



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Capacitación y Desarrollo



Gestión Estratégica de Recursos Humanos

SEMANA 6



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Subtemas

- **Diseño de programas de capacitación**
- **Aprendizaje continuo**
- **E - Learning**



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Diseño de programas de capacitación



Marco Legal en México





Conceptos básicos

Educación

Proceso de por vida donde la influencia social moldea el comportamiento.

Aprendizaje

Adquisición de información, habilidades, actitudes y valores que cambian el comportamiento.

Talento

Patrones recurrentes de pensamiento, sentimiento o comportamiento, que no se enseñan.

Competencias

Combinación de destreza, conocimiento y talento, donde algunas partes se pueden enseñar y otras no.

Destrezas (Habilidades): Capacidades transferibles, mejoradas con la práctica.

Conocimiento: Conciencia de algo.

Conocimiento objetivo: Información que se puede enseñar.

Conocimiento vivencial:
Conocimiento personal, difícil de enseñar.





¿Qué es capacitación y desarrollo en RRHH?

La capacitación tiene una misión

Preparar para cumplir requerimientos del cargo

Conjuntos determinados de conocimientos y destrezas

CAPACITACIÓN

MISIÓN

OBJETIVO

DESARROLLO RRHH

CAPACIDADES FUTURAS

PLANES

Ampliar y desarrollar capacidades futuras

Preparar para asumir funciones más complejas y nuevas responsabilidades

Desarrollo de carrera Sucesión de cargos



Diferencias entre capacitación y desarrollo en RRHH

Capacitación

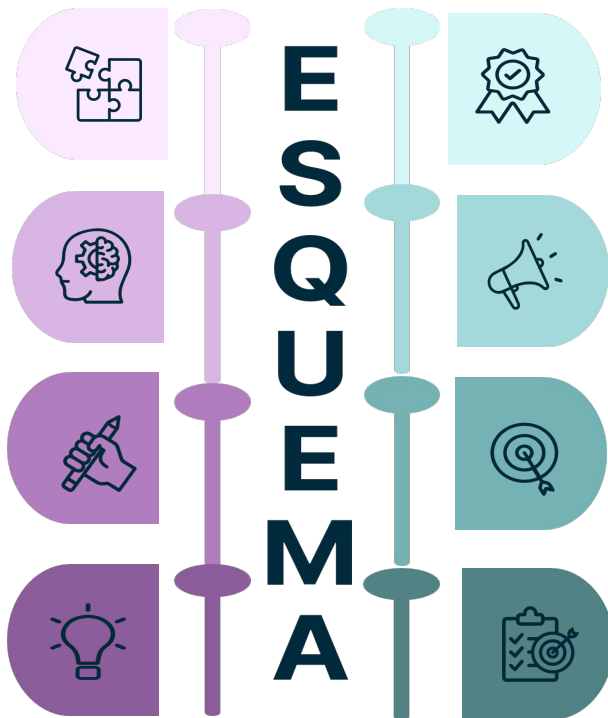
A corto plazo: Se enfoca en un período específico.

Habilidades y conocimientos:

Diseñada para impartir habilidades y conocimientos específicos.

Desempeño laboral: Busca mejorar el desempeño en el puesto actual.

Eficiencia: Su objetivo es aumentar la eficiencia en el trabajo.



Desarrollo

A largo plazo: Se enfoca en el crecimiento y aprendizaje continuo a lo largo del tiempo.

Capacidades generales: Diseñado para desarrollar habilidades y competencias amplias y transferibles.

Preparación para el futuro: Busca preparar a los empleados para roles y oportunidades futuras dentro de la organización.

Métodos diversos: Se implementa a través de entrenamiento, tutoría, rotación de puestos y otros programas de desarrollo.



Importancia de la capacitación y desarrollo en RRHH



Mejor retención de talento

01



Mayor rentabilidad

02



Mejora de la cultura organizacional

03



¿Qué es un programa de capacitación?



Un programa de capacitación es una planificación detallada de actividades de formación y/o entrenamiento, diseñadas para proporcionar conocimientos al personal.

