



NOMBRE DEL ALUMNO : ALBERTIO BERMUDEZ TRUJILLO

PLATAFORMA

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

CAPACITACION E HIGIENE

En el ámbito del desarrollo organizacional, especialmente en los sectores público y privado, los términos entrenamiento, adiestramiento y capacitación suelen utilizarse como sinónimos. No obstante, presentan diferencias sustanciales tanto en su definición como en su aplicación práctica. A continuación, se analizan estos conceptos desde una perspectiva teórica y jurídica, con base en distintos autores y disposiciones legales vigentes en México.

¿Qué es?

Entrenamiento

Según Chiavenato (2009), el entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos técnicos y habilidades específicas para el desempeño de sus funciones. Por su parte, Robbins y Coulter (2014) lo definen como una actividad que busca mejorar las habilidades y competencias del trabajador para que pueda desempeñar tareas actuales o futuras.



Adiestramiento

El adiestramiento, de acuerdo con Werther y Davis (2013), se enfoca en el desarrollo de habilidades motrices o manuales, generalmente aplicadas en puestos operativos. En términos similares, Mondy (2010) plantea que el adiestramiento implica la enseñanza de tareas físicas o mecánicas que requieren repetición y práctica constante.

Capacitación

La capacitación, en palabras de Idalberto Chiavenato (2009), es el proceso de adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades que ayudan a mejorar el rendimiento del personal. Según Alles (2007), la capacitación tiene una orientación más estratégica, ya que no solo mejora el

desempeño, sino que también prepara al individuo para asumir nuevas responsabilidades o retos dentro de la organización.

¿Dónde se utiliza?

Estos procesos se utilizan en todos los niveles organizacionales, tanto en el sector público como en el privado. De manera particular:

El entrenamiento se aplica en contextos donde es necesario perfeccionar técnicas o adaptarse a nuevas tecnologías o metodologías.

El adiestramiento se utiliza principalmente en áreas operativas o técnicas, como líneas de producción, mantenimiento industrial o seguridad física.



La capacitación es común en áreas administrativas, gerenciales y de desarrollo humano, donde se busca preparar al personal para asumir funciones estratégicas o de liderazgo.

¿Cuáles son las diferencias entre cada uno de los conceptos?

Concepto	Enfoque principal	Duración	Nivel de aplicación
Entrenamiento	Perfeccionamiento de habilidades específicas	Corto plazo	Todos los niveles
Adiestramiento	Dominio de tareas mecánicas u operativas	Muy corto	Operativo/técnico
Capacitación	Desarrollo integral del conocimiento y actitud Administrativo y gerencial	Mediano-largo	

Mientras el entrenamiento y el adiestramiento tienden a estar más orientados a habilidades prácticas, la capacitación abarca también la formación teórica, emocional y actitudinal de los trabajadores.

Fundamentos jurídicos

En el marco jurídico mexicano, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece en su Título Cuarto, Capítulo III Bis, la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para elevar su nivel de vida, productividad y competencia profesional.

Artículo 153-A de la LFT:

“Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad.”

Asimismo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) indica la necesidad de brindar entrenamiento específico en situaciones de riesgo o manejo de maquinaria especializada, como parte de la prevención de accidentes laborales.

Conclusión

Distinguir entre entrenamiento, adiestramiento y capacitación permite a las organizaciones estructurar mejor sus programas de desarrollo humano y técnico. Mientras el entrenamiento perfecciona habilidades puntuales, el adiestramiento forma destrezas operativas y la capacitación integra conocimiento estratégico. Esta diferenciación no solo es útil para el cumplimiento legal, sino para una gestión más eficiente del talento humano.



