se desempeña mejor el empleado
- 2- puesto de asesoría:es brindar oportunidades ala persona con potencial para trabajar en diferentes áreas de la organización bajo supervisión
- 3-aprendizaje práctico:es una técnica de capacitación que permite a las personas dedicarse de tiempo completo al trabajo de analizar y resolver problemas y proyectos de otros departamento.
- 4-asignación de comisiones:Brindar ala perdon a la oportunidad en condiciones de trabajo donde participa en la toma de decisiones

## Técnicas modernas de capacitación

Capacitación en el trabajo:El empleado la capacitan en el puesto de un trabajador experimentado a su supervisor  
Rotación de puesto:  
Esto se hace con el objetivo de que los empleados de la organización adquieran experiencia y conocimientos sobre Varios puestos.  
- Aprendizaje a Distancia por Videoconferencia, permiten a los Individuos que están en Un Sitio Comunicarse en Vivo con otros, En una Ciudad o país distinto.

## Antecedentes de la capacitación y desarrollo

Capacitación en los gremios - Entre 2.000 y 1.500 años a.c.se encargó de proveer de formación o quienes se dedican a su oficio.

Escuelas industriales-en 1800 se se crearon las escuela-fábricas en la que los trabajadores eran capacitados en aulas dentro de las fábricas

La sociedad de la información y el conocimiento - Alrededor del año 1980, con el auge tecnológico que desarrolló la informática y cambiante sociedad actual.

Revolución industrial-apartir del año 1775 se empezaron a cotizar de otra manera los maestros y los jornaleros

Influencia de las guerras- aproximadamente en 1920, c. Allen desarrolló una metodología que incluía: mostrar, decir, hacer, y evaluar

Detección de necesidades de capacitación-Excelente apoyo para estructurar de trabajo 1- Fortalecimiento 2-conocimientos 3-habilidades 4-actividades

Diagnóstico de necesidades de capacitación-es el proceso que sirve de base para estructurar planes, programas en los establecimientos y conocimientos

## Técnicas para detectar las necesidades de capacitación

- 1-entrevista:es para recabar la información a través de un buen diálogo
- 2-observación:consiste en observar en el trabajo para compararla con el patrón
- 3-cuestionario: una forma en que la empresas tiene una serie de preguntas específicas para reunir información sobre el conocimiento que tiene el empleado
- 4-descripción y perfil del puesto :consiste en analizar la descripción y perfil del puesto para conoser las funciones y los requisitos que debe satisfacer la person.
- 5-evaluación del desempeño:consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares que la desempeña

- 5-participación en cursos y seminarios externos :es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales,clases y seminarios
- 6-ejercicios de simulación:ayuda ala selección de personal se ha convertido en una tecnica de capacitación y desarrollo departamentos
- 7-capacitación Fuera de la empresa: este tipo de capacitación es proporcionada por organizaciones que se especializan en entrenamiento y desarrollo que ofrecen esquemas integrados especializados en entrenamiento y desarrollo
- 8-centros internos de desarrollo:se trata de métodos que se aplica en centros que están al interior de la empresa y se buscan exponer a los administradores.

Video telefonía.  
Está asociada a la comunicación personal O Videotelefonía escritoria a escritorio.  
Capacitación con CD-ROM e Internet  
Muchas empresas ya usan su propia red interna, Intranet, para facilitar la capacitación por computadora.  
Entrenamiento vestibular.  
Algunas empresas Utilizan Instalaciones que simulan las condiciones de operación real