



Nombre de alumno: Ingrid Anzueto.

Nombre del profesor: Karina Pérez

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: Submódulo I.

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: BRH

Concordancia.

1. Concepto de Capacitación
2. Características y Objetivos de la Capacitación
3. Funciones y Tipos de Capacitación
4. Pasos del Proceso de Capacitación
5. Detección de las Necesidades de Capacitación (DNC)
6. Análisis de las necesidades de capacitación
7. Métodos y técnicas para detección de las necesidades de capacitación
8. Enfoque sistemático para capacitación
9. Metodología del análisis de la detección de las necesidades de capacitación.
10. Fases de la Capacitación
11. Etapas de Diagnostico de los programas de Capacitación
12. Metodología de la Capacitación
13. Tipos de Capacitación
14. Programa de Capacitación (concepto)
15. Principios de la Capacitación
16. Establecimiento de los objetivos de Capacitación
17. Conocer la audiencia para la Capacitación
18. Planeación del programa de capacitación

Introducción.

La capacitación tiene como objetivo preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.

Así lograr un trabajo limpio y de calidad, para ello en este ensayo se podrán ver los pasos que se necesitan llevar para capacitar a una persona nueva, como el poder practicar mientras lo capacitan, este paso lo considero muy importante ya que es ahí donde se verán las habilidades de la persona.

Para lograr esto el capacitador deberá hacer un plan de capacitación antes, donde incluirá un análisis de necesidades de capacitación, para poder ver cuán capacitado debe ser la persona nueva.

”Capacitación para el desarrollo del capital humano”

En este ensayo empezare con el concepto de capacitación, como capacitación se denomina la acción y efecto de capacitar a alguien. Capacitar, como tal, designa la acción de proporcionarle a una persona nuevos conocimientos y herramientas para que desarrolle al máximo sus habilidades y destrezas en el desempeño de una labor.

Dentro de la empresa, al momento de contratar a una persona, obviamente después de que se le entrevista y se hace lo necesario para cumplir con los requisitos del contrato, se capacita, para que el trabajador sepa lo suficiente y haga bien su labor.

Para esto se selecciona a alguien del personal, para que capacite al empleado reciente, este deberá prepararse para enseñarle herramientas y conocimientos que tenga de la empresa y que así la nueva persona adquiera y ponga en desempeño sus habilidades.

La capacitación para el desarrollo del capital humano tiene características de las cuales son: **Medición:** La capacitación debe ser medible en calidad y cantidad. La cantidad de horas ofrecidas/impartidas de capacitación en las empresas es importante así como las horas de capacitación realmente tomadas por los empleados. A la hora de medir la calidad algunas empresas eligen encuestar a los participantes al final de cada curso.

También; **Resultados:** Los resultados de la capacitación deben ser visibles a mediano plazo, por lo menos. **Participación activa de los capacitados:** En cualquier curso de capacitación vale la participación activa de los capacitados. La participación activa al menos la final de la misma con dudas, preguntas, incluso con opiniones contrarias y debates sobre lo expuesto son muy importantes. **Teoría y práctica.** Toda capacitación de éxito lleva una parte teórica y una práctica donde las personas pongan aunque sea brevemente en práctica los conocimientos absorbidos.

De igual manera; **Variación.** La capacitación debe incluir opciones variadas de docentes, ejercicios, tipos de dictado e incluso variedad de lugares de dictado. **Experiencia del docente:** La capacidad del responsable en dictar los cursos o de quien diseña el plan de capacitación de una empresa es vital. Esta es una de las características más importante para el éxito de la capacitación en la empresa. **Diseño previo:** El diseño de la capacitación que involucre las distintas etapas: relevamiento de necesidades de capacitación, forma de dictado, docente, programa, temario, objetivos, medición es vital antes del lanzamiento de la misma.

Por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puestos de trabajo.

