



Nombre del alumno (a): Josefa Pérez Magaña



Nombre de la profesora: Violeta Mabridis Mérida Velázquez

Nombre del trabajo: Actividad 1. Mapa Conceptual



Materia: Capacitación y Seguridad e Higiene en el Trabajo



Grado: Tercer cuatrimestre

Villahermosa, Tab, a 14 de julio de 2024.





Presentación de la actividad 1. Seguridad e Higiene en el Trabajo



La capacitación mejora la imagen de la empresa, muestra el compromiso, desarrollo y crecimiento de sus empleados, genera confianza en los clientes y socios al demostrar un alto nivel de competencia. Brinda oportunidades de ascenso y promoción para los empleados capacitados.



Fortalece la competitividad de la empresa, permite una mayor adaptabilidad y flexibilidad ante las demandas del mercado, contribuye a la mejora continua y le permite mantenerse a la vanguardia de su sector.



Aumento de conocimiento necesarios para las tareas específicas, mejora la calidad y eficiencia en el trabajo realizado.



Así como, mejora y satisfacción laboral, aumentando la motivación de los empleados al sentirse reconocidos y valorados.



Presentación de la actividad 1. Seguridad e Higiene en el Trabajo



La capacitación mejora la imagen de la empresa, muestra el compromiso, desarrollo y crecimiento de sus empleados, genera confianza en los clientes y socios al demostrar un alto nivel de competencia. Brinda oportunidades de ascenso y promoción para los empleados capacitados.



Fortalece la competitividad de la empresa, permite una mayor adaptabilidad y flexibilidad ante las demandas del mercado, contribuye a la mejora continua y le permite mantenerse a la vanguardia de su sector.



Aumento de conocimiento necesarios para las tareas específicas, mejora la calidad y eficiencia en el trabajo realizado.



Así como, mejora y satisfacción laboral, aumentando la motivación de los empleados al sentirse reconocidos y valorados.

Factores que influyen en los procesos de capacitación

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 más complejo, lo que repercute en la manera en la que opera una organización.

Ya terminó la época en la que una empresa simplemente competía contra otras organizaciones en Estados Unidos.

Ahora existen oportunidades y amenazas a nivel global que las empresas deben enfrentar.

Apoyo de la alta administración

Para que los programas de capacitación y desarrollo tengan éxito, se requiere el apoyo de la alta administración.

Sin este apoyo, un programa de capacitación y desarrollo fracasará.

La forma más eficaz de lograr el éxito es que los ejecutivos tomen parte activa en la capacitación y brinden los recursos necesarios.

Avances tecnológicos

Los cambios están ocurriendo a una velocidad sorprendente, y cada año el volumen de los conocimientos se duplica. Ingún factor ha influido más en la capacitación y el desarrollo que la tecnología.

Computadoras, internet, teléfonos celulares, mensajes de texto y correos electrónicos afectan de forma espectacular la realización de las actividades de las empresas.

La tecnología ha desempeñado un papel fundamental en el cambio en la manera de transmitir los conocimientos a los empleados y este cambio se difunde de manera constantes.

Detección de las necesidades de capacitación

Análisis en los niveles de organización, recurso humano y tareas



<https://goo.su/emjKaf>

Nivel de análisis individual

Evaluación de desempeño individual.

Identificación de brechas de conocimiento y habilidades individuales.

Planificación de la capacitación individualizada.

Nivel de análisis de toda la organización

Análisis organizacional: Desde una perspectiva general de la organización se realiza un análisis completo de las necesidades de capacitación.

Esto implica evaluar las habilidades y conocimiento de todos los departamentos y niveles jerárquicos de la organización.

