



**Nombre del alumno:**

**Karla Susana Almaraz Santiz.**

**Nombre del profesor/a:**

**Luis Eduardo López Morales.**

**Nombre del trabajo:**

**Super Nota.**

**Materia:**

**Capacitación y Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

**Bibliografía: LC-LAN306.**

**Fecha: 16/06/2024.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 16 de junio del 2024.

# El programa de capacitación y los pasos para su planeación.

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:

1. ¿Cuál es la necesidad?
2. ¿Dónde fue determinada en primer lugar? .
3. ¿Ocurre en otra área o división? .
4. ¿Cuál es su causa?.
5. ¿Es parte de una necesidad mayor? .
6. ¿Cómo resolverla: por separado o en combinación con otras?.
7. ¿Es necesario tomar alguna medida inicial antes de resolverla? .
8. ¿La necesidad es inmediata?, ¿Cuál es su prioridad en relación con las demás?.
9. ¿La necesidad es permanente o temporal?.
10. ¿Cuántas personas y cuántos servicios serán atendidos? .
11. ¿Cuánto tiempo hay disponible para la capacitación?.
12. ¿Cuál es el costo probable de la capacitación? .
13. ¿Quién realizará la capacitación?.

José Manuel Vecino, gerente de JobManagementVision.com, de Colombia, recomienda seguir estos cuatro pasos para planear un programa de capacitación exitoso:

## **Diagnostico.**

Es la evaluación de las necesidades de capacitación y formación para ajustar los cursos a las competencias esperadas por la organización.



## **Intervención.**

Se trata de establecer un programa de capacitación para desarrollar competencias en cada persona, seleccionando el tipo de formación y los instructores adecuados.



## **Comprobación.**

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



## **Evaluación.**

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



# Técnicas y métodos de capacitación.

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

## 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:

En el cambio de actitudes, conciencia interpersonal y habilidades interpersonales, como la representación de roles, la simulación y el entrenamiento de grupos. Estas técnicas buscan influir en el cambio de conducta en lugar de transmitir conocimiento directamente.



## c) Técnicas mixtas de capacitación:

Incluyen conferencias, estudios de casos, simulaciones, juegos y otras técnicas para transmitir información y cambiar actitudes y conductas.



## Técnicas de capacitación en cuanto 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 integrar al nuevo empleado a la empresa mediante un programa sistemático conducido por su jefe, un instructor especializado, o un compañero.

