

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 desafiaba la experiencia 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 conocer 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