



NOMBRE: CARLOS EDUARDO NAJERA LEON

MATERIA: CAPACITACION Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL  
TRABAJO

PROFESOR: ALEJANDRO AGUILAR MORALES

TEMA: SUPER NOTA  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

## Técnicas y métodos de capacitación

Las técnicas y métodos de capacitación son las estrategias y herramientas utilizadas para enseñar habilidades y conocimientos a los empleados. Estos métodos pueden variar desde la capacitación presencial con un instructor hasta el e-learning, la observación, la capacitación práctica (hands-on), el coaching, la capacitación en el trabajo, y las discusiones grupales. La selección del método adecuado depende de los objetivos de aprendizaje, el contenido de la capacitación, y las preferencias de los participantes.

**Capacitación Presencial:**  
Implica la interacción directa entre el instructor y los participantes en un entorno físico. Puede incluir clases magistrales, talleres, y discusiones en grupo.

**E-learning:**  
Utiliza plataformas en línea para impartir cursos y materiales de capacitación. Permite a los empleados aprender a su propio ritmo y desde cualquier lugar.

**Capacitación por Observación:**  
Los empleados aprenden observando a otros realizar sus tareas, ya sea en el lugar de trabajo o en simulaciones.

**Capacitación Hands-on:**  
Se enfoca en la práctica directa de habilidades en un entorno simulado o real. Esto puede incluir ejercicios prácticos, simulaciones, y estudios de casos.

**Coaching/Mentoría:**  
Un individuo con experiencia guía y apoya a otro en el desarrollo de habilidades específicas.

**Capacitación en el Trabajo:**  
Se realiza en el entorno laboral real, donde los empleados aprenden a través de la práctica y la experiencia directa.

**Discusiones y Actividades Grupales:**

- Se utiliza para fomentar la interacción, el intercambio de ideas, y el aprendizaje colaborativo.

**Juegos de Rol:**

- Permite a los participantes practicar habilidades en situaciones simuladas, como entrevistas o negociaciones.

**Aprendizaje Combinado (Blended Learning):**

- Combina diferentes métodos, como el e-learning y la capacitación presencial, para ofrecer una experiencia de aprendizaje más completa.

## Técnicas y modelos de capacitación contemporáneas

Las técnicas contemporáneas de capacitación se enfocan en métodos interactivos, personalizados y basados en tecnología para el desarrollo del personal. Algunas de las técnicas más comunes incluyen el aprendizaje en línea (e-learning), el microaprendizaje, el aprendizaje combinado (blended learning), el coaching, la gamificación, y el uso de simulaciones y entornos virtuales. Estas técnicas buscan adaptarse a las necesidades individuales de los empleados y a los requerimientos específicos de cada organización.

**Aprendizaje en línea (e-learning):**

- Plataformas digitales que ofrecen cursos y materiales educativos accesibles desde cualquier lugar con conexión a internet. Permite flexibilidad en tiempo y lugar, además de la personalización del aprendizaje.

**Microaprendizaje:**

- Entrega de contenido en pequeñas dosis, ideal para retener la atención y facilitar la asimilación de información. Se enfoca en temas específicos y permite su rápida aplicación en el trabajo.

**Aprendizaje combinado (blended learning):**

- Combina sesiones presenciales con actividades en línea, aprovechando las ventajas de ambos formatos. Permite una experiencia de aprendizaje más completa y personalizada.

**Coaching:**

- Un proceso de acompañamiento individualizado donde un coach ayuda al empleado a identificar sus fortalezas, establecer metas y desarrollar un plan de acción para mejorar su desempeño.

**Gamificación:**

- Utilización de elementos de juego en el proceso de aprendizaje, como recompensas, niveles y desafíos, para aumentar la motivación y el compromiso.

**Simulaciones y entornos virtuales:**

- Creación de escenarios realistas donde los empleados pueden practicar habilidades y tomar decisiones en un entorno seguro antes de aplicarlas en el trabajo.

**Aprendizaje basado en problemas:**

- Los empleados resuelven problemas reales de la empresa, aplicando conocimientos y desarrollando habilidades en un contexto práctico.

**Aprendizaje experiencial:**

- Se basa en la realización de actividades prácticas, como proyectos, estudios de casos y ejercicios de role-playing, para fomentar el aprendizaje a través de la experiencia.

**Entrenamiento cruzado:**

- Permite a los empleados adquirir conocimientos y habilidades en diferentes áreas de la empresa, aumentando su versatilidad y adaptabilidad.

**Capacitación en el puesto de trabajo:**

- Se imparte directamente en el lugar de trabajo, utilizando ejemplos prácticos y situaciones reales.

**Ventajas de las técnicas contemporáneas:**

- Mayor flexibilidad y accesibilidad: Permiten a los empleados aprender a su propio ritmo y en el lugar que les resulte más conveniente.

## Practica la observación

Al observar detenidamente nuestro entorno, podemos descubrir patrones, olores, sabores, colores, texturas y formas que pueden inspirarnos en nuestros procesos creativos.

Los sistemas tradicionales de capacitación se refieren a métodos convencionales para formar a los empleados, que a menudo involucran instrucción directa en un aula, talleres, y actividades dirigidas por un instructor. Estos métodos se basan en la interacción cara a cara y la transmisión de conocimientos a través de presentaciones y materiales didácticos.

**Capacitación presencial:**

- Implica la interacción directa entre el instructor y los participantes en un entorno físico, como un aula o un lugar de trabajo.

**Conferencias y talleres:**

- Se utilizan para impartir información general sobre la empresa, sus políticas y procedimientos, así como para desarrollar habilidades específicas.

**Capacitación en el trabajo:**

- Ocurre en el lugar de trabajo, donde los empleados aprenden haciendo, a menudo bajo la supervisión de un compañero más experimentado.

**Rotación de puestos:**

- Implica que los empleados ocupen diferentes puestos dentro de la empresa, lo que les permite adquirir una visión más amplia de las operaciones.

**Simulaciones y estudios de caso:**

- Se utilizan para recrear situaciones del mundo real y permitir a los empleados practicar habilidades y tomar decisiones en un entorno controlado.

**Aprendizaje programado:**

- Implica la presentación de información en pequeñas unidades, con ejercicios y evaluaciones para verificar la comprensión del material.