

Unidad IV Capacitación y desarrollo de Capital Humano

4.1. Antecedentes de la capacitación y desarrollo

Capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad.

4.2. Aspectos legales

El artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, así como las contraprestaciones que los patrones tienen la obligación de dar.

Para nuestro interés constituye una importante novedad la reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XIII, en la que consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

4.3. Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

La detección de Necesidades de Capacitación o el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales.

Las siglas en inglés son TNA (Training Needs Assessment). Las DNC permitirán:
- Corregir problemas en la organización.
- Reencaminar desviaciones en la productividad.
- Impactos actuales o previsión de futuros por cambios culturales, en Políticas,
- Métodos o Técnicas ante la reducción o incremento del personal.
- Frente a cambios de funciones o de puestos en situaciones emergentes o como parte de un Plan de Carrera.

4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

1. Lectura
2. Instrucción programada
3. Capacitación en clase
4. Capacitación por computadora (CBT)
5. Capacitación en el puesto
6. Instrucción capacitada

MÉTODOS
1. La rotación de puestos:
2. Puestos de asesoría:
3. Aprendizaje práctico
4. Asignación de comisiones
5. Participación en cursos y seminarios externos
6. Ejercicios de simulación
7. Capacitación fuera de la empresa
8. Centros internos de desarrollo
9. El Coaching
10. Capacitación de aprendices
11. Representación de papeles
12. Elaboración de modelos de comportamientos

4.5. Técnicas modernas de capacitación y desarrollo

Es el sistema que nos permite llevar a cabo el encuentro de varias personas ubicadas en sitios distantes, y establecer una conversación como lo harían si todas se encontraran reunidas en una sala de juntas, mediante el PC.

Capacitación asistida por computadora
Las experiencias de capacitación han recibido nueva vida y se han hecho más interesantes mediante el desarrollo de juegos de negocio, donde los participantes enfrentan la tarea de tomar una serie de decisiones que afectan a una organización hipotética.

4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad

Ante una población de trabajadores cada vez más diversos, son muchas las empresas que están instituyendo programas de capacitación para la diversidad.

Hay dos tipos de programas para la diversidad:
1. Construcción de conciencia: Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.
2. Construcción de habilidades: Las cuales proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas que son diferentes.

4.5.2. Capacitación y desarrollo a distancia

Existen diferentes tipos de capacitación a distancia, estas nos sirven como su nombre lo dice para dar capacitación a los trabajadores de nuestras empresas que se encuentran en otros países o en otro lugar en el mismo país.

VENTAJAS
Se puede hacer a cualquier hora y cualquier lugar.
Bajo costo.
Mejora la reactividad del negocio.
Puede ser estándar.
Construye comunidades de práctica.
Se actualiza al instante.
Estabilidad

DESVENTAJAS
Las teleconferencias sirven para compartir información y adoptar decisiones que no requieran medios visuales. En cambio, no resultan adecuadas para debatir asuntos más complejos; lo ideal, en esta situación, sería la conferencia en Web. Tampoco son el mejor medio para iniciar o prolongar una importante relación de negocios. Pero, en caso de necesidad, cumplen su cometido.

4.6. Elaboración de planes y programas de capacitación

DISEÑO
El éxito de un programa de capacitación depende de que se haya planeado y preparado adecuadamente.

IMPLEMENTACIÓN
Se refiere a ejecutar y dirigir el programa de capacitación mediante los métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.

CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. Es necesario saber si el programa de capacitación alcanzó sus objetivos. Las principales medidas para evaluarla capacitación son:
1. Costo
2. Calidad: ¿Qué también cumplió las expectativas?
3. Servicio: ¿Satisface las necesidades de los participantes o no?
4. Rapidez
5. Resultados

4.7. Relaciones laborales

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo.

Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea).