

capacitación del personal

Velazquez Lopez Julissa

Universidad del sureste

Lic .Medicina veterinaria y zootecnia

M.V.Z . ARREOLA RODRIGUEZ ETY JOSEFINA

Tapachula , Chiapas a 25 de julio del 2025



Sus objetivos

Aumentar la productividad.
Mejorar el desempeño laboral.
Adaptarse a nuevas tecnologías o procesos.
Promover el crecimiento profesional.

Los tipos de capacitación

Inicial: Al ingresar a la empresa, es un proceso crucial para integrar a los nuevos empleados y equiparlos con las herramientas y conocimientos necesarios para su desempeño efectivo. Este tipo de capacitación se enfoca en familiarizar al nuevo personal con la cultura, valores, políticas y procedimientos de la empresa.

Continua: A lo largo de la trayectoria laboral, brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo a los empleados a lo largo de su trayectoria laboral, con el objetivo de mejorar sus habilidades, conocimientos y desempeño. Este tipo de capacitación no solo se enfoca en habilidades técnicas, sino también en el desarrollo de habilidades blandas y en la adaptación.

Específica: Para un área o función concreta, asegura que los empleados posean las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente. Implica diseñar programas de formación a medida para cada puesto, que no solo transmitan conocimientos técnicos sino que también desarrollen habilidades.

Multifuncional: Desarrolla habilidades en diferentes áreas, programa de formación que busca desarrollar habilidades y conocimientos en diferentes áreas funcionales de la organización, permitiendo a los empleados realizar tareas más allá de su especialidad principal. Esta estrategia busca flexibilidad, adaptabilidad y una mejor colaboración entre equipos, mejorando la eficiencia y productividad general de la empresa.



CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Conjunto de actividades para proporcionar conocimientos, desarrollo, desarrolla habilidades, modifica actitud del personal para desempeñar mejor su trabajo

Etapas del Proceso

- 1.-Detección de necesidades (es evaluación de brechas en conocimientos o habilidades)
- 2.-Planificación (definición de objetivos, métodos , cronogramas)
- 3.- Ejecución (es implementación del programa de capacitación).
- 4.- Evaluación de resultados (medición del impacto y retroalimentación).

Métodos de Capacitación

- *Presencial (cursos, talleres, conferencias).
- *Virtual / e-learning (plataformas digitales).
- *En el puesto de trabajo (coaching, mentoría).
- *Rotación de puestos (aprendizaje práctico en diversas áreas).

Beneficios

- *Mayor eficiencia y calidad del trabajo.
- * Reducción de errores y accidentes.
- * Mejora del clima laboral.
- * Aumento en la motivación y retención del talento.

Bibliografía

https://books.google.com.mx/books?id=CjhlsrSulMUC&printsec=frontcover&dq=capacitaci%C3%B3n+del+personal+en+una+empresa&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiwvLz809mOAxWdmWoFHdHRGVMQ6AF6BAgFEAMo

-

<https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20tiene%20la%20dualidad,r eciben%2C%20para%20aprehender%20nuevas%20realidadestexto>