

Título del documento	
Capacitación	
Nombre del docente	
Ma. Leticia Martínez Ugalde	
Fecha de producción	Lugar
17/abril/2023	Querétaro
Programa educativo (Marque un solo programa con una X):	
<input type="checkbox"/> P1. TSU en Administración Área Capital Humano - Intensivo	<input type="checkbox"/> P.6. TSU en Logística Área Cadena de Suministros - Intensivo
<input type="checkbox"/> P2. TSU en Administración Área Capital Humano – Flexible	<input type="checkbox"/> P.7 Licenciatura en Gestión del Capital Humano - Intensivo
<input type="checkbox"/> P3. TSU en Desarrollo de Negocios Área Servicio Posventa - Intensivo	<input checked="" type="checkbox"/> P.8 Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia -Intensivo
<input type="checkbox"/> P4. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia – Intensivo	<input type="checkbox"/> P.9 Licenciatura en Diseño y Gestión de Redes Logísticas - Intensivo
<input type="checkbox"/> P5. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia – Flexible	
Nombre de la asignatura	Unidad Temática
Gestión del talento humano	III Desarrollo del talento humano
Propósito	
Que los alumnos sean capaces de diseñar y estructurar un curso de capacitación así desarrollar habilidades y destrezas mediante la enseñanza expuesta en clase.	
Referencia (en formato APA):¹	

INTRODUCCIÓN

La capacitación y desarrollo que se aplican en las organizaciones se conciben como modelos de educación para formar una cultura de identidad empresarial basada en valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

La educación participa en la vida y en el crecimiento de la sociedad y precisa los retos de productividad, calidad y excelencia que tienen las organizaciones a través de un modelo educativo integral.

La capacitación eficaz está muy ligada al logro de metas predeterminadas. Se necesitan ciertos tipos de desempeño para ayudar a que la organización alcance sus objetivos y la capacitación colabora proporcionando a los miembros de la empresa las herramientas para lograrlo.

Para que la capacitación sea lo eficaz que esperamos es preciso determinar las necesidades de ésta y elegir el método adecuado a las circunstancias de la empresa, así mismo implementar el Proceso de la Administración de la Capacitación y cumplir con los lineamientos que marcan las Leyes que rigen a ésta. Si se cumple con la capacitación requerida de acuerdo a lo impuesto de ésta, se tendrá la seguridad de estar caminando hacia el éxito.

CONCEPTO

La capacitación es un entrenamiento que va en función del valor productividad y para motivar el desarrollo del colaborador, por lo que la capacitación el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competitividad a cualquier persona.

Por ello el avance del ser humano en sus diferentes manifestaciones exige una actualización constante de conocimientos.

Alfonso Silíceo Aguilar menciona que la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador y que el objetivo de un centro de educación en una empresa (capacitación interna) es lograr un personal debidamente capacitado, adiestrado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones.

Por lo tanto, la capacitación es la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen necesidades presentes y prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidades de los colaboradores y que debe concebirse como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del crecimiento individual y por ende del desarrollo sólido de la empresa.

RESPONSABILIDADES Y PROPÓSITOS

Nuestro comportamiento se modifica y nos enfrenta permanentemente a situaciones de adaptación, transformación y desarrollo y la empresa se ve obligada a encontrar e instrumentar mecanismos que garanticen resultados exitosos en el entorno.

El propósito es promover el conocimiento que indudablemente es uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura de trabajo y productividad dentro de cualquier organización y una responsabilidad esencial de toda empresa. La capacitación debe concebirse como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del crecimiento individual y con ello el desarrollo sólido de la empresa.

El proceso de capacitación se enfocará en crear valores positivos y a establecer una cultura de productividad total. (espíritu productivo) y a partir del cual el personal se compromete a actuar en términos de calidad y productividad en su vida personal y laboral.

