



# Programa de formación de instructores del capital humano

Dr. Christian G. Rios



## Objetivo general del programa

El participante al finalizar el curso integrará los elementos de un programa de capacitación partiendo de la detección de una necesidad con base en la metodología de la capacitación sistémica que proponen los estándares nacionales e internacionales de formación del capital humano.

## Objetivos particulares :

- Durante la sesión el participante integrará los principios de la capacitación y el desarrollo del capital humano comprendiendo el marco histórico y conceptual del mismo.
- Durante la sesión el participante integrará los distintos pasos para la detección de necesidades dentro de una organización o nicho de mercado.
- Durante la sesión el participante integrará los elementos para el diseño de un programa de capacitación que proponga a través de esta una solución a una necesidad.
- Durante la sesión el participante integrará las técnicas instruccionales para la impartición y logros de objetivos derivados del programa de capacitación.



## 5 cosas que tienes que saber de este programa

1. Se llevará a cabo todos los días miércoles a las 8 pm hora centro de México.
2. Duración 6 miércoles, cada miércoles se abordará un tema específico sobre el programa .
3. En cada tema se te compartirá un material de apoyo, un cuestionario de aprendizaje así como la presentación al seguir la dinámica presentada por el expositor.
4. Una vez terminando el programa podrás solicitar una constancia de formación de instructor para tu registro ante la STPS



## 5 Razones para decidir tomar con seriedad esta formación

1. La información y metodología que se expondrá refiere a las mejores practicas en materia de capacitación y formación humana según los estándares nacionales e internacionales.
2. Te beneficiarás de miles de horas de experiencia en la materia, obtenidas por el Instituto de certificación empresarial de México quien es el máximo referente de formación de instructores en Latinoamérica.
3. Obtendrás una metodología que contempla todas las etapas de la capacitación del capital humano.
4. Te unirás a la comunidad más importante de consultores en Latinoamérica con la finalidad de compartir experiencias, negocios y contactos.
5. Toda la formación será totalmente en vivo y es 100% gratuita.



## ¿Quién es Christian G. Ríos ?

Mi nombre es Christian Gabriel Ríos, soy director y fundador el instituto de certificación empresarial de México hoy la firma consultiva y el organismo de certificación en materia de formación más importante de México, tenemos más de 400 empresas de consultoría afiliadas a nuestro organismo y hemos preparado y formado a más de 30 mil personas como consultores de formación de capital humano. Soy licenciado en administración de empresas, cuento con una maestría en desarrollo humano y recibí un doctorado *honoris causa* en el congreso de la ciudad de México hace algunos meses. Cuento con certificaciones nacionales e internacionales como consultor, diseñador e instructor de capital humano, la verdad es que soy un apasionado del tema y tengo las ganas y las energías de compartirlo con todo ustedes.



## Ocho Razones para desarrollarte como Capacitador

1. Aprovechas los años de tu experiencia profesional y laboral.
2. La capacitación a un grado de consultoría es de las industrias que mejor se pagan en el mundo.
3. Es a prueba de recesión y crisis económicas.
4. Los costos operativos y administrativos son bajos.
5. Es una actividad que permite tener tu propio negocio.
6. Es una actividad que te relacionará con muchas personas.
7. Ayudas a las personas y a las organizaciones a desarrollarse.
8. Es una actividad que te permitirá viajar y conocer muchas ciudades.

## Siete Principios de la capacitación

1. La capacitación históricamente nace con la necesidad de mejorar organizaciones militares, religiosas y para el trabajo. (Ensayo antecedente históricos de la capacitación)
2. La capacitación ha pasado de ser ignorada a ser una necesidad regulada , investigada y desarrollada a nivel internacional por la OIT y nacional por las autoridades del trabajo en caso de México la STPS. ( Video de la OIT ) (Normas internacionales del trabajo)
3. Hay tres términos reconocidos internacionalmente que refieren a la formación de personas **Adiestramiento, capacitación y desarrollo**. (lectura de libro 29,32 y 33)
4. Existen estándares nacionales e internacionales que proponen las mejores prácticas en materia de capacitación y desarrollo tales como ACT Internacional CONOCER E0217, EC0301.
5. Hay tres principales factores por lo cual la capacitación se ha vuelto algo indispensable en las personas y en las organizaciones, las disposiciones legales, el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador o de la persona y el incremento de la productividad. *(Colaboradores **primero, clientes después**”, dice Vineet Nayar, CEO de HCL Technologies.) ( Constrúyete como persona y serás capaz de construir cualquier cosa)*
6. La capacitación debe de ser sistemática, no eventual. (Debe partir del método científico)
7. La capacitación moderna tiene que tener un enfoque tripartito. (COMPETENCIA)



