



PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre del Alumno: Citlally  
Alejandra Morales Rubio.**

**Nombre de la Materia:  
CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD E  
HIGIENE EN EL TRABAJO.**

**Nombre del profesor:  
Lic. Luis Eduardo.**

**Nombre de la Licenciatura:  
Administración y Estrategias de  
Negocios.**

**Cuatrimestre:3do.**

**Unidad:2**

# IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

## 2.1. 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.



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.



## 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, de modo que se ajusten las necesidades y se pueda definir la profundidad de los cursos.

### 2. INTERVENCIÓN.

Consiste en establecer el programa de capacitación que desarrolle y oriente las competencias identificadas en cada persona. Sirve para seleccionar el tipo de capacitación y a los instructores idóneos.



### 3. COMPROBACIÓN.

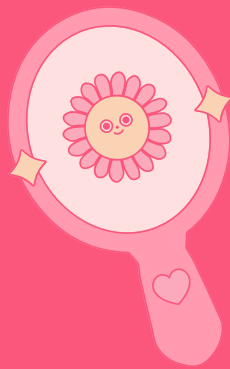
Sirve para fortalecer las competencias y monitorear la curva de aprendizaje de las competencias desarrolladas. Se realiza algunos meses después de la capacitación.

### 4. EVALUACIÓN.

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



# IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.



## 2.2. CONTENIDO Y PUNTOS PRINCIPALES DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



El contenido del programa se diseña de acuerdo con la evaluación de necesidades y los objetivos de aprendizaje. Puede incluir la enseñanza de habilidades específicas, suministrar conocimientos necesarios o influir en las actitudes actuales.

. Si los objetivos de la compañía no se contemplan, el programa no redundará en pro de la organización. Si los participantes no lo perciben en términos de una actividad de interés y relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje distará mucho del nivel óptimo.



## EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN REQUIERE DE UN PLAN QUE INCLUYA LOS PUNTOS SIGUIENTES:



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 la 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.
8. Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto, fuera del puesto, pero dentro de la empresa y fuera de la empresa.
9. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia.
10. Cálculo de la relación costo-beneficio del programa.
11. Control y evaluación de los resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa a efecto de mejorar su eficacia.