MARCO LEGAL

La capacitación se sustenta dentro de un Marco legal, ésta tiene un gran desarrollo al inicio de la revolución industrial, ha sido producto de ese avance tecnológico que genera la necesidad de que surja mano de obra especializada y dirigentes empresariales de primera.

Los conocimientos del hombre en la actualidad parece que no tienen límites pues estos conocimientos han rebasado a los anteriores con respecto al tiempo ya que en los últimos cincuenta años se han duplicado. Anteriormente una persona con experiencia transmitía la información necesaria para desarrollar un oficio, a un joven sin experiencia, a fin de que transcurrido el tiempo él pudiera hacerse cargo del trabajo y pasado un periodo de tiempo habiendo demostrado que el aprendizaje se hubiera dado, se le consideraba "Oficial" y podría recibir un pago.

"En 1931, en la Ley Federal del trabajo de nuestra nación, se establece la obligación de las empresas de tener aprendices con el propósito de garantizar la demanda de personal

calificado. Pero este sistema de aprendices no cubría la necesidad de personal que tuviera conocimientos y habilidades que los avances tecnológicos y los procesos de industrialización exigían.

En 1970 en la Ley Federal del Trabajo se incluyó la obligatoriedad para las empresas de impartir capacitación, más tarde en 1977 se adiciona la fracción XIII al Art. 123 de nuestra Constitución a fin de convertir la capacitación para el trabajo en un derecho obrero y en 1978 se reglamenta la forma en que debe de impartirse, reformando la Ley Federal del Trabajo y dando origen al Sistema de Capacitación y Adiestramiento”.

El Marco Legal en el cual se enmarca la capacitación es: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La Ley Federal del Trabajo. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Cuando la empresa cumple con el requerimiento legal, pero además también cumple con el desarrollo y crecimiento de su personal, se beneficia la propia organización y ese dividendo se traduce en rentabilidad más alta, actitud positiva de sus empleados, además mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, así mismo ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización, lo que conducirá a toda estructura a lograr sus fines.

- **CAPÍTULO III BIS DE LA PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES ARTÍCULO 153-A.**
- Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

- En primer lugar, el trabajador tiene derecho a que el patrón le otorgue la capacitación y el adiestramiento en su trabajo con el fin de mejorar su nivel de vida, en virtud de los programas formulados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- La capacitación podrá proporcionarse a los trabajadores, tanto dentro de la propia empresa como fuera de ella, según el acuerdo entre el patrón y los empleados. Los instructores podrán ser de la propia compañía o pertenecer a escuelas u organismos especializados.

ARTÍCULO 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

- Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

ARTÍCULO 153-C. EL ADIESTRAMIENTO TENDRÁ POR OBJETO:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas.
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables para prevenir riesgos de trabajo.

EN EL ARTÍCULO 153-F de esta ley se detallan los objetivos de la capacitación laboral que son: actualizar y mejorar las habilidades y conocimientos del trabajador, prevenir riesgos laborales, preparar a los empleados para ocupar una vacante o puestos de nueva creación y el aumento de la productividad.

PARA LLEVAR A CABO EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- Partimos del perfil del puesto del personal a capacitar, es decir, análisis organizacional. Se debe hacer un análisis de las habilidades de la persona y de sus tareas.
- El proceso de capacitación permite establecer y reconocer requerimientos futuros, el suministro de empleados calificados y asegura el desarrollo de los recursos humanos disponibles. Tiene la finalidad del perfeccionamiento técnico del trabajador.
- Finalmente, ¿qué tiene como resultado esto? Realizar un trabajo seguro con calidad, mayor utilidad y motivación, tanto para el trabajador como para el empresario.

ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- Necesidad: el primer paso a este proceso es reconocer la necesidad de la empresa o de cada departamento, analizar a cada uno de los individuos.
- Diseño de la instrucción: aquí se reúnen los recursos o métodos necesarios para llevar a cabo la capacitación y se cumpla con el objetivo del aprendizaje durante la capacitación.
- Validación: este punto como su nombre lo dice, valida la capacitación mediante los participantes con la finalidad de garantizar la validez del programa.
- Aplicación: esta etapa el trabajador muestra sus habilidades e impulsa con éxito la capacitación

FINALIDAD

- Fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejorar la relación jefe-subalterno.
- Preparar guías para el trabajo.
- Agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promover el desarrollo con miras a la promoción.
- Contribuir a la formación de líderes dirigentes.
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo.
- Promover la comunicación en toda la organización.
- Reducir la tensión y permitir el manejo de áreas de conflicto.

LA IMPORTANCIA DE LAS CAPACITACIONES

Ha cobrado mayor interés debido a que el nivel escolar media y superior es mínimo y la demanda de personal calificado es excesiva, esto ha llevado a las empresas públicas y privadas a establecer programas de educación, brindando el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia y productividad y además sea significativo para el trabajador.

También porque las organizaciones deben dar las bases para que sus trabajadores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las tareas diarias.

La capacitación es el mejor medio para alcanzar altos niveles de motivación productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización.

La capacitación se debe planear, realizar y a partir de un enfoque cualitativo dar respuesta formal y sistemática a las necesidades técnicas, humanas y administrativas detectadas para resolver cuestiones corporativos y estratégicos.

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores

Propósitos fundamentales que debe seguir la capacitación:

- Crear
- Difundir
- Mantener Actualizada la cultura
- Y valores de la organización

El éxito depende de la concientización y comprensión de estas tareas.

Las Técnicas educativas modernas y psicología humanista son:

- Clarificar
- Apoyar
- Consolidar los cambios organizacionales

Con el fin de mejorar la conducta del capacitado, así como la efectividad del aprendizaje.

DISEÑO DE UN PROGRAMA O CURSO DE CAPACITACIÓN.

La alta dirección puede participar activamente en la planeación del programa de capacitación, dado que ésta comprende componentes educativos, administrativos, económicos, técnicos y de colaboración total de las áreas a la que se le está diseñando un programa, puesto que ellos son los que cuentan con la información técnica de la función, y es altamente recomendable que también participen.

ACTIVIDADES POR REALIZAR

- 1) definir y establecer el objetivo general del curso,
- 2) desarrollar un plan general del curso,
- 3) delimitar objetivos específicos para cada sesión,
- 4) determinar la metodología o técnicas didácticas a utilizar,
- 5) desarrollar las unidades, temas y subtemas que comprenderá el curso
- 6) determinar los requerimientos de recursos.

Definir y establecer el objetivo general del curso

- Es el primer paso y consiste en formular los objetivos generales de la capacitación, que se determina en el diagnóstico de necesidades
- Este objetivo orienta en la selección del contenido de la capacitación, es decir, los temas que deberá cubrir el programa
- El enfoque de la capacitación, o sea el cómo se desarrollarán los temas, ya sea mediante exposición o mediante ejercicios de participación, etc.

- Finalmente, los métodos de evaluación que se utilizarán durante o al final del curso.
- Desarrollar el plan general del curso implica realizar un análisis breve del objetivo general del programa que revele los temas y las áreas que se deben tratar, porque la instrucción en diferentes temas requiere distintos enfoques.
- Delimitar objetivos específicos para cada sesión de capacitación implica hacer una lista de propósitos a alcanzar en cada sesión, estos han de derivarse de otro objetivo general
- Determinar la metodología y técnicas didácticas a utilizar consiste en encontrar las formas más fáciles y adecuadas para transmitir los conocimientos por parte del capacitador, deben basarse en desarrollar las competencias o habilidades requeridas por el puesto, a través de la exposición verbal, el debate, la demostración y la práctica activa, complementada con películas, documentales, videos y ejercicios prácticos en la medida de lo posible.