# INSTAGRAM

## CHRISTIAN\_ICEM

(FANS DESTACADOS CONTENIDO SEMANAL)

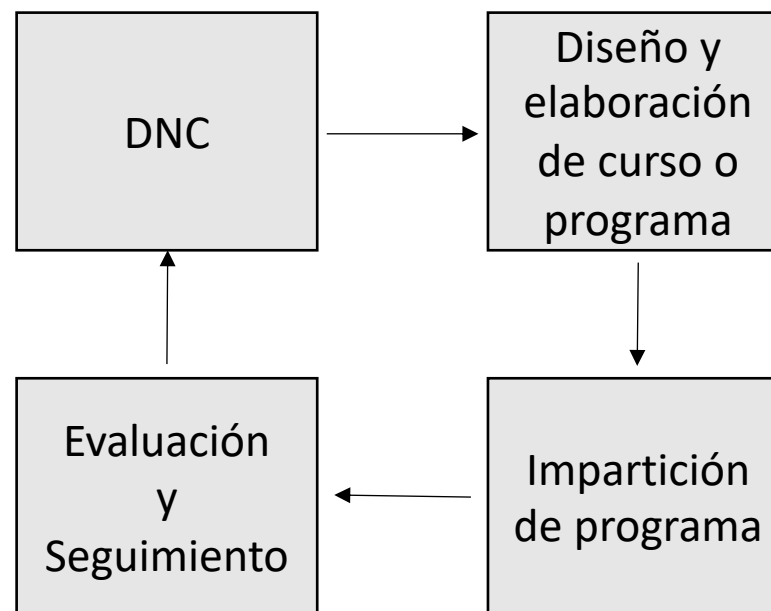




## **Principios de detección de necesidades de capacitación y desarrollo.**

1. Todo programa de capacitación nace de solucionar una necesidad detectada en la persona u Organización.
2. La UCECA (Unidad coordinadora de empleo, capacitación y adiestramiento de la STPS) refiere que las necesidades de capacitación son las carencias en conocimientos, desempeños y actitudes que tiene un trabajador o persona para desempeñar una función.
3. La identificación de necesidades no puede por lo tanto separarse de la determinación de estándares específicos, ya que estos serán el punto de referencia entre lo que se tiene como habilidades y lo que se requiere.
4. No todas las causas del mal desempeño se resuelven con capacitación, ya que no todas refieren a la carencia de conocimiento, habilidades y actitudes, si no a errores de estrategia, maquinaria y administración del capital humano.

**El sistema de capacitación y desarrollo considera genéricamente cuatro etapas o subsistemas según puede observarse en la figura.**



*(Leer Página 42 y 43 de Alejandro Mendoza Núñez)*

## Tipo de necesidades en la capacitación

### 1. Boidell

#### Organizacionales

En este caso esta implicada una parte importante de la organización . El cambio de equipo por ejemplo, del sistema de computo, la introducción de nuevos procedimientos, la modificación de las políticas o el establecimiento de un programa de servicio al cliente son ejemplo de este tipo de necesidades.