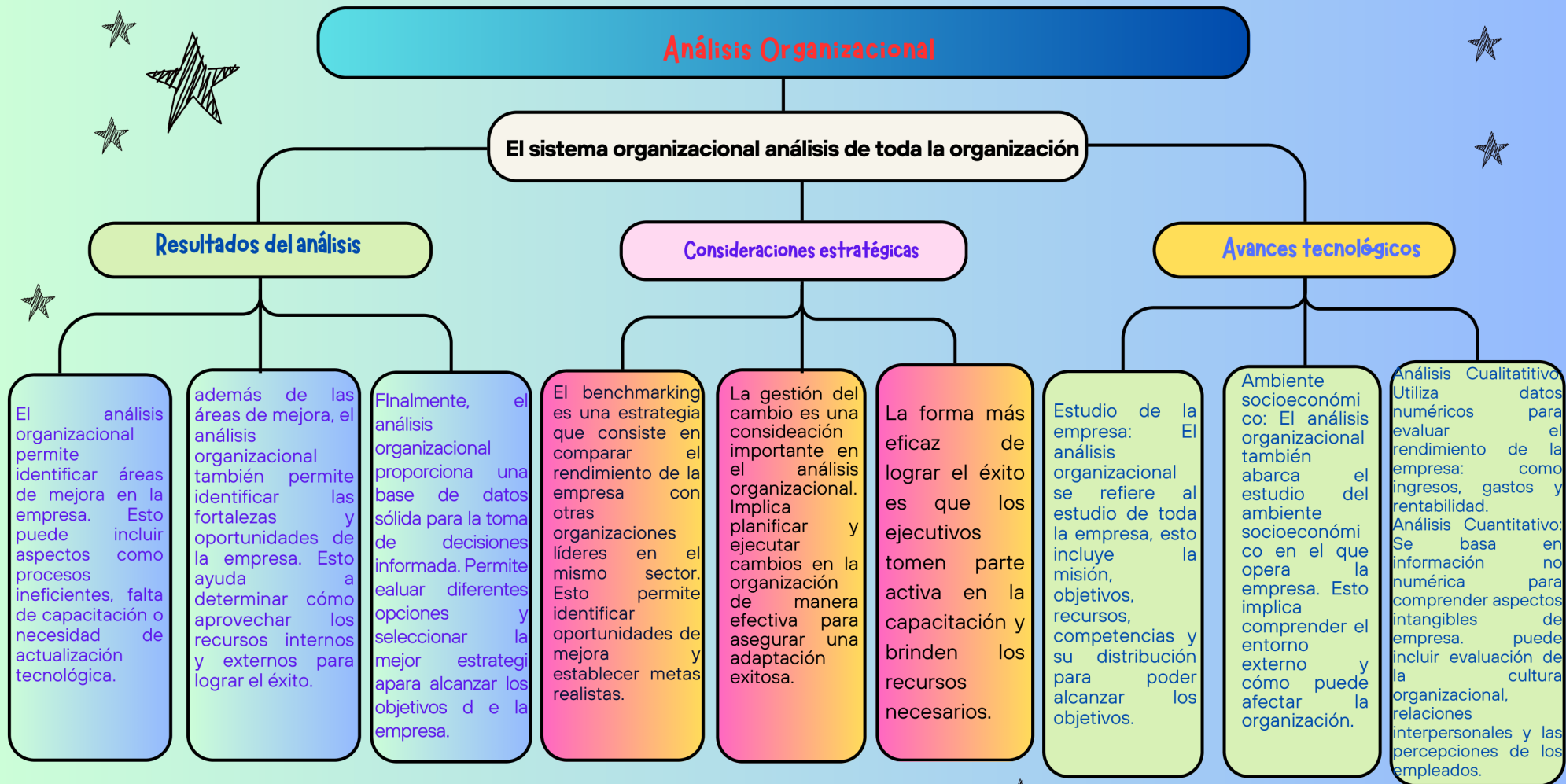
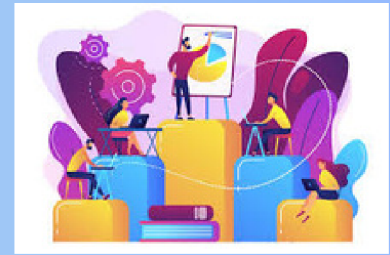
El objetivo es identificar las brechas de capacitación y determinar las áreas en las que se necesita mejorar el rendimiento del personal.

