



Nombre de alumno: Itzel Ralee

Nombre del profesor: Reynalfo .

Materia: Submodulo 1 y 2

Cuatrimestre: 4to



Comitán de Domínguez, Chiapas.





CAPACITACION

OBJETIVOS DE CAPACITACION

1- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.
 2- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales las personas pueden ser consideradas y apoyadas de la misma forma y sin problemas adicionales.
 3- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Medios de capacitación

- Las técnicas
- instrumentos
- metodologías

Coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación

MEDIOS DE CAPACITACION

formalidad
 naturaleza
 Ocupacional

Su formalidad en informales; las que se ofrecen en el día a día en forma de orientaciones o instrucciones o formales; las que son programadas de acuerdo a las necesidades de capacitación.
 Por su naturaleza pueden ser de orientación, en el MEDIOS DE CAPACITACION trabajo, aprendizaje, técnico o supervisión dependiendo cómo y a quién se ofrece la capacitación.
 Por el nivel ocupacional pueden ser para operarios, supervisores, líderes y gerentes.

TECNICAS DE MODERNAS DE CAPACITA

Capacitación en el Trabajo
 La más conocida es la técnica del entrenador en este caso, al empleado lo capacitan en el puesto un trabajador experimentado o su supervisor. En los niveles de menor jerarquía, los aprendices reciben el dominio para operar una máquina observando al supervisor.
 Rotación de Puestos
 Esto se hace con el objeto de que los empleados de la organización adquieran experiencia y conocimientos sobre varios puestos. Algunas empresas alientan la rotación del personal de una a otra función. Normalmente cada movimiento es precedido por una sesión de instrucción directa.
 Aprendizaje a Distancia por Videconferencias
 Las videoconferencias se vuelven cada vez más populares como medio para capacitar empleados que se encuentran en distintos lugares geográficos, entre sí o respecto del instructor.
 Las videoconferencias permiten a los individuos que están en un sitio comunicarse en vivo con otros, en una ciudad o país distinto, o con grupos de diferentes ciudades.
 Videotelefonía
 Esta forma de Videotelefonía está asociada a la comunicación personal a Videotelefonía escrito a escrito.
 Capacitación con CD-ROM e Internet
 Muchas empresas ya usan su propia red interna, Intranet, para facilitar la capacitación por computadora. Entrenamiento Vestibular.
 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

ALGUNOS MEDIOS DE CAPACITACION

Conferencia: Permite llegar a una gran cantidad de personas y transmitir un amplio contenido de información o enseñanza. Se puede emplear como explicación preliminar antes de demostraciones prácticas. Manuales de Capacitación: Manuales de capacitación u otros impresos, diagramas que permiten la exposición repetida, es útil aplicación de secuencias largas o procedimientos complicados que no pueden retenerse en una sola presentación. Pueden combinarse con conferencias y prácticas de tareas reales.
 Reasignación efectiva del trabajo: El nuevo colaborador aprende mientras trabaja, bajo la guía de un instructor, es útil en la transmisión de habilidades, de experiencia, ensayo y error. Su limitación es que no siempre el buen colaborador es buen instructor. Puede durar pocos días o meses. Discusión de grupos e interacción social: Comprende el desarrollo de

habilidades interpersonales requeridas por tareas ejecutivas y de supervisión como vías de solución de problemas mediante grupos de discusión, dirección de debates y contratos con personas para el manejo directivo de problemas reales de supervisión. Se usa mayormente en formación de ejecutivos. Entrevista para la solución de problemas: Se orienta básicamente al asesoramiento de colaboradores. Los supervisores encargados de capacitación mantienen periódicamente estas estrategias para mejorar la eficiencia en el trabajo de cada individuo. Se usa generalmente en la capacitación de directivos

