



Licenciatura en Negocios

Tarea: Capacitación

Alumna: Joana Monserrat Rivera

Materia: Gestión del talento

Profesor: Diego Espinosa Pinto

¿Cómo saber cuando un empleado o equipo necesitan ser capacitados?

Es fundamental saber cuándo un empleado o equipo necesita capacitación para asegurarse de que tienen las habilidades necesarias para hacer bien su trabajo. Esto se puede hacer mediante evaluaciones de desempeño, encuestas de satisfacción laboral y análisis de competencias. Indicadores como bajo rendimiento, errores frecuentes y falta de motivación son señales claras de que se necesita capacitación. Además, la retroalimentación de supervisores y compañeros puede revelar áreas a mejorar. Estos métodos permiten identificar brechas en conocimientos y habilidades que pueden ser abordadas con programas de capacitación específicos.

¿Por qué es importante invertir en capacitación de personal?

Invertir en capacitación es clave no solo para mejorar las habilidades de los empleados, sino también para aumentar su motivación y retención. Becker (1993) menciona que la capacitación es una inversión en capital humano que puede generar altos retornos en términos de productividad y eficiencia. También ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo, mejora la moral del empleado y reduce la rotación. Las empresas que invierten en el desarrollo de sus empleados a menudo ven un mayor compromiso y lealtad, lo que se traduce en una ventaja competitiva. Por ejemplo, una empresa que capacita a sus empleados en nuevas tecnologías puede adaptarse más rápidamente a los cambios del mercado.

¿Hoy en día es diferente realizar capacitaciones presenciales a digitales?

Hoy en día, la capacitación puede ser presencial o digital. La capacitación presencial permite la interacción cara a cara, el aprendizaje práctico y el desarrollo de habilidades interpersonales. En cambio, la capacitación digital ofrece flexibilidad, accesibilidad y la posibilidad de personalizar el aprendizaje según las necesidades de cada persona. Un estudio de Allen y

Seaman (2017) muestra que ambos métodos son efectivos, y la elección depende de los objetivos de capacitación y las preferencias de los empleados. La capacitación digital es ideal para actualizar rápidamente habilidades técnicas, mientras que la presencial es más efectiva para desarrollar habilidades blandas y fomentar relaciones entre empleados.

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

Hay diversas técnicas y metodologías para la capacitación de personal, cada una con sus ventajas y desafíos:

- Aprendizaje Basado en Competencias: Se enfoca en desarrollar habilidades específicas directamente aplicables al trabajo.
-
- E-learning y MOOCs: Las plataformas de aprendizaje en línea y los Cursos Masivos Abiertos en Línea permiten a los empleados acceder a recursos educativos a su propio ritmo y conveniencia.
- Talleres y Seminarios: Ofrecen un entorno interactivo donde los empleados pueden aprender y practicar nuevas habilidades. También facilitan el intercambio de ideas y experiencias, enriqueciendo el aprendizaje y fomentando la colaboración.
- Mentoría y Coaching: Proporcionan apoyo personalizado y continuo, útil para desarrollar habilidades de liderazgo y gestión. Estos métodos permiten un seguimiento cercano y adaptado a las necesidades individuales de los empleados.