



Super nota

Nombre del Alumno: Jorge Alejandro Abadia Alfaro

Nombre del tema: MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Capacitación, seguridad e higiene en el trabajo

Nombre del profesor: Luis Eduardo Lopez

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre 3

comitán de dominguez, Chiapas 25-05-25

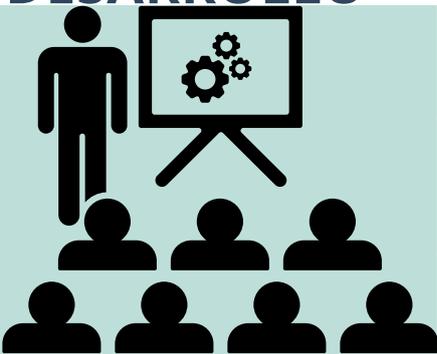
UNIDAD 1

MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

INTRODUCCIÓN

- Hoy en día, para mantenernos activos y útiles en el trabajo, no solo hay que saber lo básico, también hay que aprender cosas nuevas, mejorar y crecer. Por eso se habla mucho de entrenamiento, adiestramiento y capacitación, que aunque suenan igual, en realidad tienen sus diferencias. Además, no es solo algo opcional: la ley en México dice que los patrones deben ofrecer estas oportunidades a sus trabajadores. Aquí explico qué es cada uno, en qué se usan, cómo se diferencian y qué dicen algunos autores sobre ellos.

DESARROLLO



ENTRENAMIENTO

- ¿Qué es? Es cuando ya sabes hacer algo, pero te enseñan a hacerlo mejor, más rápido o con nuevas técnicas.
- ¿Dónde se usa? En trabajos donde ya tienes experiencia, pero necesitas perfeccionarte. Por ejemplo, en fábricas, hospitales o empresas de tecnología.
- Autores: Chiavenato (2009) lo define como un proceso educativo a corto plazo para mejorar habilidades técnicas. Dessler (2013) dice que es una forma de enseñar habilidades específicas que ya están relacionadas con el puesto actual.
- Diferencia: El entrenamiento no es para aprender desde cero, sino para mejorar algo que ya sabes hacer.



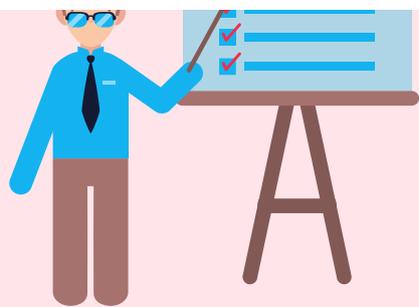
ADIESTRAMIENTO

- ¿Qué es? Es cuando te enseñan desde cero a hacer una tarea o trabajo. Es muy práctico y directo.
- ¿Dónde se usa? En trabajos técnicos u operativos donde no se requiere experiencia previa, como mantenimiento, limpieza o construcción.
- Autores: Werther y Davis (2000) dicen que el adiestramiento es la enseñanza de habilidades físicas o mecánicas necesarias para un puesto. Martha Alles (2006) lo define como el proceso de enseñar a una persona cómo realizar tareas específicas correctamente.
- Diferencia: Es más básico que el entrenamiento. Aquí sí partes desde cero.



CAPACITACIÓN

- ¿Qué es? Es un proceso más completo que busca no solo mejorar el



¿Qué es: Es un proceso más completo que busca no solo mejorar el rendimiento actual, sino también preparar a la persona para nuevos retos o puestos.

- ¿Dónde se usa? En cualquier tipo de empresa. Ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades, prepararse para ascensos o adaptarse a cambios.
- Autores: Robbins (2004) dice que la capacitación modifica actitudes, conocimientos y habilidades a través del aprendizaje. Chiavenato (2011) la describe como una formación sistemática que busca mejorar el desempeño y desarrollo personal del trabajador.
- Diferencia: La capacitación no solo es para el trabajo actual, también ayuda a crecer profesionalmente.



FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123, fracción XIII, dice que las empresas están obligadas a dar capacitación para mejorar las condiciones de los trabajadores.
- La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su Artículo 153-A, establece que todo trabajador tiene derecho a recibir capacitación o adiestramiento que le ayude a ser más competente y mejorar su calidad de vida. El Artículo 153-B obliga a los patrones a proporcionar dicha capacitación, ya sea directamente o por medio de instituciones externas.



CONCLUSIÓN

- Adiestramiento: es para quien apenas va empezando.
 - Entrenamiento: es para quien ya sabe, pero quiere mejorar.
 - Capacitación: es más completa y busca el crecimiento a futuro.
- Los tres son importantes para el desarrollo de los trabajadores y las empresas. Además, no es algo opcional: tanto la Constitución como la LFT dejan claro que es un derecho del trabajador y una obligación del patrón. Así que conocer estas diferencias y fundamentos nos ayuda a defender nuestros derechos laborales y a crecer profesionalmente.