Todo esto se requiere porque las habilidades sólo pueden desarrollarse mediante la práctica constante y discusiones de grupos. Esto implica desarrollar material didáctico de apoyo para todas y cada una de las unidades que comprenderá el curso.

Impartición y ejecución de la capacitación

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, desarrollados los cursos y elaborados los programas, se procede a impartir los cursos diseñados o estructurados, esto implica:

- 1. Decidir a quién contratar o designar a un instructor interno
- 2. Preparar los manuales del curso
- 3. Preparar el material didáctico
- 4. Disponer del equipo necesario, TIC's por ejemplo.

- 5. Contratar y/o acondicionar el lugar en donde se impartirá el curso
- 6. Coordinar con los jefes de los participantes para que éstos sean programados e informados
- 7. Contratar los servicios de café, refrescos o comidas en caso necesarios
- 8. Coordinarse con el instructor para cualquier apoyo necesario
- 9. Declarar iniciado el evento
- 10. Supervisar la evolución del curso para corregir algún imprevisto
- 11. Designar quien, o realizar personalmente la evaluación
- 12. Preparar y entregar las constancias de participación
- 13. Cerrar el evento
- 14. Realizar los registros estadísticos
- 15. Generar los reportes de los resultados obtenidos

DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Debe quedar también establecida la forma de cómo se deberá verificar que los planes se hayan cumplido tales y como fueron planeados, esto es, se debe diseñar la forma en que se vayan a evaluar, tanto el proceso, como los resultados obtenidos. Por lo tanto, diseñar un método de evaluación de la capacitación o de un sistema de enseñanza-aprendizaje, incluye su propia evaluación.

La evaluación es “la forma en que se puede medir la eficacia y resultados de un programa educativo y de la labor de un instructor, para obtener la información que permita mejorar habilidades y corregir eventuales errores.

Se debe complementar con los siguientes puntos:

- 1. La reacción del grupo
- 2. El conocimiento adquirido

- 3. La conducta modificada o desarrollada
- 4. Los resultados en los puestos de trabajo
- 5. Las instalaciones donde se llevó a cabo la capacitación
- 6. La logística y coordinación para la impartición
- 7. El material didáctico y equipo de apoyo
- 8. Contenido y suficiencia del programa
- 9. Técnicas didácticas utilizadas por el instructor
- 10. Nivel de conocimientos y habilidades del instructor
- 11. El costo-beneficio

Se puede decir que se aprenden: conocimientos, habilidades, actitudes y conductas, por lo tanto, se debe tomar muy en cuenta el problema de hacer coincidir los objetivos que se proponen los instructores con los que desean y buscan los capacitados.

CONCLUSIÓN

La capacitación en una empresa debe entenderse como el adiestramiento del personal para que pueda llevar a cabo sus funciones de forma eficaz, el propósito principal es tener un personal más capacitado, mantener un nivel de productividad elevado y bajar los índices de rotación de personal.

La capacitación ayuda en la mejora continua de la productividad y aumenta la rentabilidad de la organización, brinda soluciones, ayuda a prevenir accidentes; otro punto importante es que mejora la comunicación entre el personal previniendo así un mal clima laboral, además la capacitación es una inversión que ha resultado productiva y que se han obtenido resultados positivos con beneficios económicos, de calidad, y hace que el personal se sienta identificado con la empresa logrando una mayor estabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

Capacitación y desarrollo de personal, Alfonso Silíceo Aguilar,

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSuIMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=capacitaci%C3%B3n&ots=ITITcN5A5W&sig=A8MzsJk7tpnPm-IL9H3FAMkNC-o>

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSuIMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=capacitaci%C3%B3n&ots=ITITcN5A5W&sig=A8MzsJk7tpnPm-IL9H3FAMkNC-o#v=onepage&q=capacitaci%C3%B3n&f=false>

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones, : Parra-Penagos, C. &

Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas.

Rev.investig.desarro.innov, 6(2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>,

http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3192/Capacitaci%C3%B3n_efecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y