



Nombre de alumno: Oscar Cancino Flore

Nombre de la profesora: Reynaldo Francisco Gallegos

Nombre del trabajo: Cuadro Sinoptico

Materia: Submodulo 1 y 2

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4 cuatrimestre

Grupo: BRH

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL DE UNA EMPRESA

¿QUE SON?

Los programas de capacitación de personal son un elemento fundamental de cualquier empresa exitosa.

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.

BENEFICIOS

- Se consigue así atacar las carencias dentro de la organización, logrando mejores resultados (más ventas, más clientes, mayor productividad, mejor atención al cliente, menos gastos...)
- Contar con buenos programas de capacitación de personal es una forma de atraer y retener talento, de mejorar el ambiente laboral y de asegurarte de que tus empleados siguen progresando en sus carreras.

PASOS A SEGUIR

Para ayudarte en esta misión, hemos elaborado esta guía en la que te explicamos paso a paso cómo hacerlo con éxito:

- 1. Identifica las necesidades de tu empresa*
- 2. Define los objetivos pedagógicos de tu programa de capacitación de personal*
- 3. Identifica a quién va dirigido el programa de capacitación de personal*
- 4. Selecciona o elabora el programa de capacitación de personal más adecuado*
- 5. Comunica y difunde tu programa de capacitación de personal*
- 6. Implementa tu programa de capacitación*
- 7. Obtener alimentación y evaluar el programa de capacitación*

ADMINISTRA LA
LOGÍSTICA DE
CAPACITACIÓN
UTILIZANDO LAS
TECNOLOGÍAS DE
COMUNICACIÓN.

¿QUE SON?

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) se refieren a un conjunto convergente de tecnologías de la microelectrónica, la informática hardware y software y las telecomunicaciones que tienen la peculiaridad de posibilitar la generación, el almacenamiento, el procesamiento y la transmisión de información.

BENEFICIOS

•las TIC's se refieren al desarrollo de capacidades y aptitudes de los individuos para que ellos informen sobre las demandas y potencialidades del mercado laboral, reflexionen sobre sus propias competencias y limitaciones y cómo ellas se constituyen en fortalezas o debilidades para incrementar su valor en el trabajo. El uso de TICS favorece que estos procesos de capacitación puedan darse de varias formas como pueden ser: medios audiovisuales, espacios virtuales o mixtos, es decir combinando la parte presencial y virtual. En todo caso la elección de una u otra forma o modalidad dependerá de la necesidad de información existente, los recursos disponibles y los intereses de la institución y sus colaboradores.

NO PUEDE
PASAR
DESAPERCIBIDO

Al diseñar un programa de capacitación utilizando las TICS tenemos que considerar que para que se desarrolle adecuadamente debe considerarse un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida, un aprendizaje de carácter flexible (modificable), articulado e integrado al contexto del trabajo, que tome en cuenta aspectos fundamentales como: el saber, saber hacer, saber ser, además de trabajar de forma colaborativa, que involucre a todas las personas de la empresa desde el nivel directivo (empresarios), en el nivel gerencial (mandos medios) y en el operativo (trabajadores).

EVALUACION DE LA CAPACITACION

¿QUE ES?

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación. Lo ideal es evaluar los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los participantes regresen a sus trabajos

En esta fase permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir, los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

PROCEDIMIENTO

Para la evaluación del programa se recomienda medir: la reacción o impacto que generó, el aprendizaje para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los participantes, las actitudes para conocer en cuanto han modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales para saber si la organización ha mejorado sus resultados, como por ejemplo incremento de ventas, índice de productividad, ausentismos, etc. En cuanto a la evaluación de los participantes, se hace necesario aplicar tanto una prueba de entrada como de salida, independientemente de las evaluaciones parciales que pudieran aplicarse durante el desarrollo del evento de capacitación.

SEGUIMIENTO

Finalmente se hace necesario efectuar el seguimiento, tanto del programa como a los participantes, para garantizar el efecto multiplicador de la capacitación y obtener información para efecto de posibles reajustes.

Aunque no es fácil medir con precisión los resultados de la capacitación, la evaluación puede conllevar dos dimensiones, desde el punto de vista de la empresa, en cuánto mejoró sus niveles de productividad y rendimiento económico, y desde el punto de vista del trabajador en cuánto posibilitó su eficiencia y sus perspectivas de desarrollo personal.