



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

TEMA:

Ensayo El diagnóstico de las necesidades de capacitación

MATERIA:

Submodulo I

FECHA DE ENTRGA:

Lunes, 7 de sep de 2020 a

Sábado, 26 de sep de 2020

MAESTRO:

Julio cesar medina lopez

ALUMNO:

Lavith fernando stivalet angulo

"El diagnóstico de las necesidades de capacitación".

Resumen:

En este trabajo se presenta la detección de necesidades de capacitación (DNC), para identificar las áreas de ineficiencia en las organizaciones y poder corregirlas oportunamente para optimizar los resultados esperados. El propósito de un DNC debe ser hacer más productiva una organización a partir de la detección de sus necesidades en materia de formación de capital humano ya que orientará para poder estructurar planes y programas que permitan satisfacer las necesidades de la empresa de forma clara y precisa, con el único fin de llevarla al logro de sus objetivos ya sean corto, mediano o largo plazo.

Presentación.

La etapa temprana de la capacitación radica en la Planeación de la misma, en ella se establece la detección de necesidades de capacitación (DNC), para identificar las áreas de ineficiencia en las organizaciones y poder corregirlas oportunamente para optimizar los resultados esperados.

Las necesidades de capacitación deben ser establecidas por medio de un análisis detallado y meticuloso del desempeño laboral, así como de las opiniones y dificultades que enfrentan en el quehacer cotidiano empresarial.

Este ejercicio expone el escenario de un momento determinado de las empresas y arroja la descripción de una situación real, la que deberá compararse con la situación ideal que se debe considerar para el adecuado funcionamiento de la operatividad empresarial que dé como resultado una efectividad en el desempeño para lograr mejores condiciones.

Detectar las necesidades de capacitación permite que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios, entendiendo que la capacitación es un proceso caro en su valor comercial y que requiere de la distracción de tiempo de la gente para formarse, lo cual representa inversión importante para las organizaciones interesadas en este proceso.

Lo valioso de este ejercicio debe ser aliciente para enfocar mejor los recursos, pues en muchas ocasiones el proceso de formación de capital humano es tomado a la ligera o por simples ideas mediáticas de gerentes, derramando recursos que bien pueden ser utilizados en otras necesidades o simplemente en incremento de utilidades de un ejercicio fiscal.

La detección oportuna de necesidades de capacitación ayudará a fortalecer el desempeño de las personas y en consecuencia se verá beneficiada la organización en la que laboran.

De la misma forma, un buen Diagnóstico de Necesidades de capacitación permite identificar aquellas áreas de la organización en las se requiera una mejora en cualquiera de sus procesos, ya sea por cambios de políticas, adquisición de nueva maquinaria, técnicas de mejora innovadoras, deseos de mejorar resultados o disminución de desperdicios de los recursos, por mencionar algunos.

El propósito de un DNC debe ser hacer más productiva una organización a partir de la detección de sus necesidades en materia de formación de capital humano ya que orientará para poder estructurar planes y programas que permitan satisfacer las necesidades de la empresa de forma

clara y precisa, con el único fin de llevarla al logro de sus objetivos ya sean corto, mediano o largo plazo.

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado, donde cada vez existe más competencia, es importante considerar todos los aspectos que se encuentran integrados en la cadena productiva de toda organización con el fin de que la misma pueda mantener un nivel competitivo y afrontar las nuevas amenazas que día con día se van presentando. Es por ello que la capacitación nace de la necesidad de las empresas de hacer más eficientes todos los procesos, donde intervienen individuos o grupos, que le permitan generar mayor valor.

En el presente documento se presenta un diagnóstico de necesidades de capacitación en las PyMEs que forman parte de la cámara nacional de comercio de la ciudad de Huejutla de Reyes, Hidalgo, con el fin de determinar las competencias genéricas que requieren las pequeñas y medianas empresas de esta agrupación.

Para la zona de Huejutla de Reyes, al igual que para el resto del país, las PyMEs constituyen un sector productivo muy importante, razón por la cual es necesario pensar en nuevas opciones de capacitación que les puedan permitir elevar su competitividad en beneficio del desarrollo económico y social de la región.

De acuerdo con los datos del SIEM (Sistema de Información empresarial Mexicano) de la Secretaría de Economía, de un total de 649,552 empresas registradas en el sistema, el 68.03% se dedican al comercio, mientras que el 24.93% al sector servicios y solamente el 7.04% se orienta al sector industrial.

1. Antecedentes

La cámara nacional de Comercio, delegación Huejutla, es una organización civil con fines de mejoramiento de sus agremiados. Ellos se agrupan para fortalecer sus empresas a partir de beneficios que en conjunto puedan obtener.

A pesar de que su tamaño, las empresas y empresarios que forman este organismo enfrentan los retos que la economía actual impone y utilizan para ello herramientas administrativas y técnicas que probadamente puedan ofrecer ventajas competitivas para sus empresas.

