



**Sheyla Paola García Aguilar**  
**Implantación y evaluación de los**  
**planes y programas de capacitación**  
**Parcial 2**

**Capacitación en el trabajo y he**  
**higiene**

**Reynaldo Francisco Manuel Gallegos**  
**Administración y estrategias de**  
**negocios**

**Cuatrimestre 3**



# Implantación y evaluación de los planes y programas de capacitación

## EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y LOS PASOS PARA SU PLANEACIÓN

Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y la prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas.

1. ¿Cuál es la necesidad?
2. ¿Dónde fue determinada en primer lugar?
3. ¿Ocurre en otra área o división?
4. ¿Cuál es su causa?
5. ¿Es parte de una necesidad mayor?
6. ¿Cómo resolverla: por separado o en combinación con otras?
7. ¿Es necesario tomar alguna medida inicial antes de resolverla?
8. ¿La necesidad es inmediata? ¿Cuál es su prioridad en relación con las demás?
9. ¿La necesidad es permanente o temporal?
10. ¿Cuántas personas y cuántos servicios serán atendidos?
11. ¿Cuánto tiempo hay disponible para la capacitación?
12. ¿Cuál es el costo probable de la capacitación? 13. ¿Quién realizará la capacitación?

### Puntos Principales de un programa de capacitación

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, entre otros.
7. Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:
  - a) Número de personas.
  - b) Tiempo disponible.
  - c) Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes.
  - d) Características personales de conducta.

### Técnicas y métodos de capacitación

a) Técnicas de capacitación orientadas al contenido: Diseñadas para la transmisión de conocimientos o información, como la técnica de lectura comentada, video-UNIVERSIDAD DEL SURESTE 49 discusión, instrucción programada (IP) e instrucción por computadora. Estas dos últimas también se llaman técnicas de autoinstrucción. b) Técnicas de capacitación orientadas al proceso: Diseñadas para el cambio de actitudes, desarrollo de la conciencia de uno mismo y de los otros, así como el desarrollo de habilidades interpersonales. Son las que hacen hincapié en la interacción entre los educandos en el sentido de influir en el cambio de conducta o de actitud, más que en transmitir conocimiento. Algunos procesos son utilizados para desarrollar introspección interpersonal (conciencia de uno mismo y de otros) como medio para cambiar actitudes y desarrollar relaciones humanas, como en el caso de liderazgo o de entrevista. Entre las técnicas orientadas al proceso tenemos la representación de roles, la simulación, el entrenamiento de la sensibilidad, el entrenamiento de grupos, etcétera. c) Técnicas mixtas de capacitación: Son aquellas por medio de las cuales se transmite información y se procura el cambio de actitudes y conducta. Se utilizan no sólo para transmitir conocimientos y contenidos, sino también para alcanzar objetivos establecidos para las técnicas orientadas al proceso. Entre estas sobresalen las técnicas de conferencia, estudio de casos, simulaciones y juegos, así como diversas técnicas en el trabajo.

### Técnicas de capacitación en cuanto a su utilización

- Capacitación orientadas al contenido
- Diseñada para la transmisión de conocimiento o información.
- La técnica de lectura, video o discusión instrucción programada
- Capacitación orientadas al proceso
- Diseñada para el cambio de actitudes desarrollo de la conciencia de uno mismo y de los otros
- El desarrollo habilidades interpersonales.
- Teóricas mixtas de la capacitación
- Son aquellas por medio de las cuales se transmite información.
- Se procura el cambio de actitudes y conductas.
- Técnicas del estudio de casos de simulación y juegos.

### El presupuesto de capacitación

Para determinar el presupuesto que tener en cuenta el costo que ha de cobrar el instructor. En general se fija tomando como base el número de horas del curso. En la práctica se acostumbra que el curso no dure más de 20 horas, divididas en una semana y con esa base se fija el costo.

### El programa de capacitación

Tiene una descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción o aprendizaje, se estructura de tal forma, conduce a alcanzar una serie de objetivos previamente determinados.

### Contenido y punto principales de un programa de capacitación

Se diseñan de acuerdo con la evaluación de necesidades y los objetivos de aprendizaje. La enseñanza de habilidades específicas. Suministran conocimientos necesarios. Influye en las actividades actuales.

### Técnicas contemporáneas de la capacitación

Las posibilidades de Internet Una de las grandes innovaciones en el campo de la capacitación —y de la educación, en general— ha sido la comunicación electrónica y la Internet. Universidad virtual Apoya de manera directa el desarrollo del personal y a las organizaciones, ya que es una forma flexible de enseñanza especializada a distancia basada en avanzadas tecnologías.

### Sistemas tradicionales de la capacitación

- Rotación de puestos A fin de proporcionar a sus empleados experiencia en varios puestos, algunas empresas alientan la rotación de puestos de una a otra función.
- Conferencias y videoconferencias impartidas por expertos, la exhibición de videos, películas, audiovisuales, etc., tienden a depender más de la comunicación y menos de la imitación y la participación activa.
- Capacitación basada en la simulación en instalaciones especiales A fin de evitar que la instrucción interfiera con las operaciones normales de la organización, algunas empresas utilizan instalaciones que simulan las condiciones de operación real.
- Actuación o sociodrama La técnica de la actuación o sociodrama obliga al capacitando a desempeñar diversas identidades.
- Estudio de casos Mediante el estudio de una situación específica, real o simulada, la persona en capacitación aprende sobre las acciones que es deseable emprender en circunstancias análogas a las que le han sido presentadas.
- Autoaprendizaje programado Los materiales de instrucción para el aprendizaje individual resultan de gran utilidad en circunstancias de dispersión geográfica del personal.
- Capacitación en laboratorios La capacitación en laboratorios constituye una modalidad de la capacitación en grupo. Se emplea para desarrollar las habilidades.
- Aprendizaje mediante la práctica En ciertos campos profesionales sólo la exposición directa a las condiciones de trabajo real permite capacitar al personal.

### Técnicas de capacitación en cuanto su tiempo

- Programadas de inducción o integración a la empresa.
- Busca en el nuevo empleado se adapte y familiarice en la empresa.
- El ambiente social y físico donde trabaja.
- Es conducida por su jefe inmediato, por un instructor especializado o por un desempeño.

### El instructor como agente de capacitación

- Es la persona que va impartir el recurso de capacitación dentro de una empresa, o fuera de ella sus funciones se enlistan en la siguiente tabla
1. Agente de cambio
  2. Líderes de grupos
  3. Motivador a la gente
  4. Poder del convencimiento
  5. Habilidad para hablar
  6. don de gentes
  7. Tener conocimiento
  8. Proporcionar buen ambiente en sus cursos
- La función principal es que el instructor logre un cambio de actitud en el personal.