

**Licenciatura:**

Negocios con enfoque en emprendimiento

**Estudiantes:**

Fernando Daniel Aquino Hernández

**Catedrático:**

Diego Espinosa Pinto

**Materia:**

Gestión del talento

**Actividad:**

Escrito con relación a preguntas

**Fecha:**

19 de junio del 2024

**Lugar:**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

En los negocios sabemos que es importante considerar todos los factores que lo componen y es que es un centro de aprendizaje multidisciplinario en donde se puede aprender de todo un poco, si nos enfocamos en el ámbito de la gestión del talento hay muchas áreas por abarcar, por ejemplo la capacitación del personal. La capacitación del personal se ha convertido en una herramienta importante para el éxito de las empresas es por eso que es importante invertir en el desarrollo de las habilidades y conocimientos de los colaboradores no solo mejora su desempeño individual, sino que también impulsa la productividad, la innovación y la competitividad de la organización en su conjunto. Hay momentos dentro de la empresa en la que nos dice que es necesario realizar capacitaciones, algunas métricas o situaciones que podemos evaluar para considerar una capacitación urgente son la evaluación de desempeño de los colaboradores, la implementación de nuevas tecnologías o procesos, las necesidades del mercado. Y por lo mismo, la capacitación traerá beneficios como lo son una mayor productividad, mejor calidad de trabajo, más innovación, un mejor clima organizacional, una rotación de personal menor y más importante, una mayor capacidad a los cambios de la industria.

En la parte de la capacitación presencia o digital, como es de esperarse hay diferencias, porque van dirigidos a diferentes nichos de mercados o clientes, además de que cada uno tiene una estrategia o enfoque diferente, esto por ende debe ser algo que es necesario considerarse al momento de realizar estos tipos de capacitaciones, tal vez no es posible presencial por algunas situaciones no controladas como la pandemia o tal vez para reducir costos y capacitar a un gran número de personas, en sí depende de la empresa y de lo que se quiera conseguir. En pocas palabras, la elección entre la capacitación presencial y digital depende de varios aspectos como el objetivo de la capacitación, el presupuesto que se tiene, las preferencias que tienen los empleados y el acceso a la tecnología. Para mí es mejor la capacitación presencial, porque se es más dinámico, cómodo y genera una mayor confianza y seguridad que cuando es en línea, además el estar de frente a otra persona de manera presencial ayuda a resolver las dudas o preguntas que se tengan y se puede trabajar de manera eficaz si se necesita resolver o enseñar algo en ese momento.

En relación con las técnicas y metodologías de capacitación existen muchas que se pueden utilizar y claro, cada una con sus ventajas y desventajas, pero algunas que puedo mencionar son la capacitación en el lugar de trabajo en donde se encuentra un capacitador para enseñar o mostrar como hacer las cosas a los trabajadores, también está la capacitación en línea que esto es más como cursos en línea, así como videos, cápsulas, textos o incluso sesiones en Zoom, pero todo esto a la distancia y con necesidad de internet, luego está la capacitación de acuerdo al desempeño en donde se realizan actividades o tareas de acuerdo al nivel de experiencia o profesionalismo en un área específica, también está la capacitación por mentoría o coaching en uno donde un experto o trabajador experimentado le enseña a los nuevos o a los novatos sobre lo que se necesita y se debe hacer en la empresa. Aun así, la elección de la técnica o metodología de capacitación más adecuada depende de los objetivos que se tenga para la capacitación, las características del grupo de participantes y los recursos que se tengan.

En resumen, la capacitación de la persona es una inversión que vale la pena realizar, debe verse como algo que mejora a la empresa y no como un gasto porque al fin de cuentas a largo plazo es mejor invertir en el equipo de trabajo para tener a colaboradores buenos y duraderos, a gastar poco, pero constantemente estar dando dinero para contratar, despedir y contratar a cada rato, es decir, una rotación de personal alto esto es más costoso que invertir una cantidad considerable de capacitación y adiestramiento.

Además, con una combinación adecuada de modalidades, técnicas y métodos se puede mejorar en gran manera estas actividades e inversiones realizadas en la selección e inducción del personal, considerando las necesidades y contextos específicos se puede mejorar y lograr un punto máximo en el impacto que se tienen en las capacitaciones para el desarrollo y éxito de los colaboradores dentro de la empresa en su totalidad.