



# Super nota

Nombre del Alumno: Jorge Alejandro Abadia

Nombre del tema: IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

Parcial: 2

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

Nombre del profesor: Luis Eduardo Lopez

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en administración y estrategias de negocios

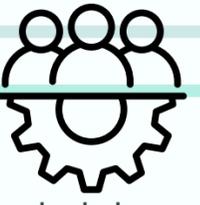
Cuatrimestre 3

comitán de dominguez, Chiapas 15-06-25



# SEGUNDA UNIDAD

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



### INTRODUCCIÓN

La capacitación es una herramienta clave para que las personas y las organizaciones mejoren sus habilidades, conocimientos y desempeño. En el mundo laboral, aprender de forma constante permite adaptarse a los cambios, crecer profesionalmente y alcanzar objetivos.

### TÉCNICAS Y MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

Las técnicas de capacitación son las formas o herramientas que se usan para transmitir conocimientos y habilidades a los participantes. Estas pueden variar dependiendo del objetivo, el público y los recursos disponibles. Los métodos pueden ser presenciales o virtuales, teóricos o prácticos, individuales o grupales. Elegir la técnica adecuada es clave para lograr un aprendizaje real y útil.

#### TÉCNICAS CONTEMPORÁNEAS DE CAPACITACIÓN

Estas técnicas están enfocadas en el aprendizaje activo, el uso de tecnología y la participación del alumno como protagonista. Algunas de las más comunes son:

- E-learning (aprendizaje en línea): cursos virtuales que se pueden tomar desde cualquier lugar con acceso a internet.
- Simulaciones: actividades que reproducen situaciones reales para practicar sin riesgos.
- Estudios de caso: análisis de problemas reales para que el participante proponga soluciones.
- Aprendizaje colaborativo: trabajos en equipo donde todos aportan y aprenden de los demás.
- Gamificación: uso de elementos de juego (puntajes, niveles, recompensas) para motivar y hacer más entretenido el aprendizaje.

Estas técnicas buscan que la persona aprenda haciendo, no solo escuchando.



#### SISTEMAS TRADICIONALES DE CAPACITACIÓN

Son métodos más clásicos y formales, que aunque han sido usados durante muchos años, todavía son útiles en ciertos contextos. Algunos ejemplos son:

- Conferencias o clases magistrales: un instructor expone un tema mientras los participantes escuchan.
- Manual de estudio o guías impresas: los alumnos aprenden a través de lectura y ejercicios.
- Cursos presenciales: sesiones en un aula con instructores y compañeros.
- Demostraciones prácticas: el instructor enseña cómo se hace una actividad y luego el alumno la repite.

Aunque estas técnicas no siempre promueven la participación activa, siguen siendo valiosas cuando se usan de manera adecuada.

### EL INSTRUCTOR COMO AGENTE DE CAPACITACIÓN

El instructor tiene un papel fundamental en todo este proceso. No solo transmite información, sino que guía, motiva y evalúa el aprendizaje. Debe ser una persona preparada, con conocimientos del tema y habilidades pedagógicas para enseñar. Además, debe saber adaptarse a las necesidades del grupo, usar diferentes técnicas según el contexto y crear un ambiente positivo donde los alumnos se sientan cómodos para aprender.

Un buen instructor no es solo alguien que habla, sino alguien que escucha, observa, apoya y construye el conocimiento junto con sus alumnos.

### CONCLUSIÓN

La capacitación es una inversión en el desarrollo humano y profesional. Para que sea efectiva, es importante usar las técnicas correctas, ya sean modernas o tradicionales, y contar con instructores bien preparados. Un proceso de capacitación bien planeado no solo mejora las habilidades de una persona, sino que también fortalece a toda una organización.

