



Mapa conceptual

Nombre del alumno: Alma Camila Hernández Méndez

Nombre del tema: Capacitación

Parcial: 1

Nombre de la materia: Submodulo

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

4to cuatrimestre bachillerato rh

Unidad I

Capacitación para el desarrollo

¿Qué es la capacitación?

La capacitación es a conjunto de actividades las cuales se ven encaminados a:

- Profundizar conocimientos
- Desarrollar habilidad.
- Modificar actitudes del personal.

Antecedentes de la capacitación y desarrollo

La capacitación en los primeros siglos. Esta se encargó de proveer información y asistencia de dedicación a un oficio.

Industrial. Gran persona especializada o semi-especializada en los oficios, con el objeto de los gremios.

Escuelas industriales. En estos los trabajadores eran capacitados en todos los trabajos.

Influencia de las guerras. Se requerían métodos de entrenamiento rápidos.

Sociedad de la información y el conocimiento. La educación se volvió necesaria.

Detección de necesidades de capacitación

Esta permite que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer la capacitación.

- Diseño: Se da cuando el desempeño del colaborador.
- Modificación: Se da por la act en algún proceso, que resulta del cliente.
- Ingreso o salida: Cuando se incorpora o abandona un integrante.

Diagnóstico de necesidades de capacitación

Es proceso que orienta la estructuración y desarrollo además de los planes y programas estableciendo y estableciendo a los participantes.

Principales objetivos de la capacitación

- DNC: Debe expresar en qué, a quién, cuánto y cuándo capacitar.
- Técnicas para detectar necesidades: Lo entrevista, observación, cuestionario, descripción y perfil del curso y evaluación de desempeño.

Métodos

- Retención de puestos: Hacer que las personas posean fortalezas.
- Puestos de responsabilidad: Dar a la persona que tiene fortalezas un rol que permita a la persona demostrar sus fortalezas.
- Aprendizaje práctico: Teoría de capacitación que permite a la persona demostrar sus fortalezas.
- Asignación de responsabilidades: Como herramienta de desarrollo.
- Rotación en áreas: Es una forma tradicional de desarrollo.
- Asesorías de personal: Técnica de capacitación.
- Capacitación fuera de las organizaciones: Capacitación por organizaciones.
- Centros de desarrollo: Centros que se aplican en las organizaciones.
- Capacitación en el trabajo: Capacitación en el trabajo.
- Rotación de puestos: Experiencia en roles.
- Aprendizaje a distancia: Capacitación en vivo.
- Por videoconferencia: Comunicación laboral directa.
- Validación: Comunicación laboral directa.
- Capacitación con e-learning o internet: Simulación de capacitación.
- Entrenamiento virtual: Simulación operativa real.

¿Qué son los roles de capacitación?

Objetivos

- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas de la organización.
- Proporcionar oportunidades para el crecimiento del personal.
- Cambiar la actitud de las personas con nuevas finalidades.

Tipos de aprendizaje

- Aprendizaje pasivo: El participante es un receptor pasivo de lo que el instructor quiere decir.
- Aprendizaje activo: Exige al participante pensar y actuar para descubrir el conocimiento.
- Grupo de colaboración: Se da a un grupo de participantes de manera colectiva.
- Capacitación individual: Se adapta a las capacidades de cada participante.

Plataforma