Es por ello que el presidente de la CaNaCo Huejutla, se acerca a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Huejutla, exponiendo la inquietud para que esta casa de estudios realice un proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación que permita diseñar un plan de capacitación con el desarrollo de competencias que puedan resolver las diferentes problemáticas que enfrentan en el día con día, en aras del mejoramiento del desempeño empresarial de la región.

Las Cámaras de Comercio tienen como objeto:

- Representar, promover y defender los intereses generales del comercio, los servicios, el turismo o de la industria según corresponda, como actividades generales de la economía nacional.
- Fomentar la participación gremial de los Comerciantes y los Industriales.

La CANACO Huejutla, surge en el año 2001 para representar, promover y defender las actividades de la industria, el comercio, los servicios y el turismo y colaboran con el gobierno para lograr el crecimiento socioeconómico, así como la generación y distribución de la riqueza. Siendo su primer presidente Lic. Aristeo Ramírez siendo en la actualidad el Lic. Luis Enrique Camargo Sánchez quien fue el contacto para la realización del proyecto.

2. Metodología empleada

Dado el tamaño del universo de empresas agremiadas a la CANACO Huejutla es preciso elaborar un censo de información que permita brindar información fidedigna respecto del comportamiento y situacionalidad de las empresas agremiadas.

De acuerdo a la metodología propuesta por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), para una adecuada detección de necesidades de capacitación es pertinente ubicar primero un diagnóstico efectivo donde se permita visualizar el tamaño de las empresas, sus actividades económicas, el número de trabajadores, grupos de edad de los mismos, escolaridad, antigüedad en el trabajo y cualquier otro dato cuantitativo relevante que permita situar el contexto de las organizaciones.

Una vez obtenida la información primaria es recomendable indagar respecto de las problemáticas a las que se enfrentan tanto los empresarios como los trabajadores pues no siempre son las mismas, ya que las perspectivas de ambos son diferentes y al mismo tiempo complementarias, por lo que se debe considerar una bifurcación para obtener los panoramas de ambos protagonistas.

Para realizar el DNC se diseñó el instrumento de evaluación, tomando como referencia las funciones y encomiendas que define la institución para el perfil de puestos de trabajo. En esta primera parte, es el propietario o gerente, quien contesta el instrumento y vierte la opinión respecto de las problemáticas enfrentadas.

CONCLUSION

Una vez aplicado el diagnóstico para las necesidades de capacitación en las PYMES de Huejutla, los resultados más significativos se encuentran el alto índice de rotación de personal, así como la falta de atención y calidad en el servicio, todo esto, como efectos de carencias relativas a la planeación estratégica; por lo que es importante concientizar a los empresarios respecto de la gran utilidad que esta signatura provee al buen funcionamiento de las organizaciones,

La capacitación no solo se debe de considerar como un hecho obligado que da cumplimiento a una ley, sino como un recurso valioso dentro de cualquier organización que tiene como objetivo primordial contemplar todo lo relacionado con los integrantes de un sistema que interactúan entre sí para cumplir con una meta en común. Este recurso considera varios aspectos, entre ellos están: la organización de los individuos, el ambiente de trabajo, la manera en que se lleva a cabo la interacción entre ellos, así como lo concerniente a las actividades a desempeñar tanto en lo individual como en su conjunto.

Si el capital humano no se encuentra preparado para enfrentar los constantes cambios del entorno, la organización sufrirá las consecuencias. No se debe de dejar a un lado el enfoque sistémico y entender que todos los elementos que conforman cualquier organización tienen un

papel importante de lo contrario se debe prescindir de personal si éste no aporta una parte importante en el desempeño general de todo el conjunto.

Finalmente, la formación al capital humano debe tener dos vertientes:

- Orientado a los empresarios. Con formación en temas de Planeación estratégica y comunicación organizacional.
- Orientado a los trabajadores. Con temática relativa a calidad en el servicio y atención al cliente.

Ambas orientaciones deben contribuir con efectividad al mejoramiento en el desempeño organizacional modificando los resultados palpables en ventas y permanencia en el mercado.

Bibliografía

[1] Observatorio de la capacitación.

http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/pdf/Guia_capacitacion_Diagnostico_Necesidades_Capacitacion.pdf

http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/pdf/Guia_capacitacion_Diagnostico_Necesidades_Capacitacion.pdf . Consultado el 21 de Octubre del 2013.

[2]

<http://www.gandi.com.mx/index.cfm/id/Busqueda/source/SearchResults/categoria/libros/criterio/ALEJANDRO%20MENDOZA%20NU%C3%91EZ%20>

ALEJANDRO MENDOZA NÚÑEZ. MANUAL PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO. Editorial: TRILLAS ISBN: 9682469325. Año: 2005 .MÉXICO.

Cuadro Sinóptico de el diagnóstico de las necesidades de capacitación

