



Nombre de la universidad: Universidad del Sureste.

Nombre de alumno: Ángel Leonardo García Morales.

Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.

Cuatrimestre: 3er Cuatrimestre.

Nombre de la unidad: Implantación y evaluación de los planes y programas de capacitación.

Materia: Capacitación y seguridad e higiene en el trabajo.

Fecha: 08 de Junio del 2025.

IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

UNIDAD 2

INTRODUCCIÓN:

En esta unidad vamos a ver los siguientes temas: Técnicas y métodos de capacitación, Técnicas contemporáneas de capacitación, Sistemas tradicionales de capacitación, El instructor como agente de capacitación. y todos estos temas me van a enseñar como aplicar la capacitación en mi empresa a futuro.



2.3. TÉCNICAS Y MÉTODOS DE CAPACITACIÓN.

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



1. 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.



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.



2. 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 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.



2.3.1. TÉCNICAS CONTEMPORÁNEAS DE CAPACITACIÓN

LAS POSIBILIDADES DE INTERNET.

Una de las grandes innovaciones en el campo de la capacitación y de la educación, en general ha sido la comunicación electrónica y la Internet.



UNIVERSIDAD VIRTUAL:

Apoya de manera directa el desarrollo del personal y a las organizaciones, ya que es una forma flexible de enseñanza especializada a distancia basada en avanzadas tecnologías de comunicaciones, que ofrece formación profesional para todos los niveles de la organización.



UDS ANTOLOGIA 2025.



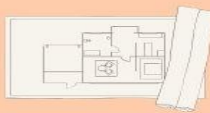
IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

UNIDAD 2.

2.3.2. SISTEMAS TRADICIONALES DE CAPACITACIÓN

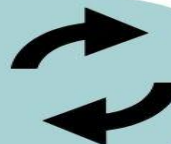
CAPACITACIÓN DE INSTRUCCIÓN SOBRE EL PUESTO:

La instrucción directa sobre el puesto se imparte durante las horas de trabajo. Se emplea básicamente para enseñar a personal operativo o de primera línea a desempeñar su puesto actual.



ROTACIÓN DE PUESTOS:

A fin de proporcionar a sus empleados experiencia en varios puestos, algunas empresas alientan la rotación de puestos de una a otra función. Cada movimiento de uno a otro puesto es precedido por una sesión de instrucción directa.



CONFERENCIAS Y VIDEOCONFERENCIAS:

Las conferencias impartidas por expertos, la exhibición de videos, películas, audiovisuales, etc., tienden a depender más de la comunicación y menos de la imitación y la participación activa.



CAPACITACIÓN BASADA EN LA SIMULACIÓN EN INSTALACIONES ESPECIALES:

A fin de evitar que la instrucción interfiera con las operaciones normales de la organización, algunas empresas utilizan instalaciones que simulan las condiciones de operación real.



ACTUACIÓN O SOCIODRAMA:

La técnica de la actuación o sociodrama obliga al capacitando a desempeñar diversas identidades. Se puede pedir a un agente de servicio a clientes que haga el papel de un representante de ventas en una cita con un posible cliente, y al representante de ventas que actúe como éste.



ESTUDIO DE CASOS:

Mediante el estudio de una situación específica, real o simulada, la persona en capacitación aprende sobre las acciones que es deseable emprender en circunstancias análogas a las que le han sido presentadas



AUTOAPRENDIZAJE PROGRAMADO:

Los materiales de instrucción para el aprendizaje individual resultan de gran utilidad en circunstancias de dispersión geográfica del personal, o de gran dificultad para reunir a un grupo de asistentes en un programa de capacitación.



CAPACITACIÓN EN LABORATORIOS:

La capacitación en laboratorios constituye una modalidad de la capacitación en grupo. Se emplea para desarrollar las habilidades interpersonales y para desarrollar conocimientos, habilidades y conductas adecuadas para futuras responsabilidades laborales



APRENDIZAJE MEDIANTE LA PRÁCTICA:

En ciertos campos profesionales sólo la exposición directa a las condiciones de trabajo real permite capacitar al personal.



IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

UNIDAD 2.

2.4. EL INSTRUCTOR COMO AGENTE DE CAPACITACIÓN

El instructor es la persona que va a impartir el curso de capacitación dentro de la empresa, o fuera de ella.



LA FUNCIÓN PRINCIPAL DEL INSTRUCTOR:

Sin embargo, la función principal del instructor es lograr un cambio de actitud del personal.



CONCLUSIÓN:

Pues aprendí que la capacitación es realmente importante para poder sobrellevar una organización y a los empleados, igual que los instructores son de mucha importancia ya que nos ayudan a que los empleados tengan una buena actitud.