Nivel de análisis de los equipos de trabajo

Analizar el desempeño de equipo de trabajo, evaluar la efectividad en términos de cumplimiento de metas, comunicación, cooperación y habilidades técnicas.

Con estas bases, se determinan las necesidades de capacitación específicas del equipo y se diseñan los programas para fortalecer sus habilidades y mejorar su rendimiento.

Evaluar a cada departamento e identificar tareas y responsabilidades específicas de cada departamento, así como el nivel de competencia de los empleados para determinar las necesidades de capacitación.



Análisis de los recursos humanos: El sistema de capacitación

Resultados esperados y Factores clave del sistema para el éxito del sistema de capacitación

Mejora del desempeño individual y organizacional

La capacitación contribuye a desarrollar habilidades y competencias que se traducen en un mejor desempeño individual y colectivo de los empleados. La capacitación constante proporciona a la organización una ventaja competitiva, permitiéndole adaptarse a los cambios y ofrecer productos y servicios de calidad.

El sistema de capacitación permite identificar y desarrollar el talento interno, promoviendo ascensos y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Una adecuada inversión en programas de capacitación genera un retorno positivo al mejorar la eficiencia y productividad de los empleados, impactando en los resultados económicos de la empresa.

Factores clave para el éxito del sistema de capacitación

Importancia del sistema de capacitación: El sistema de capacitación es esencial en la gestión de recursos humanos debido a su impacto en el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados. Mejora del desempeño laboral: La capacitación permite a los empleados adquirir nuevos conocimientos y habilidades, lo cual se traduce en un mejor desempeño en sus tareas y responsabilidades.

Adaptación al cambio: A través de la capacitación, los empleados pueden adaptarse a los cambios tecnológicos, organizativos y de mercado, lo que les permite contribuir de manera más efectiva a los objetivos de la empresa. Retención del talento: La implementación de un sistema de capacitación efectivo ayuda a retener a los empleados más talentosos, ya que les brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

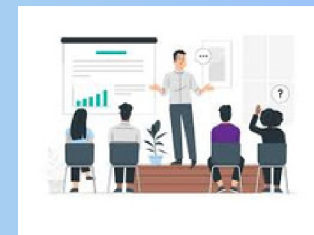
Herramientas para la implementación del sistema de capacitación

Análisis de necesidades de capacitación: Se realiza un diagnóstico para identificar las brechas de conocimiento y habilidades existentes en la organización, lo cual permite diseñar programas de capacitación adecuados.

Diseño de programas de capacitación: Se establecen los objetivos de los programas de capacitación, así como los contenidos y metodología de enseñanza más apropiadas para alcanzar dichos objetivos.

Implementación de programas de capacitación: Se llevan a cabo las actividades de formación, como cursos, talleres, seminarios y actividades prácticas, para brindar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios.

Evaluación de la capacitación: Se realizan evaluaciones para medir el impacto de la capacitación en el desempeño de los empleados y en los resultados de la empresa. Esto permite tomar decisiones para mejorar los programas de capacitación.



Análisis de operaciones y tareas

Foco en las habilidades requeridas para el ocupante del puesto

Análisis a nivel de puesto

Sistema de adquisiciones de habilidades

Sustento en los requerimientos exigidos por el puesto.

Nivel de enfoque restringido para la detección de las necesidades de capacitación.



<https://goo.su/V54U>

Medios e indicadores para hacer una detección de las necesidades de capacitación

Son una responsabilidad de línea y una función de staff

Importancia de la detección de las necesidades de capacitación: Permite adaptar los programas de capacitación a las necesidades de los empleados. Ayuda a optimizar la inversión en capacitación. Contribuye al desarrollo y crecimiento profesional de los empleados.

Resultados de encuestas y evaluaciones: Analizar las respuestas de los empleados en encuestas de satisfacción o necesidades de capacitación. Establecer metas e hitos específicos para la capacitación. Identificación de objetivos: Definir los resultados esperados y medibles.

Análisis de competencia: Evaluar las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados. Identificar las áreas en las que existen deficiencias o carencias. **Identificación de brechas:** Comparar el desempeño actual con los estándares requeridos. Identificar las diferencias entre el desempeño deseado y el real.

Información relevante: La detección de las necesidades de capacitación requiere información relevante para realizar un diagnóstico preciso. **Medios de obtención de información:** Recopilación de datos existentes. Observación directa y entrevistas, encuestas y cuestionarios.

Características de los medios: Recopilación de datos, revisar registros, consultar base de datos, Analizar informes de desempeño, Examinar registros de capacitación, Análisis de datos existentes, Evaluar resultados de evaluaciones de desempeño, Analizar informes de rendimiento.

Revisar datos de retroalimentación de empleados. Observación directa y entrevistas, Observar a los empleados en su entorno laboral, realizar entrevistas individuales o grupales con empleados y supervisores, evaluar el desempeño en tiempo real, encuestas y cuestionarios, distribuir encuestas a empleados y supervisores.

Establecimiento de objetivos específicos de capacitación

Seguimiento y ajuste de los objetivos de capacitación, evaluación de los resultados de la capacitación y establecimiento de un plan de acción

Monitorear el avance de los empleados en la adquisición de conocimientos y habilidades.
Realizar ajustes en los objetivos de capacitación si es necesario.
Asegurar que los objetivos sigan siendo relevantes y alineados con los objetivos organizacionales.

Realizar una evaluación de los resultados obtenidos.
Analizar si se alcanzaron los objetivos establecidos.
Identificar áreas de mejora y retroalimentación.
Diseñar el plan de capacitación.
Determinar los recursos necesarios.
Establecer los plazos y las responsabilidades.
Implementar el plan de capacitación.

Establecer métricas para medir el éxito de la capacitación.
Definir indicadores claros y medibles.
Establecer metas alcanzables y realistas.
Establecer los conocimientos y habilidades que los empleados deben adquirir.
Definir los resultados deseados de la capacitación.
Alinear los objetivos de capacitación con los objetivos organizacionales.

La capacitación y el desarrollo deben tener objetivos claros y concisos para poder alcanzar las metas organizacionales.
Mejora el rendimiento personal.
Aumenta la motivación de los empleados.
Permite evaluar los resultados de la capacitación.
Contribuye al crecimiento y desarrollo de la organización.

Identificar las necesidades de capacitación.
Analizar los objetivos organizacionales.
Determinar los objetivos específicos de la capacitación.
Definir los indicadores del éxito.
Establecer un plan de acción.
Realizar una evaluación de brecha de habilidades.
Analizar el desempeño y actuar del personal.

Identificar los conocimientos y habilidades requeridos para el logro de los objetivos organizacionales.
Identificar los objetivos estratégicos de la organización.
Analizar cómo la capacitación puede contribuir al logro de estos objetivos.

Ref. Rodríguez, M.D. (2016).
Establecimiento de objetivos específicos de capacitación. Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco.



Enlace de la actividad en Canva: <https://onx.la/df8ef>

Fuente:

Antología:

1) Universidad del Sureste, Antología Tercer Cuatrimestre, recuperado de:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/06432b139089bc760e6b7e0dc04db02a-LC-%20LAN306%20CAPACITACION%20Y%20SEGURIDAD%20E%20HIGIENE%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

VIDEOS:

- 1) "Importancia de la capacitación" <https://www.youtube.com/watch?v=WN3KMTSzv-U> Adsum academy
- 2) "Capacitación y adiestramiento del personal". https://www.youtube.com/watch?v=2HyyNMS_iGk Benitez, Nohema

