



Nombre de alumno: Itzel Abigail Tlamani Lopez .

Nombre del profesor: Luis Eduardo Lopez Morales.

Nombre del trabajo: Super nota .

Materia: CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Grado: 3er cuatri.

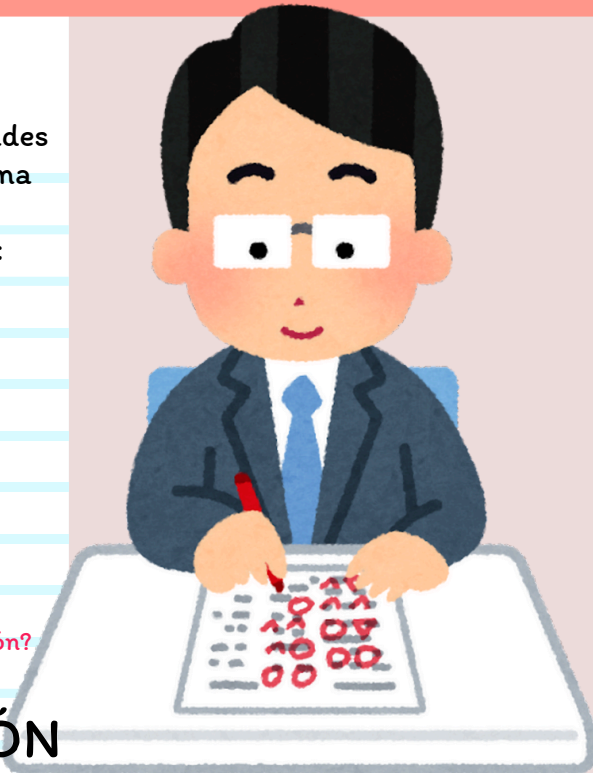
Grupo: LAN.

2.1 El programa de capacitación y los pasos para su planeación

>> ¿QUÉ ES?

una vez efectuada la detección y determinadas las necesidades de capacitación, se pasa a preparar su programa. El programa de capacitación se sistematiza y sustenta en los aspectos siguientes que deben ser identificados durante la detección:

- ¿Cuál es la necesidad?
- ¿Ocurre en otra área o división?
- ¿Es parte de una necesidad mayor?
- ¿Es necesario tomar alguna medida inicial antes de resolverla?
- ¿Cuántas personas y cuántos servicios serán atendidos?
- ¿Cuál es el costo probable de la capacitación?
- ¿Dónde fue determinada en primer lugar?
- ¿Cuál es su causa?
- ¿Cómo resolverla: por separado o en combinación con otras?
- ¿La necesidad es inmediata? ¿Cuál es su prioridad en relación con las demás?
- ¿Cuánto tiempo hay disponible para la capacitación?
- ¿Quién realizará la capacitación?



>> EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SE DEFINE COMO:

La descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan alcanzar una serie de objetivos previamente determinados. José Manuel Vecino, gerente de JobManagementVision.com, de Colombia, recomienda seguir estos cuatro pasos para planear un programa de capacitación exitoso:

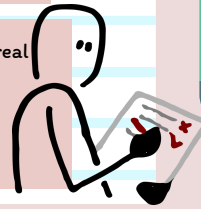
1. Diagnóstico. Es la evaluación de las necesidades de capacitación y formación mediante herramientas que permiten medir las competencias de cada persona en relación con las esperadas por la organización



2. Intervención. Consiste en establecer el programa de capacitación que desarrolle y oriente las competencias identificadas en cada persona.

3. Comprobación. Sirve para fortalecer las competencias y monitorear la curva de aprendizaje de las competencias desarrolladas. Se realiza algunos meses después de la capacitación.

4. Evaluación. Define el avance real del proceso de cada capacitado. Permite conocer el impacto del proceso de capacitación.



→ 2.3. TÉCNICAS Y MÉTODOS DE CAPACITACIÓN ←

Las técnicas de capacitación se clasifican con base en su utilización, tiempo y lugar de aplicación.

1. TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN EN CUANTO A SU UTILIZACIÓN

a) Técnicas de capacitación orientadas al contenido:

Diseñadas para la transmisión de conocimientos o información, como la técnica de lectura comentada, video-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.

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.

2. TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN EN CUANTO AL TIEMPO

Respecto al tiempo, las técnicas de capacitación son clasificadas en dos categorías: las técnicas aplicadas antes de ingresar al trabajo (programas de inducción o de integración) y las aplicadas después del ingreso al trabajo.

a) Programa de inducción o de integración a la empresa:

Busca que el nuevo empleado se adapte y familiarice con la empresa, así como con el ambiente social y físico donde trabajará. La integración de un empleado nuevo a su trabajo se hace por medio de un programa sistemático. Es conducida por su jefe inmediato, por un instructor especializado o por un compañero.

