



**Mi Universidad**

## **Super nota**

*Nombre del Alumno: Carolina Hernández Jiménez*

*Nombre del tema: Marco conceptual y determinación de las necesidades de capacitación*

*Parcial: I*

*Actividad: Elaborar una súper nota*

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

*Nombre del profesor: Jorge Sebastián Domínguez Torres*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios*

*Cuatrimestre: Tercer cuatrimestre*

## Marco conceptual y determinación de las necesidades de la capacitación

En esta unidad analizaremos los puntos importantes para tener una buena capacitación, que tiene como objetivo mejorar al individuo en distintos ámbitos.

Primeramente está el proceso de entrenamiento en donde se puede determinar el oficio o profesión y a partir de ellos adquirir los conocimientos necesarios. En el adiestramiento se tiene la oportunidad de adquirir nuevas habilidades o perfeccionarlas para un trabajo mecánico, motriz o muscular.

En la capacitación se proporcionan elementos o conocimiento técnicos, científicos y administrativos para la postulación de puestos laborales también mejora al individuo como trabajador y persona.

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, en el cual se adquieren conocimientos, se desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Algunos científicos tienen una explicación más detallada para el concepto de capacitación. Para Flippo la capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo. Para Mc Gehee la capacitación significa educación especializada, es decir que se adquiere desde una habilidad motora hasta conocimientos técnicos, desarrolla habilidades administrativas y actitudes para enfrentar un problema social. National Industrial Conference Board de Estados Unidos dice que la capacitación tiene como finalidad ayudar a los empleados sin importar sus niveles a alcanzar los objetivos propuestos por la empresa, proporciona la posibilidad de adquirir conocimientos, la práctica y la conducta requeridos por la organización.

El desarrollo pretende formar hábitos morales como la responsabilidad, la cooperación, veracidad, juicio crítico, discreción. Hábitos sociales como la estabilidad emocional, seriedad, limpieza, puntualidad, sentido de la equidad y justicia; y los hábitos de trabajo que sería el orden, la disciplina, atención, lealtad, dedicación y espíritu de servicio, todo esto ayudan al individuo a desarrollarse mejor en su puesto.

La capacitación y el desarrollo constituye la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional, brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñar sus labores actuales.

El desarrollo, el adiestramiento y la capacitación forman parte de un continuo educativo que busca la excelencia.

El desarrollo personal y organizacional son los procesos de toma de conciencia y transformación que llevan al crecimiento de una persona de un equipo y de una organización, generando nuevos comportamientos que benefician a las partes, crean relaciones sanas, y fomentan la consecución de objetivos.

El desarrollo organizacional consiste en un conjunto de intentos planeados y sistemáticos para introducir cambios en la organización que pretenden lograr un ambiente más enfocado en el comportamiento; esto se aplica a todo el sistema ya sea una compañía o planta.

La capacitación ayuda al individuo a lograr sus objetivos dentro de una empresa pero también le ayuda a desarrollarse en otros ámbitos, incrementa su potencial, le despierta la sed de conocimiento, a lograr sus metas personales.

En 1920 se estableció el modelo funcional por el ingeniero de estados unidos Taylor, este modelo señala la importancia de enseñar a trabajar por ello tenía tres principios. Reconocer las diferencias individuales es decir elegir a la persona más apta para el trabajo u asignarle el trabajo adecuado para el/ella, después se debe capacitar y motivar por medio de incentivos.

Debido a los diferentes conflictos y guerras fue complicado que la educación llegara a las personas, ya que debían prepararse para la aceptación de la Industria militar, a reemplazar a los trabajadores reclutados tomando cursos de entrenamiento en soldadura, maquinaria entre otros, repentinamente la función de capacitar y la supervisión se hicieron primordiales, ya que tenían que tener a alguien al mando que dirigiera y coordinara los trabajos, después de la primera y segunda guerra mundial adoptaron y retornaron el método de Herbartian que tenía cuatro pasos mostrar lo que se quiere realizar, decir como se va a realizar, hacer o ejecutar la tarea, y comprobar que se haya realizado según lo planeado.

Las acciones de capacitación en México desde lo jurídico – laboral se remontan a 1870 y no existe ninguna modificación hasta 1970.

