



Mi Universidad

ENSAYO

Nombre del Alumno: CECCIA MARIAN DELGADO GONZALEZ

***Tema: MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACION DE LAS
NECESIDADES DE CAPACITACION***

Parcial: 3

Materia: CAPACITACION Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Nombre del Profeso: LIC. ICEL BERNARDO LEPE ARRIAGA

Licenciatura: LAE

Cuatrimestre: 3

MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El entrenamiento prepara al individuo para un determinado oficio o profesión, implica adquirir conocimientos y habilidades para realizar una tarea motora intelectual particular.

El adiestramiento pretende proporcionar, mejorar y perfeccionar las habilidades motrices en los obreros y empleados generales; es una parte o aspecto del entrenamiento que pretende proporcionar destreza en una habilidad adquirida para la realización de un trabajo mecánico, motriz o muscular.

La capacitación también forma parte del entrenamiento y pretende proporcionar elementos o conocimientos técnicos, científicos y administrativos para su aplicación en puestos técnicos o ejecutivos.

McGehee subraya que "capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales".

El desarrollo pretende formar hábitos morales, sociales y de trabajo, va dirigido a todo el personal, pero de manera particular a los ejecutivos. A semejanza del adiestramiento y de la capacitación, el desarrollo forma parte del entrenamiento.

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.

Los beneficios de la capacitación son muy numerosos, pero todos se mueven por un eje característico del siglo XXI, que es "la explosión del conocimiento". Este siglo experimenta una sed inagotable de saber. Los objetivos de la capacitación son las metas que se pretenden alcanzar dentro de cualquier organismo social, (escuela, empresa, sindicato, etcétera; se dan en todos los niveles y pueden ser generales de la empresa; departamento de un área o función, como puede ser producción; o particulares, es decir, del trabajador o empleado que forma parte de una empresa, el cual se interesa por su preparación y superación para lograr mejores puestos dentro de la empresa.

Evolución histórica de la capacitación

Como consecuencia de la Revolución Industrial, aumentan el número y la magnitud de las empresas, lo que acarrea grandes problemas para el elemento humano. A principios del siglo (1920), Taylor (Ingeniero de E.U.) establece un modelo "Funcional" basado en 3 principios que son:

- Se reconocen las diferencias individuales, es decir, no todos servimos para lo mismo.
- Una vez que elegimos a un trabajador, hay que enseñarlo a trabajar (capacitar).
- Ya que elegimos al trabajador y le enseñamos a trabajar, lo tenemos que motivar por medio de incentivos (que generalmente son económicos), por ejemplo: pago de horas extras, ayuda para despensa, etc.

A partir de los principios establecidos por Taylor, primero se elige al más apto, luego se le capacita y por último se le estimula por medio de una remuneración e incentivos,

Las acciones de capacitación en México desde el punto de vista jurídico-laboral se remontan a 1870 cuando en el Código Civil se destina un capítulo al aprendizaje. Legalmente en México, a partir de esa fecha, no existe ninguna modificación hasta 1970, aunque prácticamente se tiene implícito el concepto de capacitación.

En la sociedad actual la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje necesaria para el desarrollo de la economía nacional; la cual precisa de formar personal calificado para responder a los requerimientos del avance tecnológico, elevar la productividad y calidad en todas sus áreas, hacer frente al creciente y acelerado proceso de los cambios organizacionales y nacionales. En nuestro país la capacitación, el entrenamiento y el adiestramiento los ordena la Carta Magna en el 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 (Ley Federal del Trabajo) determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones del grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos (Artículo 153-H). Sin embargo, cuando implantando un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir esta por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de supuesto y del inmediato superior; deberá acreditar documentalmente dicha capacidad, o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales. (Artículo 153- U); igualmente, los trabajadores están obligados a formar parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. (Artículo 153- I).

La evaluación de las necesidades de capacitación detecta los actuales problemas de la organización y los desafíos a futuro que deberá enfrentar. El costo de la capacitación y el desarrollo es muy alto, Para obtener un rendimiento máximo de esta inversión, los esfuerzos deben concentrarse en el personal y los campos de máximo atractivo y rendimiento potencial. Para decidir el enfoque que debe utilizar, el facilitador evalúa las necesidades de capacitación y desarrollo. Las necesidades individuales pueden ser determinadas por el departamento de recursos humanos o por los gerentes de nivel medio; en algunas ocasiones, el empleado mismo las señalará.

El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta, a saber:

- 1) Transmisión de información: El contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, 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: Se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas.
- 4) Desarrollo de conceptos: La capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios.

Estos cuatro tipos de contenido de la capacitación se pueden utilizar de forma aislada o conjunta.

Factores que influyen en los procesos de capacitación

Apoyo de la alta administración: Para que los programas de capacitación y desarrollo tengan éxito, se requiere del apoyo de la alta administración; sin éste, un programa de capacitación y desarrollo fracasará.

Avances tecnológicos: Los cambios están ocurriendo a una velocidad sorprendente, y cada año el volumen de los conocimientos se duplica. Es posible que ningún factor haya influido más en la capacitación y el desarrollo que la tecnología.

Complejidad del mundo: Las organizaciones tienen que pensar en la totalidad de la fuerza de trabajo y en cómo integrarla y capacitarla en este ambiente global.

Estilos de aprendizaje: La investigación indica que un sujeto aprenderá sólo si hay relevancia, significado y emoción asociados con el material que se enseña. Además, el mejor momento para aprender es justamente cuando el aprendizaje resulta útil. Y la capacitación y el desarrollo no son la excepción, ya que deben impartirse en el momento oportuno. La capacitación justo a tiempo (capacitación solicitada) es aquella que se imparte en cualquier momento y en cualquier parte del mundo donde se necesite.

Otras funciones de recursos humanos: El éxito de otras funciones de recursos humanos también tiene un efecto crucial sobre la capacitación y el desarrollo. El paquete de remuneración de una empresa también influye en los esfuerzos de CyD. Las organizaciones con sistemas competitivos de remuneración o planes progresivos de salud y seguridad encontrarán más fácil atraer a empleados más competitivos y retener a los empleados que requieran menos capacitación.