



Mi Universidad

super nota

Nombre del Alumno: *Leticia Mayo López*

Nombre del tema: *marco conceptual y determinación de las necesidades de capacitación*

Parcial: *Primero*

Nombre de la Materia: *capacitación y seguridad e higiene en el trabajo*

Nombre del profesor: *Jorge Sebastián Domínguez torres*

Nombre de la Licenciatura: *Administración y Estrategias de Negocios*

Cuatrimestre: *tercer Cuatrimestre*

Fecha de entrega: *23/05/2023*

Entrenamiento, adiestramiento, capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional

el entrenamiento se prepara al individuo para un determinado oficio o profesión, implicar para tener más conocimiento y habilidades para poder realizar una tarea intelectual particular. Uno de los autores mencionó el significado de la palabra entrenamiento según arias Galicia, cada autor tuvieron diferentes conceptos mencionados según arias Galicia es implicar proporcionar destreza en una habilidad adquirida siempre mediante una práctica prolongada de trabajos de carácter muscular y motriz. Reyes Ponce menciona que el entrenamiento es de carácter práctico que habilita para adquirir destreza para un puesto concreto. Es necesario para todo tipo de trabajo aun suponiendo una capacitación previa. Romero Betancourt lo define como la habilidad o destreza adquirida en el trabajo físico se imparte a los empleados de menor categoría como el ultimo autor se le llamo sílice se entiende como la habilidad o destreza adquirida en el trabajo preponderantemente físico. Se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en el uso de máquinas y equipos.

El entrenamiento es practico y teórico donde brinda adiestramiento dirigido a los obreros, trabajadores donde ofrecen la capacitación a los empleados y ejecutivos.

El adiestramiento es la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejorar desempeño de su trabajo. Y se enfocara en actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades, así como, proporcionarles información para que puedan aplicar las nuevas tecnologías en sus actividades laborales.

La capacitación también forma parte del entrenamiento y pretende proporcionar elementos o conocimientos técnicos, científicos y administrativos para su aplicación en puestos técnicos o ejecutivos. Al igual tiene como propósito proporcionar nuevas ideas experiencias, conocimientos de carácter intelectual en los aspectos técnicos ejecutivos y actitudes en empleados y funcionarios en general.

Adiestramiento

Diferencias

Habilidades sobre tareas manuales motrices u operativas

Relación

Ambos forman parte del entrenamiento

Características

Va dirigido a obreros y empleados de baja categoría.

Implanta y mejora habilidades motrices

Capacitación

Diferencias

Habilita sobre tareas o puestos técnicos o ejecutivos

Relación

La capacitación incluye adiestramiento

Ambos permiten mejorar conocimientos y habilidades.

Características

Va dirigida a empleados y ejecutivos

Proporciona nuevas ideas, experiencias y actitudes.

Importancia y objetivos de la capacitación

La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. La realidad es que la capacitación es un proceso que trae múltiples beneficios tanto a la empresa como al trabajador, tales como mejora de la productividad, buen ambiente laboral, reducción de costos, disminución de accidentes de trabajo, proporciona un sentido de pertenencia, da autonomía y seguridad al empleado.

Evolución histórica de la capacitación

La capacitación es un fenómeno que se ha construido a lo largo del tiempo, como concepto se toma en cuenta desde la revolución industrial, con la aparición de aula, este procedimiento comenzó en Europa y ha sido potenciado en EE.UU., desde ahí en los países del sudeste asiático. A principios del siglo (1920), Taylor (Ingeniero de E.U.) establece un modelo Funcional" basado en 3 principios que son:

1. Se reconocen las diferencias individuales, es decir, no todos servimos para lo mismo.
2. Una vez que elegimos a un trabajador, hay que enseñarlo a trabajar (capacitar).
3. Ya que elegimos al trabajador y le enseñamos a trabajar, lo tenemos que motivar por medio de incentivos (que generalmente son económicos), por ejemplo: pago de horas extras, ayuda para despensa, etc.

Taylor señala la importancia de enseñar a trabajar al nuevo empleado. Fenómenos sociales de este siglo como son las Guerras Mundiales, mostraron a los países involucrados (E.U.A., Alemania, Gran Bretaña, Francia) la pérdida de recursos que originan la incapacidad de las escuelas para llegar a todos por igual y darles educación y entrenamiento para desarrollar una carrera (oficio o profesión). En la 2a. Guerras Mundiales adoptaron y retornaron el Método "Herbartian" de los cuatro pasos: mostrar, decir, hacer y comprobar, obteniendo resultados eficaces para abatir las necesidades de entrenamiento masivo que plantearon dichas guerras. A principios de los años 20's, "Los cuatro pasos" habían mostrado su efectividad.