Los fenómenos sociales y económicos de los años 40's y 50's hicieron que se pusiera un especial énfasis en la capacitación para incrementar la productividad, para aprovechar al máximo los recursos materiales y humano. Debido a las enmiendas introducidas a las fracciones XIII y XXXI del apartado A del artículo 123 de la constitución mexicana, se crea el sistema nacional de capacitación y adiestramiento, que se dirige especialmente a capacitar a los recursos humanos para la pequeña y mediana Industria.

En nuestro país la capacitación, el entrenamiento y el adiestramiento son ordenados por la Carta Magna del artículo 123, fracción III, apartado A el cual dice "Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo".

La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

La comisión mixta de capacitación y Adiestramiento, tendrá a su cargo, todo lo relacionado con la capacitación y Adiestramiento; con excepción de la elaboración de los planes para programas de capacitación y Adiestramiento, vigilará celosamente cumpliendo de la instrumentación de los cursos de capacitación o Adiestramiento y los requisitos legales y técnicos, precios a su impartición.

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento tienen derechos y obligaciones.

La evaluación de las necesidades de capacitación detecta los actuales problemas de la organización y desafíos a futuro que se enfrentarán, si la empresa deberá enfrentar realidades de una nueva revolución Tecnológica, o que deba reducir el número de sus integrantes.

La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo. El conocimiento específico de determinados avances en campos como la actuaría se ha convertido en necesidad imperativa.

Para determinar los cursos que han de impartirse y definir su contenido se utilizan enfoques de evaluación más precisos. Uno de los enfoques es identificar las tareas, realizar encuestas entre los candidatos a capacitación y perfeccionar sus habilidades.

El contenido de capacitación tiene cuatro formas de cambio de conducta

1. **Transmisión de información:** La información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos.
2. **Desarrollo de habilidades:** se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas.
3. **Desarrollo o modificación de actitudes:** La modificación de actitudes negativas de los trabajadores transformados en favorables.
4. **Desarrollo de conceptos:** La capacitación está dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías.

Factores que influyen en los procesos de capacitación

Apoyo de la alta administración

Avances tecnológicos

Complejidad del mundo

Estilos de aprendizaje

Funciones de recursos humanos

La detección de las necesidades de la capacitación es la primera etapa para la capacitación y es donde se puede diagnosticar que se debe hacer y para ello se consideran tres niveles de análisis.

Nivel de análisis de toda la organización: Estudia la misión estratégica de la empresa, metas y sus planes corporativos.

Nivel de análisis de los recursos humanos; determina las necesidades individuales de la capacitación

Nivel de análisis de las operaciones y tareas; se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa.

El análisis organizacional determina la importancia que se le dará a la capacitación, debe verificar los factores como planes, fuerza de trabajo, eficiencia organizacional que puedan evaluar los costos involucrados y los beneficios esperados de la capacitación en comparación con otras estrategias capaces de alcanzar los objetivos de la organización.

El análisis de los recursos humanos se trata de un análisis de la fuerza de trabajo es decir, el funcionamiento de la organización presupone que los empleados cuentan con las habilidades, los conocimientos y las actitudes que desea la organización, todo está sustentado en 11 aspectos.

Los análisis de operaciones y tareas en el sistema de adquisición de habilidades es un proceso que consiste en descomponer el puesto de su partes integrantes, que permite constatar las habilidades, los conocimientos y las características personales o las responsabilidades que se exigen del individuo para desempeñar funciones.

Indicadores de detección de necesidades de capacitación

- Evaluación del desempeño
- Observación
- Cuestionarios
- Solicitud de supervisores y gerentes

- Entrevista con supervisores y gerentes
- Reunión interdepartamentales
- Examen de empleados
- Reorganización del trabajo
- Entrevista de salida
- Análisis de puestos y especificación de puestos
- Informes periódicos de la empresa.

#### Indicadores de necesidades de capacitación

Indicadores a priori: son hechos que, si, aconteciera, crearían, necesidades futuras de capacitación fácilmente previsibles.

Indicadores a posteriori: Son los problemas provocados por necesidades de capacitación que no se han atendido, que se relacionan con la producción o con el personal.

Es importante que cada organización pueda dirigir sus decisiones a efecto de mejorar su desempeño.

La capacitación y el desarrollo deben tener objetivos claros y concisos para alcanzar la meta establecidas por la organización.