Estos programas se adaptan a las necesidades específicas de la empresa o departamento, considerando los recursos disponibles. La capacitación puede ser teórica o práctica, según los requerimientos del área. Es crucial considerar el tiempo de ausencia del personal y su impacto en los procesos.





Tipos de capacitación

Capacitación correctiva

Objetivo:

Corregir errores o deficiencias en los procesos de trabajo.

Ejemplo:

Talleres de seguridad post-incidente.

Resultado clave:

Rápida adaptación y alta retención.

01

02

03

04



Tipos de capacitación

Capacitación inductiva

Objetivo:
Facilitar la integración de nuevos trabajadores.

Ejemplo:
Orientación masiva en retail.

Resultado clave:
Rápida adaptación y alta retención.

01

02

03

04



Tipos de capacitación

Capacitación preventiva

Objetivo:
Actualizar conocimientos para evitar problemas futuros.

Ejemplo:
Actualización normativa en el sector financiero.

Resultado clave:
Cumplimiento normativo y prevención de pérdidas.

01

02

03

04



Tipos de capacitación

**Capacitación
de desarrollo
de carrera**

01

Objetivo:
Crecimiento
profesional y
promoción
interna.

02

Ejemplo:
Certificaciones
técnicas.

03

**Resultado
clave:**
Desarrollo de
talento interno
y ahorro en
contrataciones.

04

Desarrollo de un programa de capacitación

Evaluación de necesidades y objetivos de aprendizajes

- ✓ Determinar qué tipo de capacitación se necesita en la organización.
- ✓ Establecer objetivos claros y medibles
- ✓ Realizar una evaluación de las necesidades de capacitación.

Consideración de los estilos de aprendizaje:

- ✓ Reconocer que las personas aprenden de diferentes maneras.
- ✓ Adaptar la capacitación para incluir elementos que atraigan a los aprendices.

Modo de entrega

- ✓ Elegir el método de entrega más adecuado para el tipo de capacitación.
- ✓ Considerar opciones como la capacitación en el aula, la capacitación en línea o la capacitación combinada.

Presupuesto

- ✓ Determinar el presupuesto disponible para la capacitación.
- ✓ Considerar los costos directos (materiales, refrigerios) e indirectos (tiempo del personal).
- ✓ Evaluar si el modo de entrega elegido se ajusta al presupuesto.

Desarrollo de un programa de capacitación

Estilo de entrega

- ✓ Incorporar juegos de roles, simulaciones, videos y otros medios interactivos.
- ✓ Utilizar ejemplos y discusiones que se relacionen con la experiencia de los participantes.
- ✓ Utilizar métodos interactivos y atractivos

Audiencia

- ✓ Identificar las características de los participantes (antigüedad, departamento, etc.).
- ✓ Adaptar el contenido y el estilo de entrega para que sean relevantes para la audiencia.
- ✓ Utilizar ejemplos y discusiones.

Cronogramas

- ✓ Establecer un cronograma de capacitación a largo plazo.
- ✓ Considerar la eficiencia y la conveniencia al programar la capacitación.
- ✓ Comunicar claramente el cronograma al personal.

Medir la efectividad del entrenamiento

- ✓ Evaluar si se lograron los objetivos de capacitación.
- ✓ Utilizar el modelo Kirkpatrick para medir la efectividad.
- ✓ Considerar la posibilidad de ofrecer recompensas por la finalización exitosa de la capacitación.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 6

CONTINUAMOS



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Aprendizaje continuo

¿Qué es el aprendizaje continuo?



Beneficio 1

Mantener a los empleados comprometidos en su trabajo.



Beneficio 2

Desarrollar equipos altamente competitivos.



Beneficio 3

Fortalecer la posición de la empresa en el mercado.

Es un aprendizaje y educación en curso a lo largo de la vida, haciendo hincapié en la necesidad de que las personas se eduquen y se desarrollen constantemente. Es una estrategia que impulsa el crecimiento tanto individual como organizacional.

