



**Mi Universidad**

**Súper nota**

***Nombre de la alumna: Nely Lucinda Ortiz Díaz.***

***Nombre del tema: Capacitación seguridad e higiene en el trabajo.***

***Parcial: 2º***

***Nombre de la materia: Capacitación seguridad e higiene en el trabajo.***

***Nombre del profesor: Lic. Jezabel Ivonne Silvestre.***

***Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios.***

***Cuatrimestre: 3º***

***Frontera Comalapa, Chiapas a 11 de julio del año 2023.***

## Marcos conceptuales y determinación de las necesidades de capacitación

### 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; es una parte o aspecto del entrenamiento que pretende proporcionar destreza en una habilidad adquirida para la realización de un trabajo mecánico, motriz o muscular.



La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.



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.

El desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas para todos los niveles del personal auxiliar 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.



Los objetivos de la capacitación son las metas que se pretenden alcanzar dentro de cualquier organismo social, (escuela, empresa, sindicato, etcétera); se dan en todos los niveles y pueden ser generales de la empresa.

El departamento de personal es el encargado de la capacitación y es el que debe vigilar que se logren objetivos de la misma. Los objetivos pueden ser a corto y a largo plazo según los programas de la empresa.



Los beneficios de la capacitación son muy numerosos, pero todos se mueven por un eje característico del siglo XXI, que es "la explosión del conocimiento".

### Evolución histórica de la capacitación.



Como consecuencia de la Revolución Industrial, aumentan el número y la magnitud de las empresas, lo que acarrea grandes problemas para el elemento humano, es decir, para los obreros y empleados, debió al incremento de la maquinaria, los reducidos espacios de trabajo, y la división del trabajo.

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).



1º. Mostrar → Que se quiere realizar.  
2º. Decir → Cómo se hará.  
3º. Hacer → Llevar a cabo la tarea.  
4º. Comprobar → Que la tarea se haya realizado como se planeó.

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.



### Fundamento jurídico de la capacitación.

En la sociedad actual 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.



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.



I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones del grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento. II. Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.



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

La capacitación también puede utilizarse cuando se detectan problemas de alto nivel de desperdicio, tasas inaceptables de accidentes laborales, niveles bajos de motivación y varios más.



Las necesidades individuales pueden ser determinadas por el departamento de recursos humanos o por los gerentes de nivel medio; en algunas ocasiones, el empleado mismo las señalará.

### - El contenido de la capacitación.

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, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas.



Desarrollo de conceptos: La capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración.

## Marcos conceptuales y determinación de las necesidades de capacitación

### Factores que influyen en los procesos de capacita

**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.



### CAPACITACIÓN



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

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.



El éxito de otras funciones de recursos humanos también tiene un efecto crucial sobre la capacitación y el desarrollo.



### Detección de las necesidades de capacitación.

Los objetivos de largo plazo de la organización son importantes para desarrollar una perspectiva de la filosofía de la capacitación.



El análisis de los recursos humanos procura constatar si éstos son suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización.

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.



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.

### 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.

### DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN



1. Evaluación del desempeño: ésta permite identificar a aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de un 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: constatar dónde hay evidencia de un trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el cronograma, desperdicio de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación de personal elevada, etcétera.



Además de los medios antes mencionados, existen algunos indicadores de necesidades de capacitación, los cuales sirven para señalar hechos que provocarán futuros requerimientos de capacitación (indicadores a priori) o problemas que se desprenden de necesidades existentes (indicadores a posteriori).

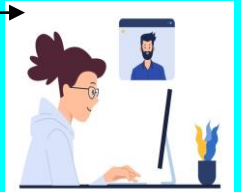
### Información que debe proporcionar la detección de las necesidades de capacitación.

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.



- Propósito: Brindar al supervisor:
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: Para ser capaz de

1. Citar las áreas de supervisión afectadas por las leyes laborales sobre la discriminación.
2. Identificar las acciones aceptables y no aceptables.



3. Describir por qué tenemos disciplina, acción disciplinaria y procedimientos de quejas
4. Describir nuestras acciones disciplinarias y procedimientos de quejas, indicando quiénes quedan cubiertos.

### El proceso de la capacitación.

la administración debe evaluar en forma continua la capacitación y el desarrollo para asegurar su valor en el logro de los objetivos organizacionales.



una organización debe determinar sus necesidades específicas de capacitación.

la capacitación cubre una secuencia programada de hechos que se pueden visualizar como un proceso continuo, cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite.



| CAPACITACIÓN Y DESARROLLO   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| FUNCIONES EN CADA ETAPA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN   |   |   |   |
| ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN  | SELECCIÓN DE LA ESTRATEGIA  | IMPLEMENTACIÓN O REALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN   | EVALUACIÓN Y CONTROL  |
| <b>DNC</b><br>1. Análisis de la situación organizacional<br>2. Diagnóstico de necesidades<br>3. Diseño de la capacitación<br>4. Elaboración de un programa<br>5. Ejecución<br>6. Evaluación de los resultados | 1. Análisis de la situación organizacional<br>2. Diagnóstico de necesidades<br>3. Diseño de la capacitación<br>4. Elaboración de un programa<br>5. Ejecución<br>6. Evaluación de los resultados | 1. Análisis de la situación organizacional<br>2. Diagnóstico de necesidades<br>3. Diseño de la capacitación<br>4. Elaboración de un programa<br>5. Ejecución<br>6. Evaluación de los resultados | 1. Análisis de la situación organizacional<br>2. Diagnóstico de necesidades<br>3. Diseño de la capacitación<br>4. Elaboración de un programa<br>5. Ejecución<br>6. Evaluación de los resultados |

La capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo.