



**Mi Universidad**

*Nombre del Alumno: Sergio Gordillo Caballero*

*Parcial: 1°*

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

*Nombre de la Licenciatura: Administración Estratégica de Negocios*

*Cuatrimestre: 3°*

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

El entrenamiento prepara al individuo para un determinado oficio o profesión, implica adquirir conocimientos y habilidades para realizar una tarea motora intelectual particular.



El adiestramiento pretende proporcionar, mejorar y perfeccionar las habilidades motrices en los obreros y empleados generales



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.

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

### **Importancia y objetivos de la capacitación**

Muchos programas que se inician sólo para capacitar a un empleado concluyen ayudándolo en su desarrollo e incrementando su potencial como empleado de intermedio, o incluso de nivel ejecutivo.



### **Fundamento jurídico de la capacitación**

La Ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.

### **Evaluación de las necesidades de capacitación**

La evaluación de las necesidades de capacitación detecta los actuales problemas de la organización y los desafíos a futuro que deberá enfrentar.



### **El contenido de la capacitación**

El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta, a saber:

- **Transmisión de información:** El contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos.
- **Desarrollo de habilidades:** Sobre todo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras.

- Desarrollo o modificación de actitudes: Se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables
- Desarrollo de conceptos: La capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías

### Factores que influyen en los procesos de capacitación

Apoyo de la alta administración Para que los programas de capacitación y desarrollo tengan éxito, se requiere del apoyo de la alta administración; sin éste, un programa de capacitación y desarrollo fracasará.



### Avances tecnológicos

Los cambios están ocurriendo a una velocidad sorprendente, y cada año el volumen de los conocimientos se duplica.

### Complejidad del mundo

El mundo se está volviendo sencillamente más complejo, y esto sin duda repercute sobre la manera en la que opera una organización.

### Estilos de aprendizaje

Aunque todavía hay mucho por saber acerca del proceso de aprendizaje, algunas generalizaciones provenientes de las ciencias del comportamiento han influido en la manera en la que las empresas realizan la capacitación.



### Detección de las necesidades de capacitación

Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. En el altamente competitivo ambiente de las empresas de la actualidad, iniciar un programa tan sólo porque otras compañías lo están haciendo es buscar problemas.

La detección de las necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles de análisis:



1. 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.

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

determinación de las necesidades individuales de capacitación. Las preguntas relevantes son: “¿quién necesita capacitación?” y “¿qué tipo de conocimientos, destrezas y habilidades necesitan los empleados?”.

3. 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.

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

- Evaluación del desempeño: ésta permite identificar a aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio
- Observación: constatar dónde hay evidencia de un trabajo ineficiente
- Cuestionarios: investigaciones por medio de cuestionarios y listas de control que contengan la evidencia de las necesidades de capacitación.
- 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.
- Entrevistas con supervisores y gerentes: los contactos directos con supervisores y gerentes
- Reuniones interdepartamentales: discusiones entre los responsables de los distintos departamentos acerca de asuntos que conciernen a los objetivos de la organización
- Examen de empleados: entre otros se encuentran los resultados de los exámenes de selección de empleados que desempeñan determinadas funciones o tareas.
- Reorganización del trabajo: siempre que las rutinas de trabajo sufran una modificación total o parcial
- 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.
- Análisis de puestos y especificación de puestos: proporciona un panorama de las tareas y habilidades que debe poseer el ocupante.
- Informes periódicos de la empresa o de producción, que muestren las posibles deficiencias que podrían merecer capacitación.

