



universidad del sureste

nombre: ALBERTO DE LEON BARRIOS

MVZ. ETY JOSEFINA ARREOLA

CAPITAL HUMANO

CAPACITACION DE PERSONAL

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Objetivo: Identificar las brechas de conocimiento, habilidades o actitudes que existen en los empleados en relación con las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones

Actividades clave:

- Realización de encuestas o entrevistas a empleados y supervisores.
- Resultado: Un informe claro sobre las necesidades de capacitación de los empleados y la organización.

Diseño de la Capacitación

- Objetivo: Planificar el contenido, la metodología, los recursos y las herramientas necesarias para llevar a cabo la capacitación.
- Actividades clave:
 - Objetivos de la capacitación: Determinar qué habilidades o conocimientos deben adquirirse o mejorarse.
- Seleccionar el tipo de formación: Puede ser presencial, virtual, mixta, en el puesto de trabajo, etc.
- Desarrollar un plan de formación: Incluir detalles sobre el tiempo, la estructura de los módulos y el tipo de evaluación.
- Elaboración de materiales: Crear guías, manuales, presentaciones, videos, etc.
- Resultado: Un programa estructurado que responda a las necesidades identificadas, con objetivos claros y métodos definidos.

EJECUCIÓN O IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

- Objetivo: Llevar a cabo las actividades formativas según lo planificado.
- Actividades clave:
 - Selección de instructores o facilitadores capacitados.
 - Asegurar que los participantes reciban la capacitación en el momento adecuado y con los recursos necesarios.
- Realización de talleres, conferencias, prácticas en el puesto de trabajo, cursos online, etc.
- Monitoreo continuo para garantizar que los participantes estén comprometidos y activos en el proceso de aprendizaje.
- Resultado: La capacitación se lleva a cabo de acuerdo con el diseño, con la participación activa de los empleados

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

- Objetivo: Llevar a cabo las actividades formativas según lo planificado.
- Actividades clave:
 - Selección de instructores o facilitadores capacitados.
 - Asegurar que los participantes reciban la capacitación en el momento adecuado y con los recursos necesarios.
- Resultado: La capacitación se lleva a cabo de acuerdo con el diseño, con la participación activa de los empleados.

RETROALIMENTACIÓN Y AJUSTES

- Objetivo: Medir la efectividad de la capacitación y determinar si se lograron los objetivos establecidos.
- Actividades clave:
 - Evaluación de reacciones: Recoger la opinión de los participantes sobre la calidad del curso (por ejemplo, mediante encuestas de satisfacción).
 - Evaluación de aprendizaje: Medir si los empleados adquirieron el conocimiento o las habilidades previstas (mediante exámenes, pruebas de desempeño, etc.).
- Resultado: Un informe sobre la efectividad de la capacitación, qué se logró y qué aspectos podrían mejorar.

SEGUIMIENTO Y REFUERZO

- Objetivo: Asegurar que la capacitación se traduzca en una mejora constante del desempeño a largo plazo.
- Actividades clave:
 - Realizar seguimientos periódicos con los empleados para evaluar la aplicación de lo aprendido en sus tareas diarias.
 - Ofrecer sesiones de refuerzo o actualización según sea necesario.
 - Proveer soporte continuo para resolver dudas o problemas que surjan tras la capacitación.
- Resultado: Una mejora sostenida en las competencias de los empleados, lo que contribuye a un rendimiento más eficiente y productivo.

bibliografía

1. International Initiative for Impact Evaluation (3ie). (Septiembre de 2018). «Programas de transferencias monetarias condicionadas de dinero en efectivo: ¿solución mágica para mejorar la salud y la educación de las personas? (report)». Caracas: CAF. Consultado el 17 de noviembre de 2019.
-