



Licenciatura En Negocios Con Enfoque En Emprendimiento

Materia: Planeación y Dirección Personal y Talento Humano

Docente: Diego Espinosa Pinto

Alumno: Natanael Emiliano Muñoz Ochoa

Actividad: Tarea “Capacitación”

Tuxtla Gutiérrez Chiapas

19/Junio/2024

Realizar un ensayo de dos cuartillas desarrollando las respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo saber cuándo un empleado o equipo necesitan ser capacitados?
- ¿Por qué es importante invertir en capacitación de personal?
- ¿Hoy en día es diferente realizar capacitaciones presenciales a digitales?
- ¿Cuál es mejor?
- ¿Cuáles son las técnicas/metodologías más utilizadas para la capacitación?

La capacitación y el desarrollo del personal son componentes críticos para el éxito de cualquier organización en el competitivo entorno laboral actual. Identificar cuándo un empleado o equipo necesita ser capacitado es fundamental para mantener la relevancia y eficiencia dentro de la empresa.

En primer lugar, es crucial reconocer las señales que indican la necesidad de capacitación, una de ellas es la falta de habilidades específicas requeridas para realizar eficazmente las tareas asignadas, cuando los empleados muestran dificultades consistentes o insatisfacción con su desempeño en ciertas áreas, es probable que carezcan de las habilidades necesarias, además, los cambios en la tecnología, los procedimientos operativos o las expectativas del mercado pueden requerir actualizaciones constantes de habilidades para mantener la competitividad. Por lo tanto, un monitoreo continuo del desempeño y una evaluación de las necesidades de capacitación son esenciales para identificar cuándo intervenir con programas adecuados.

La inversión en capacitación no solo responde a estas necesidades específicas, sino que también tiene un impacto significativo en el desarrollo profesional y personal de los empleados, cuando las organizaciones



invierten en el crecimiento de su personal, están invirtiendo en la construcción de un equipo más competente y comprometido. Esto no solo mejora la calidad del trabajo realizado, sino que también fomenta la lealtad y la retención de empleados, los empleados valoran las oportunidades de aprendizaje y crecimiento, lo que contribuye a un ambiente laboral más motivador y satisfactorio.

En el contexto actual, la forma en que se entregan las capacitaciones ha evolucionado con el avance de la tecnología, las capacitaciones presenciales tradicionales ahora compiten con métodos digitales más flexibles y accesibles, si bien las sesiones presenciales permiten interacciones directas y prácticas intensivas, las capacitaciones digitales ofrecen la ventaja de la flexibilidad de tiempo y lugar, esta última característica es especialmente beneficiosa en un mundo donde el trabajo remoto y la dispersión geográfica son cada vez más comunes.

Sin embargo, la efectividad de cada método depende en gran medida del contenido y de cómo se adapte a las necesidades específicas de los participantes.

Las metodologías de capacitación más utilizadas varían según el objetivo y el contenido de la capacitación; entre las técnicas más comunes se encuentran las sesiones de entrenamiento en el trabajo, donde los empleados aprenden haciendo; el aprendizaje en línea, que ofrece cursos estructurados y recursos interactivos; y los talleres y seminarios, que permiten discusiones y prácticas guiadas, además, el aprendizaje combinado (blended learning) está ganando popularidad al combinar elementos presenciales y digitales para maximizar la efectividad y la flexibilidad.

En conclusión, la capacitación efectiva no solo es una herramienta para cerrar brechas de habilidades y mejorar el desempeño organizacional, sino que también es una estrategia para promover el compromiso y el desarrollo personal de los empleados, adaptar las metodologías de capacitación a las necesidades específicas y a las circunstancias cambiantes del entorno laboral moderno es crucial para garantizar su efectividad y maximizar el retorno de la inversión en desarrollo humano.