

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

¿QUÉ ES LA CAPACITACION?

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.

Algunos empresarios ven la capacitación como un gasto, lo que es erróneo, pues la capacitación y adiestramiento aparte de que es crecimiento personal para el empleado también es un beneficio para la empresa

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO

Capacitación en los Primeros Gremios
Entre 2.000 y 1.500 años A.C., fue la institución de los gremios la que se encargó, durante siglos, de proveer de formación a quienes se dedicaban a un oficio. Se convirtieron en agrupaciones con objetivos profesionales, religiosos y sociales.

Revolución Industrial
A partir de la revolución industrial al rededor del año 1775 se empezaron a cotizar de otra manera los maestros y los jornaleros: eran personas especializadas o semi-especializadas que podían hacerse cargo de determinados puestos de trabajo. Concluyó la era de los gremios. Las profesiones de antaño liberales se asalariaron. Comenzaron a trabajar en exclusiva para determinadas entidades productivas.

Escuelas Industriales

En 1800 se crearon las escuelas-fábricas en las que los trabajadores eran capacitados en aulas dentro de las fábricas (Sleight, D., 1993). La necesidad de una mayor capacitación y de un cambio en los métodos fue consecuencia a su vez de un aumento en la complejidad de las máquinas y equipos orientados a producir cantidades crecientes.

Influencia de las Guerras

Las guerras requirieron métodos de entrenamiento rápidos y eficaces. Aproximadamente en 1920, C. Allen desarrolló una metodología que incluía: mostrar, decir, hacer y evaluar, y estaba destinada a entrenar personal para la construcción de barcos.

Sociedad de la Información y el Conocimiento

Al rededor del año de 1980 con el auge tecnológico que desencadenó la efervescente y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación y capacitación de los individuos se prolongan más allá de los estudios universitarios y se extienden a lo largo de toda la vida.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La detección de las necesidades de capacitación es un excelente apoyo para estructurar planes de trabajo para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma. Un reporte de DNC debe expresar en qué, a quién (es), cuánto y cuándo capacitar.

Discrepancia

Se da cuando el desempeño del colaborador no es satisfactorio.

Modificación

Se da por la actualización en algún proceso, requerimiento del cliente, el uso de una nueva tecnología o una nueva norma.

Ingreso o salida

Cuando se incorpora un nuevo integrante al equipo o cuando algún integrante abandona la organización.

Los principales objetivos de la capacitación son:
1- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.
2- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales las personas pueden ser consideradas y apoyadas de la misma forma y sin problemas adicionales.
3- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes:

- Entrevista

- Observación

- Cuestionario

- Descripción y Perfil del Puesto

- Evaluación de Desempeño

TECNICAS

1. Lectura
2. Instrucción Programada
3. Capacitación en Clase
4. Capacitación por Computadora
5. Capacitación en el Puesto
6. Instrucción Capacitada

METODOS

1. La Rotación de Puesto
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

TÉCNICAS MODERNAS DE CAPACITACIÓN

- Capacitación en el Trabajo
- Rotación de Puestos
- Aprendizaje a Distancia por Videoconferencias
- Videotelefonía
- Capacitación con CD-ROM e Internet
- Entrenamiento Vesticular.

SELECCIONA LOS MEDIOS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

¿Qué son los medios de capacitación?

Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación. Ahora bien, sabiendo que son los medios podemos ver que para cubrir estas necesidades de capacitación, cuando se realiza un estudio de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), en muchas de las ocasiones los resultados de estos estudios quedan en apuntes o notas que jamás se registran en los archivos correspondientes.