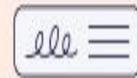


# UDES



## Ensayo



Yonatan Fabian Morales Funez

Profesor Bernardo Lepe Arriago

Tercer Cuatrimestre

Capacitacion Y Seguridad E Higiene en el trabajo

Administracion De Empresas



## *Introducción*

La capacitación y el desarrollo de los empleados son aspectos fundamentales para el éxito y la competitividad de las organizaciones en el siglo XXI. En un entorno empresarial cada vez más dinámico y cambiante, la inversión en la formación y el perfeccionamiento continuo del capital humano se ha convertido en una prioridad estratégica.

## *Importancia y objetivos de la capacitación*

La capacitación tiene múltiples beneficios para las organizaciones. Permite a los empleados desarrollar las habilidades técnicas, operativas y administrativas necesarias para desempeñar sus funciones actuales de manera más eficiente. Pero además, la capacitación y el desarrollo pueden ayudar a los trabajadores a prepararse para asumir mayores responsabilidades en el futuro, contribuyendo así a su crecimiento profesional y personal. Algunos de los principales objetivos de la capacitación son:

1. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en los puestos actuales, sino también para funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar las actitudes de las personas, ya sea para crear un clima más satisfactorio o para aumentar su motivación y receptividad a las nuevas tendencias de la administración.

## *Enfoques y técnicas de evaluación de necesidades*

Para diseñar programas de capacitación efectivos, es fundamental realizar una adecuada evaluación de las necesidades de formación. Existen diversos enfoques y técnicas que pueden utilizarse, como:

1. Identificación de tareas: Analizar las descripciones de puestos para determinar las principales tareas y habilidades requeridas.
2. Encuestas a los candidatos: Consultar a los empleados sobre las áreas en las que desean perfeccionarse.
3. Técnica de participación total: Generar ideas de un grupo de facilitadores y capacitados sobre las necesidades de capacitación.

4. Análisis de indicadores: Revisar datos de producción, calidad, seguridad, rotación, etc. para detectar problemas que requieran capacitación.

### *Contenidos y modalidades de la capacitación*

El contenido de los programas de capacitación puede variar ampliamente, desde el aprendizaje de nuevos procedimientos hasta la solución de problemas como desperdicios, accidentes laborales o baja motivación. Asimismo, las modalidades de capacitación han evolucionado, incorporando enfoques más flexibles y just-in-time, apoyados en las tecnologías de la información y la comunicación.

### *Conclusión*

En resumen, la capacitación y el desarrollo de los empleados son elementos clave para que las organizaciones puedan adaptarse y prosperar en un entorno cada vez más competitivo y cambiante. A través de una adecuada evaluación de necesidades y el diseño de programas efectivos, las empresas pueden aprovechar al máximo el potencial de su capital humano, lo que se traduce en beneficios estratégicos como mayor satisfacción, retención y productividad de los trabajadores.

## *Fuentes y referencias*

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

[https://www.youtube.com/watch?v=2HyvNMS\\_iGk](https://www.youtube.com/watch?v=2HyvNMS_iGk)

<https://www.youtube.com/watch?v=y6jhr7QLNug>

<https://www.youtube.com/watch?v=9M8JuKaZMbk>