Aprendizaje continuo como herramienta

1



Motor que impulsa el crecimiento individual y colectivo en las organizaciones

2



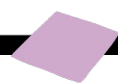
Fomenta el compromiso de los empleados al promover el dominio personal

3



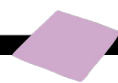
Transformar la cultura organizacional hacia la curiosidad y la adaptabilidad

4



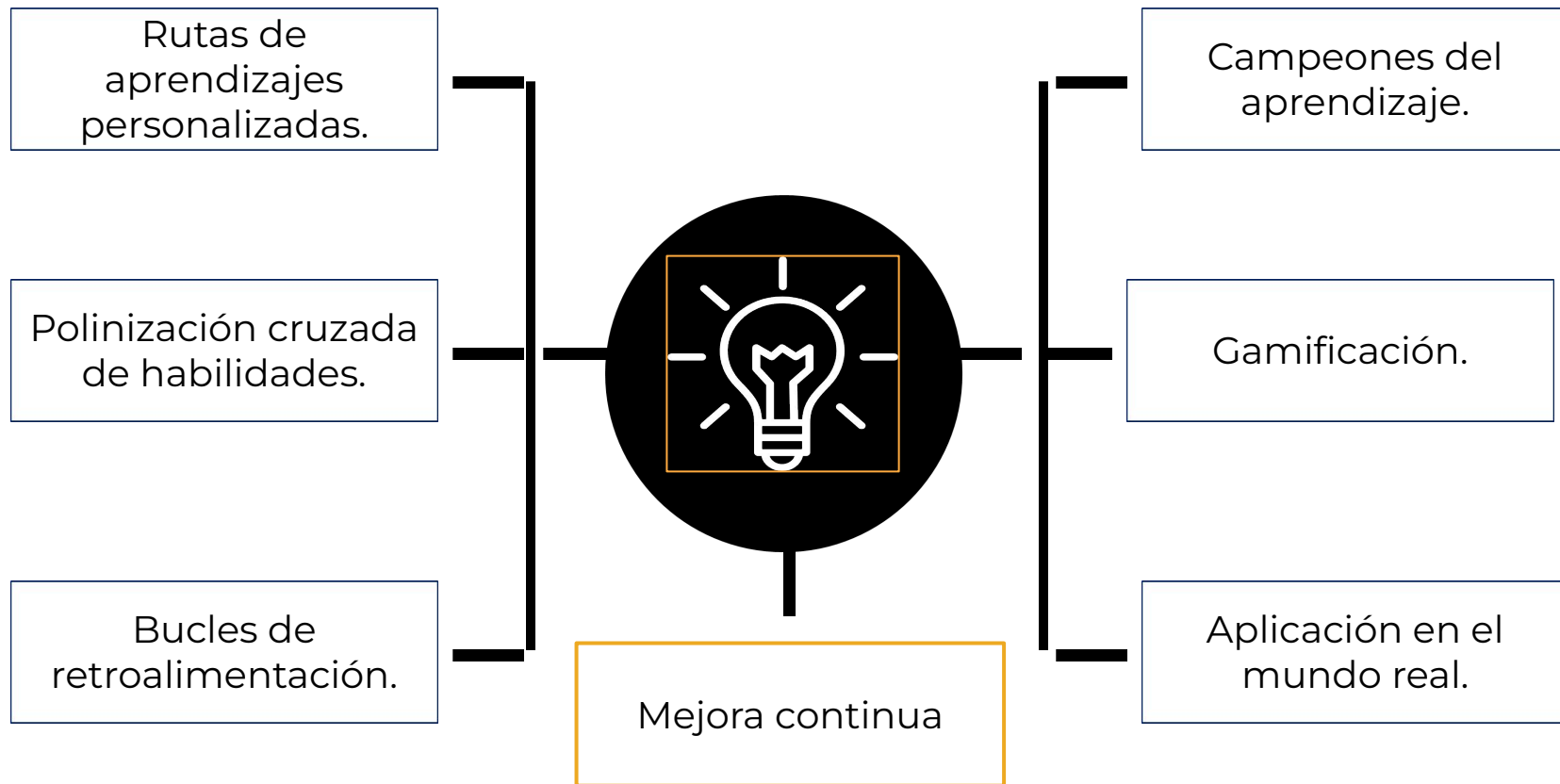
Alinear las aspiraciones individuales con los objetivos de la empresa

