



**Nombre de alumno: Norma Valeria Rodríguez Galindo**

**Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel**

**Nombre del trabajo: Mapa conceptual**

**Materia: Sub modulo I**

**Grado: 4 Cuatrimestre**

**Grupo: A Recursos Humanos**

Comitán de Domínguez Chiapas 06 de noviembre de 2021.

# "Organiza los programas de capacitación"

Todas las compañías necesitan contar con los mejores profesionales, apoyarles en su desarrollo y dotarles de las herramientas y habilidades necesarias para desempeñar mejor su trabajo.

## 1. Identifica las necesidades de tu empresa

En esta fase inicial, es importante que hables con el comité de dirección, con el propio CEO y con los responsables jefes de los departamentos implicados

## 2. Define los objetivos pedagógicos de tu programa de capacitación de personal

Que sigas el modelo SMART

- Específicos (specific)
- Medibles (measurable).
- Alcanzables (achievable).
- Relevantes (relevant).
- Plazo de tiempo

## 3. Identifica a quién va dirigido el programa de capacitación de personal

Implicales todo lo que puedas en el programa de capacitación de personal porque la mejor forma de garantizar su éxito es contando con el apoyo de los propios empleados

Si diseñas un curso que va en su propio beneficio (y consigues que ellos lo vean así) habrás empezado ya con buen pie.

## 4. Selecciona o elabora el programa de capacitación de personal más adecuado

- Piensa en el formato
- Utiliza Combinar Formato.
- Fomenta la Práctica.
- Divide los contenidos y dosifica la capacitación.
- Apuesta por la gamificación y los videojuegos.

## 5. Comunica y difunde tu programa de capacitación de personal

Campaña y marketing

- Explica con todo lujo de detalles los objetivos de la capacitación, el tiempo que tienen para completarla, los beneficios que tendrá para ellos y cualquier aspecto técnico y logístico a tener en cuenta.
- Escoge un proveedor que disponga de materiales de comunicación y marketing para poder promocionar sus programas de capacitación dentro de la empresa ( pósters, trailers, videos, emails..).
- Sé visual. No envíes textos larguísimo que nadie va a leer. Usa infografías, videos y otros materiales gráficos que llamen la atención de tus empleados.
- Utiliza todos los canales y recursos tecnológicos a tu alcance: campañas de email, videos, WhatsApp, llamadas de teléfono, redes sociales
- Haz énfasis en los beneficios personales y profesionales que acarrearán para los empleados realizar la capacitación.
- Sé original. Rompe esquemas con tu campaña de comunicación. Utiliza el humor, el misterio y la sorpresa.

## 6. Implementa tu programa de capacitación

Antes de nada, asegúrate de que toda la infraestructura y todos los aspectos logísticos están preparados.

Durante todo el tiempo que dure la capacitación, no te olvides de monitorizar ( a poder ser cada pocos días o todas las semanas) el progreso de los alumnos

## 7. Obtener Retroalimentación y evaluar el programa de capacitación

• Reacción. La primera forma de evaluar tu programa de capacitación es a través de entrevistas y encuestas. Pregúntale a tus empleados si les ha gustado la capacitación, si la recomendarían a sus compañeros y qué han aprendido. Es importante que las entrevistas y encuestas se realicen antes de empezar la capacitación, durante y después de la misma.

• Aprendizaje. En esta fase debes evaluar si los empleados han logrado conseguir los objetivos pedagógicos que te habías marcado en el paso dos. Es aquí cuando debes llevar a cabo los exámenes, tests o pruebas prácticas que habías definido para poder evaluar con precisión si efectivamente la capacitación ha mejorado su rendimiento

• Comportamiento. Hay ocasiones en las que una capacitación busca cambiar los hábitos, el comportamiento o la actitud general de los empleados. Medir esto requiere sobre todo de un período de tiempo más largo y de varios exámenes en distintos momentos después de la capacitación. En muchas ocasiones, los managers de cada equipo podrán ayudarte a la hora de evaluar estos cambios de comportamiento en el conjunto de la organización.

• Resultados. Ha llegado el momento de volver al paso número uno. ¿Se ha conseguido el objetivo de negocio que nos habíamos marcado? ¿Se ha logrado, gracias al programa de capacitación de personal, que el conjunto de la empresa mejore en las áreas identificadas? Para ello deberás analizar las métricas concretas que te habías fijado como meta al principio de la capacitación. Es el momento de la verdad.

## **Bibliografía**

Todo fue sacado de la antología