



Mi Universidad

SUPERNOTA

Nombre del Alumno: DIEGO EDUARDO CRUZ AGUILAR

Nombre del tema: capacitacion

Parcial 3

Nombre de la Materia modulo

Nombre de la Licenciatura BRH

Cuatrimestre 4

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN PERSONAL DE UNA EMPRESA

¿QUE SON?

- 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.

GUIA DE CAPACITACION

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 retroalimentación y evaluar el programa de capacitación

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

DEFINE LOS OBJETIVOS PEDAGÓGICOS DE TU PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL

- 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.

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.

SELECCIONA O ELABORA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL MÁS ADECUADO

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

COMUNICA Y DIFUNDE TU PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL

- 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, tráilers, videos, emails...).
- Sé visual. No envíes textos larguísima 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.

IMPLEMENTA TU PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

- 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. Si necesitas salas para una clase presencial, resérvalas con antelación; comprueba todas las veces que sea necesario que los ordenadores, reproductores de videos y cualquier otro tipo de software funcionan a la perfección;

- cubre todas las necesidades de los profesores, en especial si han tenido que viajar o tienen alguna necesidad especial; asegúrate de que todo el equipamiento para las clases prácticas está disponible y funciona sin problemas.

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.

Para ello, es recomendable seguir (y adaptar en función de tus necesidades) el famoso modelo de Donald Kirkpatrick

ADMINISTRA LA LOGÍSTICA DE CAPACITACIÓN UTILIZANDO LAS TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN.

- 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

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. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los participantes.