5



Impulsar la innovación y la ventaja competitiva, facilitando la atracción y retención talento

Estrategia para una cultura de aprendizaje





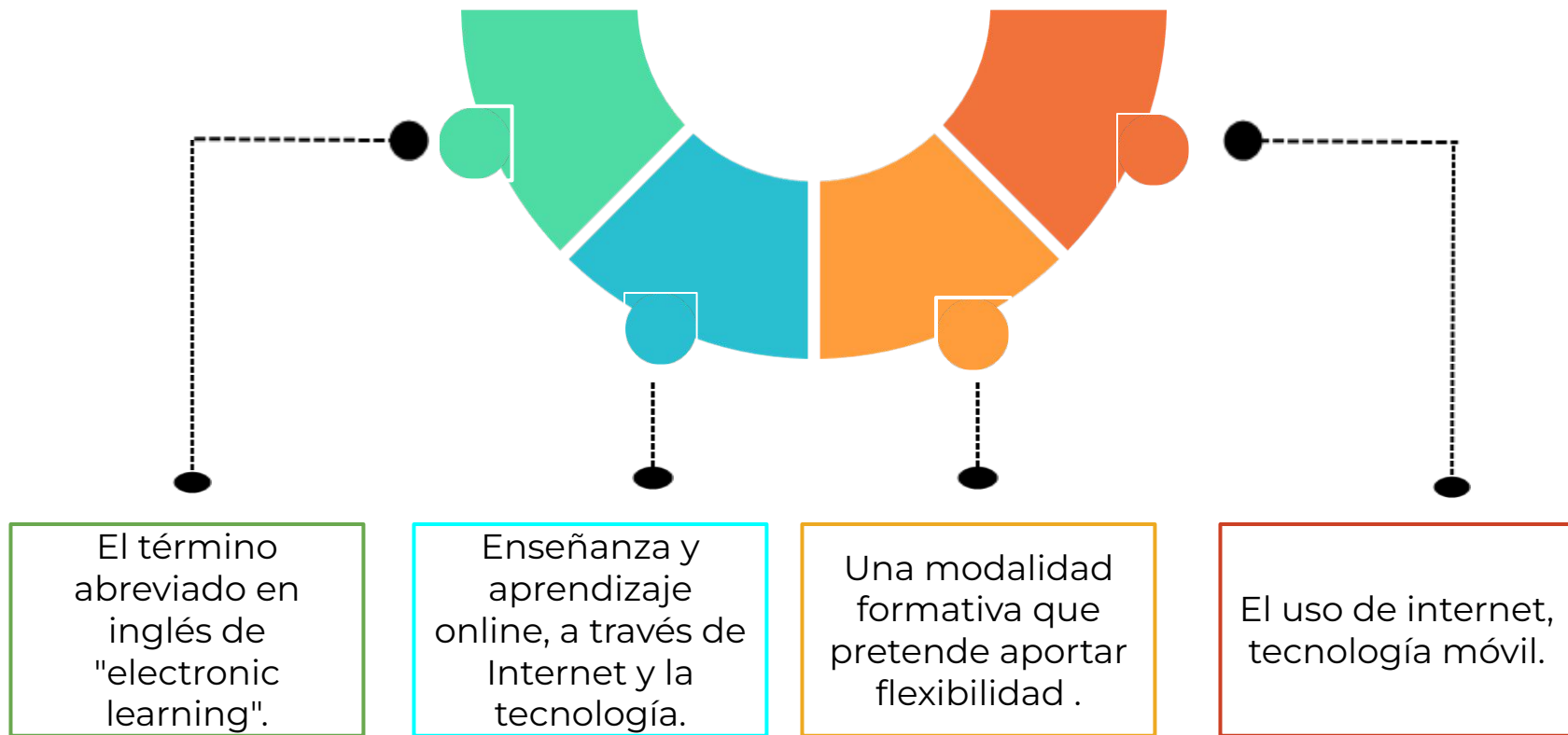
En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

