



Nombre del alumno : Ximena Adyelen Trujillo Solís.

Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.

Nombre del trabajo : Súper nota.

Materia : Capacitación y seguridad e higiene en el trabajo.

Grado: 3 cuatrimestre.

Licenciatura: Administración y Estrategias de negocios.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 8 de Junio de 2024.

01

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?



02

Programa de capacitación.

Es la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan alcanzar una serie de objetivos previamente determinados.



03

Pasos para planear un programa de capacitación.

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



04

Técnicas y métodos de capacitación.



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.

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.

Técnicas de capacitación en cuanto al tiempo.

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.



FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

UDS ANTOLOGÍA(2024) CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Zabolotskih, T. (2024, 7 junio). Cómo hacer un exitoso programa de capacitación para empleados. Blog de E-learning. <https://www.ispring.es/blog/programa-de-capacitacion/amp/>.