



**Nombre del alumno: Sinaí López
Nájera**

**Nombre del profesor: Karina
Maricruz Pérez**

Nombre del Trabajo: Súper Notas

Materia: Sub módulo 1

Grado: 5°A

Comitán de Domínguez Chiapas a 9 de Abril de 2021

CAPACITACION:

La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

Características de una capacitación de calidad:

Programa concreto y manejo efectivo del tiempo.

Identificación de las necesidades del grupo y de los objetivos de la empresa.

Establecimiento de metas e instrumentos de medición.

La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados.

TIPOS DE CAPACITACIÓN:

Capacitación para el trabajo.

Capacitación en el trabajo.

Capacitación promocional.

Capacitación dentro de la empresa.

Capacitación vivencial.

La función de la capacitación es: Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.

Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales. Perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo

Pasos del Proceso de Capacitación:

Análisis situacional.

Detección de necesidades.

Plan y programas de capacitación.

Operación de las acciones de capacitación.

Evaluación y seguimiento de la capacitación

Detección de las Necesidades de Capacitación (DNC):

La Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso administrativo aplicado a la capacitación, y es la base de programas para el establecimiento de planes de entrenamiento a los colaboradores.

Análisis de las necesidades de capacitación:

El análisis de las necesidades de capacitación 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.

Métodos y técnicas para detección de las necesidades de capacitación:

La Detección de Necesidades de Capacitación se lleva a cabo mediante métodos y técnicas especializadas como la observación durante las labores, los cuestionarios especializados, sesiones de grupo y entrevistas.

Enfoque sistemático para capacitación:

El enfoque sistémico de capacitación, que fundamenta al Modelo, significa una manera de ver y comprender la realidad o una parte importante de ella, en términos de identificación de su estructura y componentes, características relevantes, interacciones, objetivos y medio ambiente; elementos que resultan vitales

Metodología del análisis de la detección de las necesidades de capacitación:

El diagnóstico de necesidades de capacitación es el proceso mediante el cual nos aproximamos al estado real de conocimiento y destrezas del recurso humano en el ámbito organizacional, en relación a los objetivos y las funciones de cada puesto, para identificar brechas de aprendizaje que deben ser corregidas.