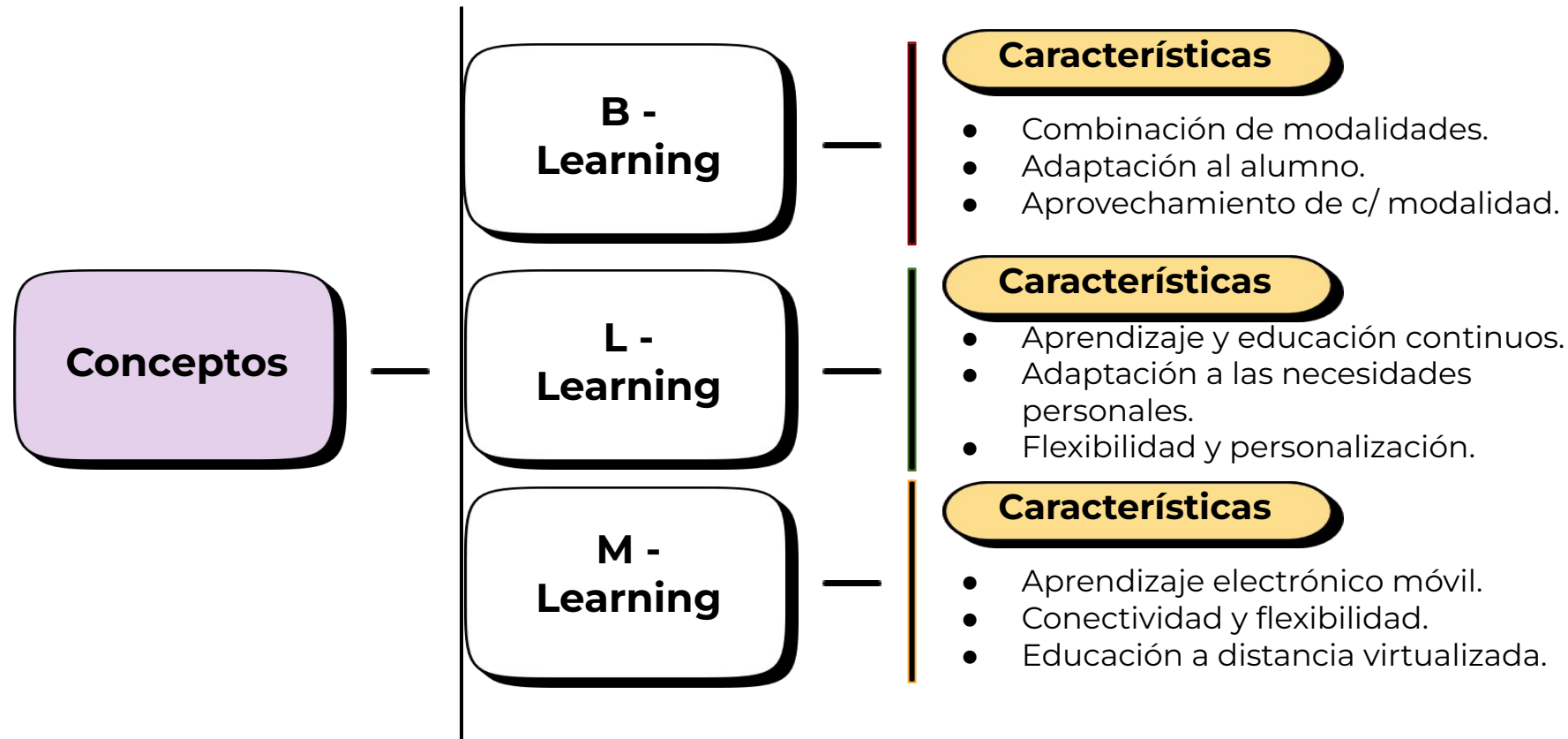


E - Learning

¿Qué es E - Learning?



Términos de interés



Ventajas del E -Learning

01.



El estudiante puede aprender desde su casa, en una biblioteca, en un parque o en cualquier otro espacio.

02.



La posibilidad de aprender en una institución del extranjero sin viajar.

03.



La **flexibilidad** de desarrollar clases en vivo (aprendizaje sincrónico), teniendo los recursos educativos a disposición del estudiante.

