



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTUDIOS FISCALES**

**UNIVERSIDAD: INSTITUTO NACIONAL DE
ESTUDIOS FISCALES.**

MATERIA: GESTIÓN DE TALENTO

ALUMNO: TANIA LIZBETH GUILLEN AGUILAR

CATEDRATICO: DIEGO ESPINOSA PINTO

ACTIVIDAD: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

1.-¿Cómo saber cuándo un empleado o equipo necesitan ser capacitados?

Identificar la necesidad de capacitación en una empresa es crucial para mantener la eficiencia y competitividad en el mercado. Existen varios indicadores que señalan cuándo es necesario capacitar al personal:

1. **No adaptación a nuevos métodos de trabajo:** Con la introducción de nuevas tecnologías y procesos, es vital que los empleados sepan utilizarlos adecuadamente. Si el personal no se adapta a estas innovaciones, se debe implementar una capacitación específica para asegurar su dominio.
2. **Altos índices de rotación de personal:** Un elevado índice de rotación puede indicar problemas subyacentes en la empresa. Capacitar a los empleados en coaching y técnicas de pertenencia puede ayudar a reducir esta rotación y mejorar el ambiente laboral.
3. **Resultados bajos en evaluaciones de rendimiento:** Desempeños bajos son una clara señal de que se necesita capacitación. Evaluar las razones detrás del bajo rendimiento y diseñar un plan de capacitación puede ayudar a mejorar las habilidades y el desempeño del equipo.
4. **Falta de conocimiento en leyes y reglamentos:** Algunas funciones requieren un conocimiento profundo de ciertos marcos legales. Capacitar a los empleados en estas áreas asegura que comprendan sus responsabilidades legales y cómo actuar en caso de problemas.
5. **Falta de habilidades técnicas:** Si los empleados carecen de habilidades técnicas esenciales, es necesario proporcionarles la capacitación adecuada. Esto no solo mejora su desempeño, sino que también aumenta su confianza y satisfacción laboral.
6. **Dificultades para trabajar en equipo:** Problemas en la colaboración pueden ser indicativos de la necesidad de capacitar en habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos.
7. **Necesidad de desarrollo profesional:** Los empleados que buscan avanzar en sus carreras pueden necesitar capacitación adicional para adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
8. **Cambios en la industria:** La creación de nuevos departamentos o la reorganización del equipo puede requerir capacitación para asegurar que todos estén actualizados y adaptados a sus nuevas responsabilidades.
9. **Falta de eficiencia:** Técnicas obsoletas o desconocimiento de avances tecnológicos pueden reducir la eficiencia. La capacitación puede ayudar a implementar métodos más efectivos y modernos de trabajo.

2.-¿Por qué es importante invertir en capacitación de personal?

Es esencial por varias razones:

1. **Mejora de la productividad:** Empleados capacitados son más productivos y eficientes, lo que se traduce en un mejor desempeño y resultados para la empresa.

2. **Reducción de costos de rotación:** La capacitación incrementa el compromiso y lealtad de los empleados, reduciendo así la rotación y los costos asociados con la contratación y formación de nuevo personal.
3. **Actualización y competitividad:** La capacitación mantiene a los empleados actualizados con las últimas tendencias y tecnologías, permitiendo a la empresa mantenerse competitiva en su industria.
4. **Cumplimiento legal:** Capacitar a los empleados en las leyes y reglamentos aplicables reduce el riesgo de multas y sanciones, asegurando el cumplimiento normativo.
5. **Desarrollo profesional:** La capacitación ofrece a los empleados la oportunidad de crecer y avanzar en su carrera, lo que aumenta su satisfacción y retención.
6. **Mejora de la calidad:** Una fuerza laboral bien capacitada puede reducir errores y mejorar la calidad de los productos o servicios ofrecidos.

3.-¿Hoy en día es diferente realizar capacitaciones presenciales a digitales? ¿Cuál es mejor?

La capacitación en el entorno moderno ha evolucionado significativamente con la digitalización. Cada modalidad tiene sus ventajas y desventajas:

- ✚ **Capacitación presencial:** Es ideal para el desarrollo de habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación y la inteligencia emocional. La interacción directa con el facilitador permite una retroalimentación inmediata y personalizada.
- ✚ **Capacitación digital:** Es eficiente para la enseñanza de habilidades técnicas y tecnológicas. Ofrece flexibilidad en términos de tiempo y lugar, permitiendo a los empleados aprender a su propio ritmo.
- ✚ **Modelos Blended:** Combinan lo mejor de ambos mundos, ofreciendo una parte de la capacitación de forma digital y otra presencial. Esto asegura una formación integral que abarca tanto habilidades técnicas como humanas.

4.-¿Cuáles son las técnicas/metodologías más utilizadas para la capacitación?

Las técnicas de capacitación deben adaptarse a las necesidades de la empresa y los estilos de aprendizaje de los empleados. Algunas de las metodologías más comunes incluyen:

- ✚ **Capacitación digital:** Utiliza tutoriales en video y evaluaciones digitales para enseñar nuevas aplicaciones y procesos.
- ✚ **Aprendizaje dirigido por un instructor:** Sesiones presenciales tipo conferencia donde el instructor presenta conceptos y resuelve dudas.
- ✚ **Juego de roles:** Dinámicas donde los empleados interpretan distintos roles para practicar situaciones reales de trabajo.

- ✚ **Entrenamiento por simulación:** Presenta escenarios específicos para que los empleados practiquen sus funciones en un entorno controlado.
- ✚ **Actividades de grupo:** Promueven la colaboración y el intercambio de ideas entre empleados, bajo la dirección de un instructor.
- ✚ **Entrenamiento cruzado:** Enseña a los empleados funciones ajenas a su puesto para que puedan apoyar en diversas áreas cuando sea necesario.
- ✚ **Esquema de tutoría:** Empleados novatos trabajan bajo la supervisión de un colega experimentado para aprender los procesos y herramientas de trabajo.

Referencias

10 señales de que tu empresa necesita capacitación en el trabajo. (2023, 10 de agosto). Cofide.mx. <https://www.cofide.mx/blog/10-senales-de-que-tu-empresa-necesita-capacitacion-en-el-trabajo>

Forbes, I. (2019, 8 de noviembre). ¿Capacitación presencial o virtual? Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/capacitacion-presencial-o-virtual/>

jandrespinedar2022JUah. (2022, 7 de abril). 7 técnicas de capacitación. Negocios y Empresa; NegociosyEmpresa. <https://negociosyempresa.com/7-tecnicas-de-capacitacion-empleados/>

La Importancia de la Capacitación del Personal: ¿Por qué es crucial para el éxito de tu empresa? (2023, 8 de mayo). Emergencias Estéticas. <https://roder.com.mx/importancia-capacitacion-de-personal/>

Malacara, N. (2024, 14 de junio). Capacitación online vs. presencial, ¿qué habilidades aprender en cada formato? Expansión News. <https://expansion.mx/carrera/2024/06/14/capacitacion-online-y-presencial-habilidades-en-cada-formato>

Risco, J. R. (23 de febrero de 2021). Capacitaciones virtuales versus presenciales ¿Cómo elegir cuál es la apropiada? LinkedIn.com. <https://www.linkedin.com/pulse/capacitaciones-virtuales-versus-presenciales-c%C3%B3mo-es-reategui-risco/>

(S.f.). Indeed.com. Recuperado el 19 de junio de 2024, de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/tecnicas-capacitacion-equipo>