Mostrar → Que se quiere realizar.

Decir → Cómo se hará.

Hacer → Llevar a cabo la tarea.

Comprobar → Que la tarea se haya realizado como se planeo

Una vez creado el Sistema Nacional que se dirige especialmente a capacitar a los recursos humanos (trabajadores, empleados, obreros) para la pequeña y mediana industria, se presentó la necesidad de estudiar la implementación del mismo, su estructuración y funcionamiento a través de cuatro niveles:

Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad económica.

Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A).

Fundamento jurídico de la capacitación

La capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje necesaria para el desarrollo de la economía nacional, la cual precisa de formar personal calificado para responder a los requerimientos del avance tecnológico. En el artículo 123, apartado a fracción XIII, se menciona explícitamente la obligación de las organizaciones de capacitar al personal. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La Ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". en cada empresa deberán constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, tendrá a su cargo, todo lo relacionado con la Capacitación y Adiestramiento; con excepción de la elaboración de los planes para programas de Capacitación y Adiestramiento; asimismo, vigilará celosamente cumplimiento de la instrumentación de los cursos de Capacitación o Adiestramiento y los requisitos legales y técnicos, previos a su impartición.

La capacitación y adiestramiento de los trabajadores estarán dirigidos indistintamente a todos los trabajadores (artículo 153-A de la LFT), sean de la categoría o puesto que sean, desde el más alto ejecutivo hasta el más modesto empleado de aseo; con el propósito de que estos puedan elevar su nivel de vida y productividad.

Evaluación de las necesidades de capacitación

La evaluación de las necesidades detecta los problemas actuales de la organización y los desafíos que se deberá de enfrentar la empresa de las realidades y una nueva revolución tecnológica, deberá competir con una o más nuevas entidades para reducir el número de sus integrantes.

El costo de la capacitación y el desarrollo es muy alto, se considera en términos globales y de su efecto sobre los presupuestos en los diferentes departamentos de una empresa.

La evolución de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a lo largo plazo.

Las necesidades de capacitación es un análisis que permitirá saber cómo enfocarte en las debilidades de los colaboradores y detectar las que son prioritarias, sin dejar de lado otras áreas no tan esenciales. Debido a las características de la industria del seguro, es necesario capacitar al personal a niveles técnicamente superiores que los de muchas otras industrias.

El contenido de la capacitación

El contenido de la capacitación está estructurado con el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que el participante debe adquirir, dominar y aplicar, resultado de su formación. Existen dos aspectos importantes para la estructuración del contenido: la selección y la organización.

El contenido de capacitación lleva cuatro fases de proceso

Diagnóstico: es el primer paso, se debe identificar cuáles son las áreas de rezago en tu compañía.

Intervención: se define la problemática que, en el lugar de trabajo, en otra parte poner en marcha un plan tendente a lograr los objetivos de la empresa.

Comprobación: una vez concluida la capacitación, todo lo aprendido deberá aplicarse en el campo laboral, tener paciencia para obtener los resultados de inmediatos de unos meses, será primordial trabajar en equipo para que tanto jefes, trabajadores y supervisores cumplan los objetivos deseados.

Evaluación: cada uno de los capacitados deberá mostrar un progreso notable en su desempeño y la relación jefe-empleado será primordial.

Factores que influyen en los procesos de capacitación

Un factor importante se puede determinar la efectividad del entrenamiento es la motivación del personal. Una mayor motivación se ha relacionado con una mayor adquisición de habilidades, una mayor confianza posteriormente a la capacitación y mayores intenciones de aplicar el aprendizaje en el lugar de trabajo. La forma más eficaz de lograr el éxito es que los ejecutivos tomen parte activa en la capacitación y brinden los recursos necesarios.

Tipos de factores

Apoyo de la alta administración: se requiere apoyo para que los programas de capacitación y desarrollo tengan éxito de alta administración.

Avances tecnológicos: cada año están aumentando el volumen de los que han utilizado a una velocidad sorprendente para los nuevos conocimientos es posible que influya más en la capacitación y el desarrollo que da la tecnología.

Complejidad del mundo: el mundo se está volviendo sencillamente más complejo, de la manera en la que opera una organización, en todo el mundo se observan oportunidades y amenazas que habrá que confrontar.

Estilos de aprendizaje: proceso de aprendizaje, algunas generalizaciones provenientes de las ciencias del comportamiento han influido en la manera en la que las empresas realizan la capacitación. es aquella que se imparte en cualquier momento y en cualquier parte del mundo donde se necesite.

Otras funciones de recurso humanos: El éxito de otras funciones de recursos humanos también tiene un efecto crucial sobre la capacitación y el desarrollo. Al igual las organizaciones con sistemas competitivos de remuneración o planes progresivos de salud y seguridad encontrarán más fácil atraer a empleados más competitivos y retener a los empleados que requieran menos capacitación. Detección de las necesidades de capacitación.

Detección de las necesidades de capacitación

Una detección de necesidades de capacitación (DNC) es una metodología para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo de los empleados. El principal propósito es garantizar que se desarrollen los planes de capacitación más adecuados para que el personal desempeñe su trabajo con eficacia. Se debe adoptar un enfoque sistemático para tratar las necesidades legítimas.

Nivel de análisis

Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional (análisis organizacional). Desde una perspectiva general de la organización, se debe estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos, junto con los resultados de la planeación estratégica de recursos humanos.

Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación (análisis de las personas). La determinación de las necesidades individuales de capacitación.

Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades. Este nivel de análisis se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa.

Los capacitadores desean descubrir qué conocimientos y habilidades de trabajo necesita tener un individuo para desempeñar su trabajo.

Análisis organizacional: el sistema organizacional (análisis de toda la organización)

La organización es importante para desarrollar una perspectiva de la filosofía de la capacitación. El análisis organizacional no solo se refiere al estudio de toda la empresa (su misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos), sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual esta inserta. También determina la importancia que se dará a la capacitación.

En este sentido, el análisis organizacional debe verificar todos los factores (como planes, fuerza de trabajo, eficiencia organizacional, clima organizacional) que pueden evaluar los costos involucrados y los beneficios esperados de la capacitación en comparación con otras estrategias capaces de alcanzar los objetivos de la organización, para así poder determinar la política global relativa a la capacitación. De este modo, es necesario hacer detecciones periódicas de las necesidades de capacitación, así como determinarlas e investigarlas para que a partir de ellas se establezcan los programas adecuados para satisfacerlas convenientemente

Análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación

El análisis de los recursos humanos es procurar si estos son suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las necesidades presentes y futuras de la organización. Se trata de unir fuerzas para el trabajo, es decir, para el funcionamiento de la organización para que los empleados cuentan con las habilidades, los conocimientos y las actitudes que desea la organización.

Aspectos de los análisis de los recursos humanos:

1. Número de empleados en la clasificación de los puestos.
2. Número de empleados necesarios en la clasificación de los puestos.
3. Edad de cada empleado en la clasificación de los puestos.
4. Nivel de preparación requerido por el trabajo de cada empleado.
5. Nivel de conocimiento requerido por el trabajo de cada empleado.
6. Actitud de cada empleado en relación con el trabajo y la empresa.
7. Nivel de desempeño, cuantitativo y cualitativo, de cada empleado.
8. Nivel de habilidad de conocimientos de cada empleado para otros trabajos.
9. Potencial del reclutamiento interno y externo.

10. Tiempo de capacitación necesario para la mano de obra reclutada y para los nuevo.
11. Índice de ausentismo y rotación de personal.

Estos aspectos se analizan continuamente, permiten evaluar las presentes y las previstas para ciertos plazos, en función de supuestos laborales, legales, económicos y de los planes de la propia empresa.

Análisis de operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades

Es el nivel de enfoque más restringido para realizar la detección de las necesidades de capacitación, es decir, el análisis de puestos y la especificación de puestos y sirve para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas, se requiere para desempeñar los puestos.

El análisis de las operaciones consiste en determinar cuales tipos de conductas deben observar los empleados para desempeñar eficazmente las funciones de sus puestos. Permite preparar la capacitación para cada puesto, de forma aislada, a efecto de que el ocupante adquiere las habilidades necesarias para desempeñarlo.

El análisis de operaciones consta de los siguientes datos relacionados con una tarea o conjunto de tareas:

1. Patrones de desempeño para el cargo.
2. Identificación de tareas que componen el cargo.
3. Como deberá desempeñarse cada tarea para cumplir los patrones de desempeño.
4. Habilidades, conocimientos y actitudes básicos para el desempeño de cada tarea.

El análisis de las operaciones o análisis ocupacional es un proceso que consiste en descomponer el puesto en sus partes integrantes, lo cual permite constatar las habilidades, los conocimientos y las características personales o las responsabilidades que se exigen del individuo para desempeñar sus funciones.