04.



El estudiante goza de mayor **autonomía**. Cada persona es responsable de gestionar su propio aprendizaje.

Desventajas del E -Learning

01.



La falta de interacción cara a cara, que puede derivar en problemas de comunicación y en una sensación de aislamiento.

02.



El aprendizaje **virtual**, por otra parte, exige pasar mucho tiempo delante de una pantalla.

03.



Se requiere de autodisciplina, concentración y una buena gestión de los tiempos para cumplir con los objetivos.

04.



Las dificultades técnicas para conectarse y utilizar los recursos de las plataformas de gestión del aprendizaje.

Métodos de aprendizajes

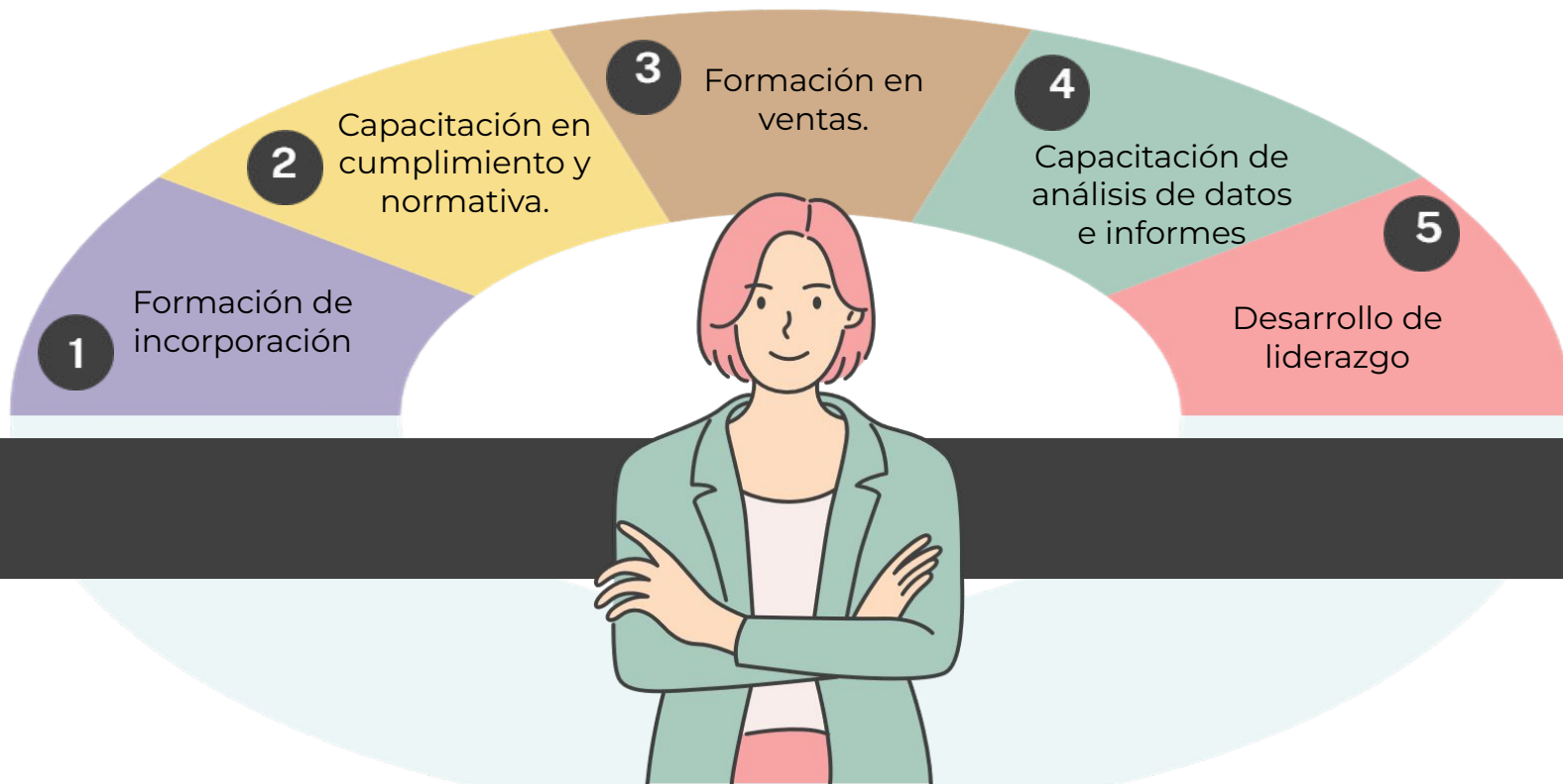
Tecnología: Plataforma o entorno de aprendizaje virtual que llamamos LMS (Learning Management System) donde se desarrolla el curso, se gestionan los contenidos, y se mantiene la relación y comunicación de los alumnos y docentes.

