



UNIVERSIDAD
DEL SURESTE

Lic. Administración y estrategias de negocios

*Capacitación y seguridad
e higiene en el trabajo*

Profr.: Jorge Sebastián Domínguez Torres

Actividad 1

Miguel Gómez Méndez

23 de Mayo del 2023. Ocosingo, Chiapas

Marco conceptual y determinación de las necesidades de capacitación

Conceptos

Entrenamiento: prepara al individuo para un determinado oficio o profesión de dos maneras:

1ro. Practico (Adiestramiento): pretende proporcionar, mejorar y perfeccionar las habilidades motrices.

2do. Teorico (Capacitación): proporciona conocimientos de carácter intelectual en los aspectos técnicos a ejecutivos y funcionarios en general.

Desarrollo: pretende formar hábitos morales, sociales y de trabajo, va dirigido a todo el personal, pero de manera particular a los ejecutivos.

Objetivos de la capacitación

1. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

Fundamento jurídico de la capacitación

En nuestro país la capacitación, el entrenamiento y el adiestramiento los ordena la Carta Magna en el Artículo 123, fracción III, Apartado "A", el cual dice: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Evaluación de las necesidades de capacitación

Permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales que sea necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo.

Contenido de la capacitación

- 1. Transmisión de información:** Aumento del conocimiento de las personas.
- 2. Desarrollo de habilidades:** Mejora de las habilidades y destrezas.
- 3. Desarrollo de aptitudes:** Desarrollo o Modificación de las conductas.
- 4. Desarrollo de conceptos:** Evaluación del nivel de abstracción.

Factores que influyen en los procesos de capacitación

- 1.-Apoyo de la alta administración:
- 2.-Avances tecnológicos
- 3.-Complejidad del mundo
- 4.-Estilos de aprendizaje
- 5.-Otras funciones de recursos humanos.

Detección de las necesidades de capacitación

se puede efectuar considerando tres niveles de análisis:

- 1. Análisis organizacional:**Objetivos de la organización y filosofía de la capacitación.
- 2. Análisis de los recursos humanos:** Análisis de la fuerza de trabajo (análisis de las personas).
- 3. Análisis de operaciones y tareas:** Análisis de las habilidades, experiencias, conductas y características personales exigidos por los puestos (análisis de puestos).

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

1. Evaluación del desempeño
2. Observación
3. Cuestionarios
4. Solicitud de supervisores y gerentes
5. Entrevistas con supervisores y gerentes
6. Reuniones interdepartamentales
7. Examen de empleados
8. Reorganización del trabajo
9. Entrevista de salida
10. Análisis de puestos y especificación de puestos
11. Informes periódicos de la empresa o de producción.

Información que debe proporcionar la detección de las necesidades de capacitación.

1. ¿Qué se debe enseñar?
2. ¿Quién debe aprender?
3. ¿Cuándo se debe enseñar?
4. ¿Dónde se debe enseñar?
5. ¿Cómo se debe enseñar?
6. ¿Quién lo debe enseñar?

Establecimiento de objetivos específicos de capacitación

Una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo. Estos objetivos deben estipular los logros que se deseen y los medios de que se dispondrá. Deben utilizarse para comparar contra ellos el desempeño individual.

El proceso de la capacitación

La capacitación implica un proceso de cuatro etapas:

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

Bibliografías

<https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda.>

<https://www.revistaseguridadadminera.com/capacitacion/cuales-son-las-etapas-del-proceso-de-capacitacion/#:~:text=El%20proceso%20de%20capacitaci%C3%B3n%20consta,la%20evaluaci%C3%B3n%20C%20control%20y%20seguimiento.>

<https://www.youtube.com/watch?v=WN3KMTSzv-U>