Principales medios e indicadores para hacer una detección de las necesidades de capacitación

La detección de las necesidades de capacitación es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en información relevante. La determinación de las necesidades de capacitación es una responsabilidad de línea y una función de staff, es decir, el administrados de línea es el responsable de la percepción de los problemas que provoca la falta de capacitación. Los principales medios de empleados para hacer la detección de las necesidades de capacitación son:

1. **Evaluación del desempeño:** permite identificar a aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de su nivel satisfactorio, así como averiguar cuáles son las áreas de la empresa que requieren de la atención inmediata de los responsables de la capacitación.
2. **Observación:** contratar donde hay evidencias de un trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el cronograma, desperdicio de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios.
3. **Cuestionarios:** investigaciones por medio de cuestionarios y listas de control que contengan la evidencia de las necesidades de capacitación.
4. **Solicitud de supervisores y gerentes:** cuando las necesidades de capacitación corresponden a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores suelen solicitar, a lo cual son propensos, capacitación para su personal.
5. **Entrevistas con supervisores y gerentes:** los contactos directos con supervisores y gerentes, es con respeto a problemas que se pueden resolver por medio de la capacitación.
6. **Reuniones interdepartamentales:** discusiones entre los responsables de los distintos departamentos acerca de asuntos que conciernen a los objetivos de la organización.
7. **Examen de empleados:** se encuentran los resultados de los exámenes de selección de empleados que desempeñan determinadas funciones o tareas.
8. **Reorganización del trabajo:** siempre que las rutinas de trabajo sufran una modificación total o parcial será necesario brindar a los empleados una capacitación previa sobre los nuevos métodos y procesos de trabajo.
9. **Entrevista de salida:** cuando el empleado abandona la empresa es el momento más adecuado para conocer su opinión sincera sobre la organización y las razones que motivaron su salida.
10. **Análisis de puestos y especificación de puestos:** proporcionar un panorama de las tareas y habilidades que debe poseer el ocupante.
11. **Informes periódicos de la empresa o de producción:** que muestren las posibles deficiencias que podrían merecer capacitación.

Indicadores de necesidades de capacitación

- El nivel de errores en su trabajo
- La evaluación del desempeño
- El nivel de productividad
- Grado de creatividad
- Capacidad para iniciar ideas y procesos, entre otros.

Es importante que cada organización sepa dirigir sus decisiones a efecto de mejorar su desempeño. El éxito de la capacitación no se mide tan sólo porque las personas mejoran sus competencias individuales, sino también porque éstas empiezan a contribuir positivamente al desempeño de la organización.

Información que debe proporcionar la detección de las necesidades de capacitación

La detección de las necesidades de capacitación debe proporcionar la información siguiente para poder trazar el programa de la capacitación:

- ¿QUÉ se debe enseñar?
- ¿QUIÉN debe aprender?
- ¿CUÁNDO se debe enseñar?
- ¿DÓNDE se debe enseñar?
- ¿CÓMO se debe enseñar?
- ¿QUIÉN lo debe enseñar?

Establecimiento de objetivos específicos de capacitación

La capacitación y el desarrollo deben tener objetivos claros y concisos, y desarrollarse para alcanzar las metas organizacionales. Para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Uno de los objetivos de la capacitación

- Mantener a la empresa actualizar con los avances de su industria.
- Mantener al personal preparado y al día en sus conocimientos.
- Motivar y fomentar el crecimiento del personal.

Objetivos: Para ser capaz de

- ✓ Citar las áreas de supervisión afectadas por las leyes laborales sobre la discriminación.
- ✓ Identificar las acciones aceptables y no aceptables.
- ✓ Exponer cómo obtener ayuda sobre asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo.
- ✓ Describir por qué tenemos disciplina, acción disciplinaria y procedimientos de quejas.
- ✓ Describir nuestras acciones disciplinarias y procedimientos de quejas, indicando quiénes quedan cubiertos.

Con estos objetivos, los administradores pueden determinar si la capacitación ha sido eficaz. Como ilustración, un aprendiz será capaz de describir cómo obtener ayuda sobre asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo.

El proceso de la capacitación

es el proceso de transmisión de conocimientos que requiere un trabajador para desarrollar sus capacidades atendiendo las áreas del conocimiento, habilidades, efectivas según lo necesite, provocando en el, cambios de conducta en forma planeada y conforme a objetivos, en beneficio de un mejor desempeño laboral.

El proceso de capacitación consta de las siguientes etapas: detectar las necesidades de capacitación y cuales son las brechas que deseamos cerrar, identificar los recursos, ejecución del programa de capacitación y, por último, la evaluación, control y seguimiento. Los objetivos podrían ser estrechos si están limitados a la capacidad de supervisión de un administrador, o podrían ser lo suficientemente amplios para incluir el mejoramiento de las habilidades administrativas de todos los supervisores de primera línea.

En términos amplios, la capacitación implica un proceso de cuatro etapas, a saber:

- 1) Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- 2) Programa de capacitación para atender las necesidades.
- 3) Implementación y realización del programa de capacitación.
- 4) Evaluación de los resultados.