Contenidos: Materiales didácticos y recursos para el aprendizaje que pueden ser de múltiples formatos: vídeo, multimedia, podcast, el PDF, podemos ofrecer contenido dentro de un proceso de gamificación, mediante recursos como el chat, videoconferencia o webinar, foro de discusión.

Acción docente: La acción del tutor online debe llevarse a cabo en tres áreas: planificación del contenido y actividades, orientación al alumno y dinamizador de los conocimientos. Su rol pasa de ser un transmisor del conocimiento a un facilitador del aprendizaje.



Ejemplos de capacitación corporativa



El contenido es de uso exclusivo de TOP LEARNING, y queda prohibido cualquier uso no autorizado, reproducción, edición o modificación.



BIBLIOGRAFÍA (Artículos o e-books con referencias en formato APA)

- Anonymous LibreTexts (sin fecha). 8.5: Diseñar un Programa de Capacitación. https://espanol.libretexts.org/Negocio/Gerencia/Libro%3A_Inicio_Gesti%C3%B3n_de_Recursos_Humanos/08%3A_Capacitaci%C3%B3n_y_Desarrollo/8.05%3A_Dise%C3%B1ar_un_Programa_de_Capacitaci%C3%B3n.
- Cortés N. (20 de febrero 2025). Programa de Capacitación: Guía completa 2025. <https://www.ninjaexcel.com/capacitacion/programa-de-capacitacion/>.
- FastelCapital (17 de abril de 2025). Aprendizaje y desarrollo continuo Los beneficios del aprendizaje y desarrollo continuo para las organizaciones. <https://fastercapital.com/es/contenido/Aprendizaje-y-desarrollo-continuo--Los-beneficios-del-aprendizaje-y-desarrollo-continuo-para-las-organizaciones.html#Introducci-n-al-aprendizaje-continuo-en-el-lugar-de-trabajo>.
- Funciones en RRRR (sin fecha). Capacitación en recursos humanos (rrhh) o de personal (que es y etapas). <https://www.rrhh-web.com/capacitacion.html>.
- García C. (09 de enero de 2018). ¿Qué es el e-learning? ¿Qué significa eLearning? <https://elearningactual.com/e-learning-significado/>.





BIBLIOGRAFÍA (Artículos o e-books con referencias en formato APA)

- González A. (sin fecha). La Capacitación y Desarrollo del Recurso Humano: actividad estratégica y permanente.
<https://hr.cl/la-capacitacion-y-desarrollo-del-recurso-humano-actividad-estrategica-y-permanente/>.
- Mil formatos. (sin fechas). PROGRAMA DE CAPACITACION.
<https://milformatos.com/empresas-y-negocios/programa-de-capacitacion/>.
- Montezzana M. (11 de octubre de 2025). Lifelong Learning: 15 Estrategias de Aprendizaje Continuo para Empresas. <https://voxy.com/es/blog/aprendizaje-continuo/>.
- Pérez J. (14 de marzo de 2024). DEFINICIÓN DE E – LEARNING. <https://definicion.de/e-learning/>.
- Rivadeneira L. (sin fecha). GUIA DE ORIENTACIÓN. ¿Cuál es la diferencia entre E – learning, M – learning y B – learning?
<https://www.emagister.com.co/blog/cual-es-la-diferencia-entre-e-learning-m-learning-y-b-learning/>.

SEMANA 6 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2026.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop