



Nombre del Alumno: sophia sanchez trujillo

Nombre del tema : super nota

Parcial ; 3

Nombre de la Materia :modulo

Nombre del profesor

Nombre de la Licenciatura :administración en recursos humanos

Cuatrimestre; 4

Programa De Capacitación De Personal De Una Empresa

1. Identifica las necesidades de tu empresa

Antes de nada, es fundamental que identifiques una necesidad en tu empresa o un objetivo de negocio al que quieres contribuir. Éste debe ser el principio y el fin de todo tu programa de capacitación de personal; pase lo que pase, nunca te olvides de que tu prioridad número uno es responder a esa necesidad y apoyar la consecución de esos objetivos de negocio.



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

- Una vez que ya sabes lo que quieres conseguir, ahora tienes que identificar cómo hacerlo. Debes hacer un análisis de qué tipo de tareas se pueden hacer mejor y de cuáles son los conocimientos, habilidades o actitudes que los empleados deben adquirir para poder mejorar los resultados de la empresa.
- a definir los objetivos pedagógicos de tu programa de capacitación de personal, te recomendamos que sigas el modelo SMART y son :
 - ESPECIFICOS , MEDIBLES , ALCANZABLES ,RELEVANTES , PLAZO DE TIEMPO

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

En este punto lo más importante es que selecciones a aquellas personas (o departamentos) que pueden tener un mayor impacto en la consecución de los objetivos de la empresa (definidos en el paso número 1). Recuerda que tu misión es impactar positivamente en la compañía, así que identifica a los empleados que pueden marcar la diferencia y que más alineados están con esos objetivos.

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

Este es uno de los pasos más delicados y donde probablemente vas a invertir más tiempo. Una vez que has identificado los objetivos de la empresa a los que quieres contribuir, los objetivos pedagógicos y la fuerza laboral que va a realizar la capacitación, necesitas encontrar los cursos y contenidos que van a lograr todo lo anterior.

Al margen de las particularidades de cada compañía, los siguientes consejos generales pueden ayudarte a tomar una decisión:
PIENSA EN EL FORMATO ,UTILIZA COMBINAR FOTMATO .FOMENTA LA PRACTICA, Divide los contenidos y dosifica la capacitación

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

Aunque suele ser un paso a menudo obviado por los profesionales de recursos humanos y capacitación y desarrollo, no te olvides nunca de diseñar una ambiciosa campaña de comunicación y marketing. Recuerda que no hay nada más inútil que un programa de capacitación muy bien diseñado del que nadie ha oído hablar.

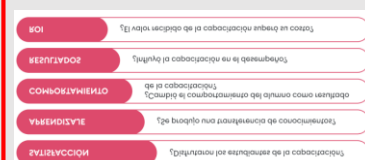
Paso 6. Implementa tu programa de capacitación

Después de haber definido los objetivos de la capacitación y de haber informado a los empleados, ha llegado el momento de la verdad: debes poner en marcha tu programa de capacitación y sobre todo hacerlo con éxito. Antes de nada, asegúrate de que toda la infraestructura y todos los aspectos logísticos están preparados

Paso 7. Obtener Retroalimentación y evaluar el programa de capacitación

Una vez que ha concluido el programa de capacitación de personal, es el momento de obtener la mayor retroalimentación posible por parte de los empleados y sobre todo de evaluar su efectividad

Y PARA ESO SE DEBEN SEGUIR 4 PASOS Y SON: REACION , APRENDIZAJE ,COMPORTAMIENTO , RESULTADOS



Administra La Logística De Capacitación Utilizando Las Tecnologías De Comunicación



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. 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.

Evalúa Y Da Seguimiento Al Programa De Capacitación.

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- Al principio, es útil hacer un examen inicial (pre-prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir información de lo que esperan aprender

