



**Mi Universidad**

**Súper Nota**

*Nombre del Alumno: Carlos Efraín Cruz López*

*Nombre del tema: unidad I*

*Parcial: 1er*

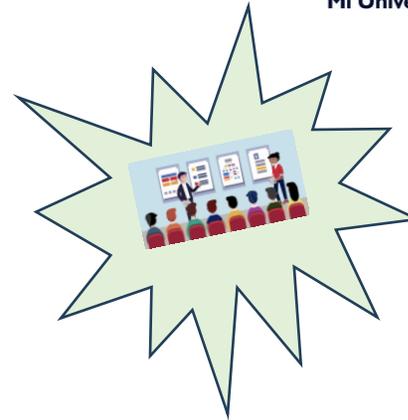
*Nombre de la Materia: Capacitación y Seguridad e Higiene en el Trabajo*

*Nombre del profesor: Jezabel Ivonne Silvestre*

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

*Cuatrimestre: 3*

El entrenamiento, adiestramiento, capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional. Todo esto juega un papel clave a la hora de incorporar conocimientos y nuevas habilidades hacia los trabajadores, ya que todo se hace con el único fin de mejorar la empresa, por lo tanto obtendremos mayores beneficios



La capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral y pueden ayudar en el desarrollo de la persona para cumplir futuras responsabilidades. Ayuda tanto al trabajador como a la empresa.

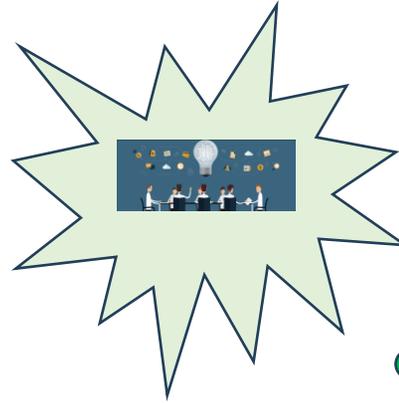
**UNIDAD 1**  
**MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION**

La capacitación ha evolucionado con el paso del tiempo, ya que día con día se despierta cada vez mas la intención de llevar una mejor organización, por lo que crean organismos para regular la capacitación



El Artículo 153-f, de la Ley Federal del Trabajo; dice: el trabajador tiene derecho a que el patrón le otorgue la capacitación y el adiestramiento en su trabajo con el fin de mejorar su nivel de vida, en virtud de los programas formulados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La evolución de las necesidades de capacitación detecta los actuales problemas de la organización y los desafíos a futuro que deberá enfrentar. es un proceso para determinar las necesidades, es decir, las "brechas" entre los resultados reales y los deseados.



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

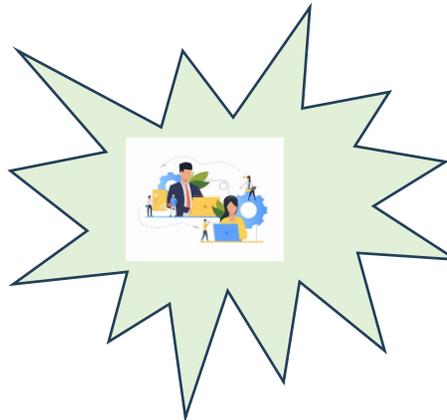
- Transmisión de información.
- Desarrollo de habilidades.
- Desarrollo o modificación de actitudes
- Desarrollo de conceptos

## UNIDAD 1

### MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

¿Cuáles son los factores que influyen en los procesos de capacitación?

- \*Apoyo de alta administración.
- \*Avances tecnológicos.
- \*Complejidad del mundo.
- \*Estilos de aprendizaje
- \*Otras funciones de recursos



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

- ~ Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional (análisis organizacional).
- ~ Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación (análisis de las personas).
- ~ Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.

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

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.

Análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación.

El análisis de los recursos humanos procura constatar si estos son suficientes en términos cuantitativos y cualitativos para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización se trata de un análisis de la fuerza de trabajo es decir el funcionamiento de la organización presupone que los empleados cuentan con las habilidades los conocimientos y las actitudes que desea la organización.

## UNIDAD 1

MARCO CONCEPTUAL Y  
DETERMINACION DE LAS  
NECESIDADES DE  
CAPACITACION



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 se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que éste exige a su ocupante.

¿Cuáles son los principales medios e indicadores para hacer una detección de las necesidades de capacitación?

\*Evaluación del desempeño

\*Observación

\*Cuestionario

\*Solicitud de supervisores y gerentes

\*Entrevistas con supervisores y gerentes

\*Reuniones interdepartamentales  
examen de empleados

\*Reorganización del trabajo

\*Entrevista de salida

\*Análisis de puestos y especificación de puestos

\*Informes periódicos de la empresa o de producción.

## UNIDAD 1

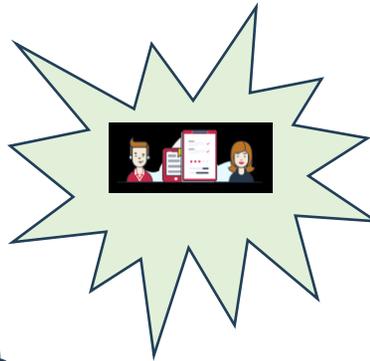
MARCO CONCEPTUAL Y  
DETERMINACION DE LAS  
NECESIDADES DE CAPACITACION



Existen algunos indicadores de necesidades de capacitación los cuales sirven para señalar hechos que provocarán futuros requerimientos de capacitación o problemas que se desprenden de necesidades existentes

~Indicadores o priori

~Indicadores o posteriori



¿Qué información debe proporcionar la detección de las necesidades de capacitación?

- ¿qué se debe enseñar?
- ¿quién debe aprender?
- ¿cuándo se debe enseñar?
- ¿dónde se debe enseñar?
- ¿cómo se debe enseñar?
- ¿quién lo debe enseñar?

## UNIDAD 1

### MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

Establecimiento de objetivos específicos de capacitación.

La capacitación y el desarrollo debe tener objetivos claros y concisos y desarrollarse para alcanzar las metas organizacionales sin ellas el diseño de programas significativos de capacitación y desarrollo será imposible.



Propósitos de áreas de capacitación.

1. Conocimiento y valor de las prácticas sistemáticas de recursos humanos.
2. El conocimiento de los requisitos legales de la igualdad de oportunidades en el empleo.
3. Las habilidades para aplicarlos

Objetivos de área de capacitación.

1. Citar las áreas de supervisión afectadas por las leyes laborales sobre la discriminación.
2. Exponer cómo obtener ayuda sobre asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades de empleo.
3. Describir por qué términos disciplina acción disciplinaria y procedimientos de quejas.
4. Describir nuestras acciones disciplinarias y procedimientos de quejas indicando quiénes quedan cubiertos.

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.



UNIDAD 1  
MARCO CONCEPTUAL Y  
DETERMINACION DE LAS  
NECESIDADES DE  
CAPACITACION