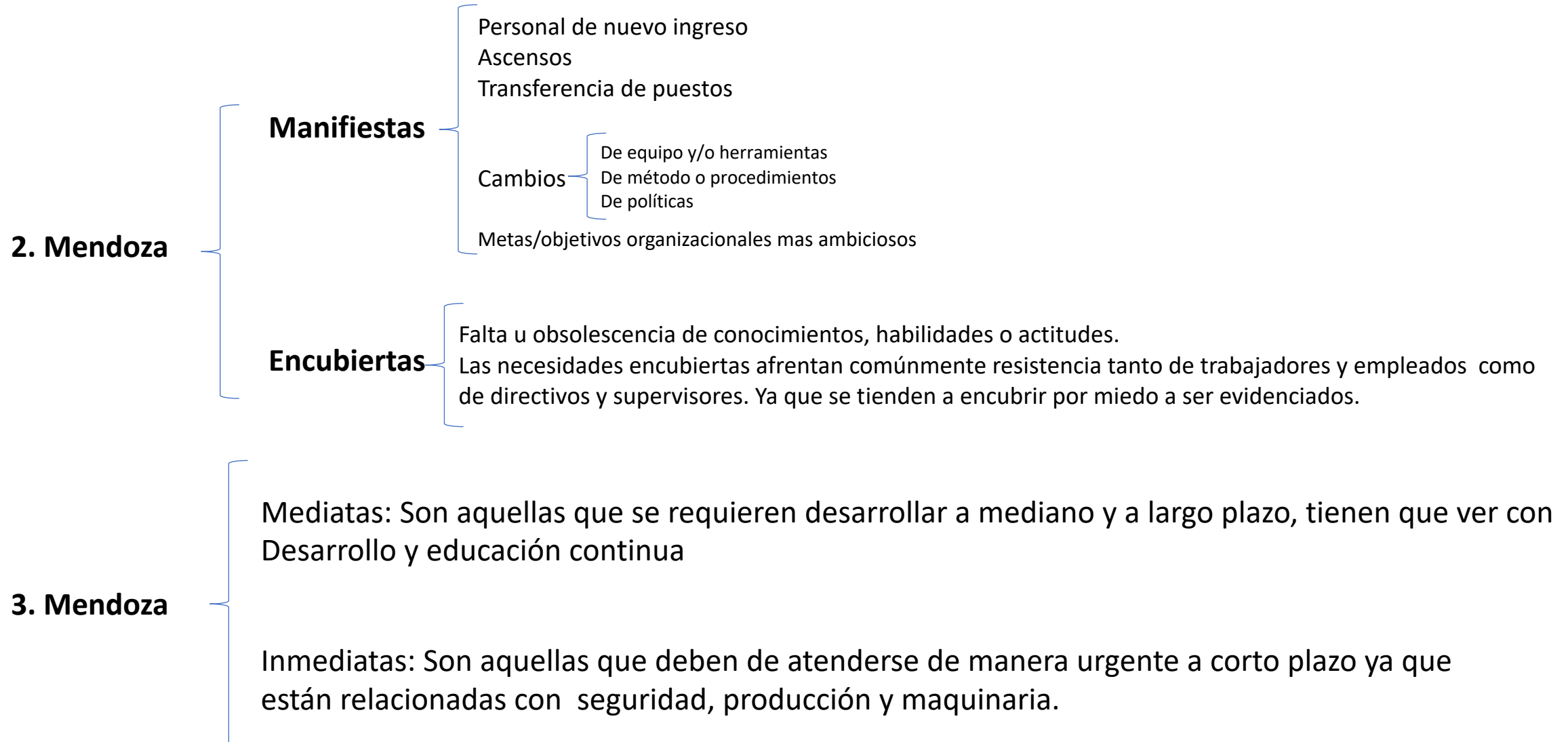
#### Ocupacionales

Son las que refieren a un puesto en particular o a un conjunto de puestos similares entre si: vendedor, mecánico de mantenimiento, supervisor de producción, proyectista.

#### Individuales

Estas son la que se presentan de manera especifica en algún colaborador en particular y solo se recomienda entender cuando el talento humano tiene áreas de oportunidad en áreas blandas y no técnicas.

## Tipo de necesidades en la capacitación





## Principales errores en los sistemas de capacitación

A pesar de que muchas organizaciones cuentan con un área de especializada en capacitación y desarrollo de personal, se cometen serios errores en el manejo de los programas respectivos. Según Mendoza clasifiquemos así estos errores:

### Errores tipo alfa

Consisten en no proporcionar capacitación cuando se dan en la organización nuevos ingresos Promociones, transferencias, cambios de metas y objetivos, cambio de maquinaria y equipos de trabajo. Estas son necesidades **manifiestas** por lo tanto son las mas OBVIAS de detectar y las personas tienen una mejor actitud para desarrollarlas.

### Errores tipo beta

Se dan cuando la capacitación y el desarrollo se realizan sin que exista una justificación solida ni, por consiguiente, un proceso de determinación de necesidades sistemático . Se capacita y proporciona desarrollo simplemente por hacerlo por lo cual se desperdician recursos y se desacredita el sistema de capacitación y gremio.

### Errores tipo Gama

Este tipo de errores obedecen por lo general al capricho de la moda y a imitar lo que hacen otras organizaciones. Por ejemplo si el líder de opinión en cuestiones de excelencia, procesos, liderazgo, ventas etc. es imprescindible asistir aunque estos contenidos no tengan ni resuelvan las necesidades apremiantes, manifiestas o encubiertas en la organización.