Para poder capacitar se debe saber qué tipo de capacitación se dará, para ello existen los siguientes tipos; **Capacitación laboral de conocimiento operativo:** Esta capacitación laboral se basa en habilidades, métodos de trabajo y herramientas orientados a fomentar el desarrollo del empleado, para contribuir a su crecimiento con el objetivo de mejorar su productividad a través de tareas conocidas o nuevas funciones dentro de la organización. **Conocimiento proactivo:** Este tipo de capacitación personal se basa en las fortalezas personales del empleado. A partir de ellas, se fomenta su desarrollo a través de distintos métodos. De esa manera, al trabajador se le brindan herramientas para anticipar escenarios, incrementar la competitividad dentro de la organización y aportar perspectiva e innovación al grupo de trabajo.

Así también; **Capacitación laboral en conocimientos básicos:** Esta capacitación de personal se centra en la inducción y capacitación básicas para desempeñar tareas sin que esto implique un cambio en la estructura de la organización. Se basa en reproductibilidad, información y formación de acuerdo con el puesto de trabajo. **Conocimientos clave:** Los conocimientos clave son aquellos que aportan un **factor** diferenciador dentro la organización. Este tipo de capacitación laboral debe ser prioritaria dentro de la empresa, ya que le permite diferenciarse dentro de un mercado laboral cada vez más competitivo.

Para estructurar planes de trabajo se necesita de apoyo, y por ello contamos con el de DNC, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma. Un reporte de DNC debe expresar en qué, a quién (es), cuánto y cuándo capacitar.

Y como saber si se necesita capacitación? En este caso se usa el análisis de las necesidades de capacitación, la cual esto implica: Monitorear el desempeño actual usando técnicas como observación, entrevistas, cuestionarios, etc. Anticipar necesidades o problemas futuros. Identificar el tipo y nivel de capacitación que se requiere y analizar cuál es la mejor manera de proporcionarla.

Si se quiere lograr todo lo que ya se menciona es necesario tener un enfoque sistemático de capacitación esto se refiere a la metodología que se utiliza para el análisis, diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de los cursos de capacitación que se desarrollan bajo la modalidad virtual o e-Learning.

Si bien puede parecer muy divertido empezar a diseñar un curso eLearning en su herramienta de autoría, antes de empezar, debe realizar un análisis de su audiencia. Esta es una etapa del proceso de diseño institucional extremadamente importante pero que a menudo se pasa por alto.

Conocer a su audiencia a profundidad influirá directamente el diseño y contenido del curso. Por ejemplo, los niveles de experiencia de la audiencia afectarán los tipos de actividades incorporadas en el curso.

Antes de una persona nueva tome su trabajo es necesario conocerla bien durante su capacitación, ya que esta nos ayuda mucho, porque es ahí donde se ve sus habilidades que tiene y como las realiza.

Y si esto se pasara desapercibido podría dañarse muchas cosas, ya que antes no se vio una práctica de lo que la persona nueva haría, es por eso que a todas las empresas se les ordena una capacitación de desarrollo laboral.

Conclusión

Finalmente pudimos ver que cada punto a tratar sobre la capacitación de desarrollo laboral es necesario y de mucha importancia, ya que es un proceso donde se conoce las destrezas y habilidades de cada persona nueva que ingresa a su futuro empleo, cabe recalcar que este proceso debe ser planeado y de calidad, para que nada pueda llegar a dañar en un futuro tiempo, en el plan es necesario tomar en cuenta cada uno de los pasos que con lleva una capacitación y el enseñarle de manera adecuada al empleado reciente.

Si la capacitación es llevada de manera correcta se podrá ver en el empleado una calidad de trabajo excelente.

Bibliografía.

Recuperado de.

- <https://www.significados.com/capacitacion/>
- <https://www.shiftelearning.com/blogshift/metodos-efectivos-conocer-audiencia-elearning>
- [https://campus.cgr.go.cr/capacitacion/Induccion/e-Learning/1145 enfoque sistmico de la capacitacin.html](https://campus.cgr.go.cr/capacitacion/Induccion/e-Learning/1145%20enfoque%20sistmico%20de%20la%20capacitacin.html)
- <https://humandraft.com/2017/08/deteccion-de-necesidades-de-capacitacion-dnc/>
- <https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-laboral/>