

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Escuela Superior Huejutla





Área Académica: Administración

Tema: Capacitación.

Profesor: Lic. Rosa Oralia Saenz Hdez.

Periodo: Agosto - Noviembre 2011

keywords





Tema: Capacitación.

Abstract

TRAINING AS A TOOL OF MOTIVATION AND SOURCE OF
PRODUCTIVITY

Keywords: Training, Motivation, Productivity



Capacitación

TEMA 1.2

CONCEPTOS Y PROCESOS

Capacitación

- Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.
- Es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo

Objetivos de la Capacitación

- Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa.

Importancia

- La empresa no debe de considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito.
- La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia en los negocios.
- La capacitación continua significa que los trabajadores se deben encontrar preparados para avanzar, hacia mejores oportunidades ya sea dentro o fuera de la empresa

Proceso de Capacitación

- Analizar las necesidades. Identifica habilidades y necesidades de los conocimientos y desempeño
- Diseñar la forma de enseñanza: Aquí se elabora el contenido del programa folletos, libros, actividades. Etc.
- Validación: Aquí se eliminan los defectos del programa y solo se presenta a unos cuantos pero que sean representativos.
- Aplicación: Aquí se aplica el programa de capacitación
- Evaluación: Se determina el éxito o fracaso del programa

Ciclo de la Capacitación

- El ciclo de la capacitación, comprende su inicio en la búsqueda de las necesidades de la misma, dentro de esta búsqueda se encuentra lo que conocemos como DNC, o diagnostico de necesidades de capacitación.
- Dicho diagnostico es elaborado con la finalidad de identificar las áreas funcionales operativas o administrativas que presenten fallas menores que a corto o largo plazo puedan ser una amenaza dentro del desarrollo de los sistemas de crecimiento de la empresa u organización.
- El diagnostico de necesidades esta conformado por indicadores que al final del estudio, nos darán la pauta de inicio ante el proceso de capacitación que tenga que implementarse y esta conformado por 11 pasos fundamentales.

DNS

1.-INTRODUCCION AL DIAGNOSTICO.

- ✓ Justificación.
- ✓ Hoja de introducción para la actividad del diagnostico de necesidades de capacitación.

2.- PROBLEMÁTICA DETECTADA CON SU RESPECTIVA INFORMACIÓN.

- ✓ Cambios culturales, políticos y sociales
- ✓ Baja o alta de personal.
- ✓ Cambios de función o de puesto.
- ✓ Capacitación a solicitud del personal

- 3.- CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DEL QUE SE OBTUVO LA INFORMACIÓN.
- 4.- ESCENARIOS EN LOS QUE SE OBTUVO LA INFORMACIÓN.
- 5.- APOYOS MATERIALES. FORMATOS E INSTRUMENTOS.
- 6.- PROCEDIMIENTO.
- 7.- RESULTADOS.

8.- PROBLEMAS IDENTIFICADOS QUE NO PUEDEN ATENDERSE POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN Y POSIBLES ÁREAS QUE PUEDEN INTERVENIR PARA SU SOLUCIÓN.

9.- ANEXOS DE TODA EVIDENCIA QUE PERMITA EL ANÁLISIS DEL ESTUDIO.

10.- RECOMENDACIONES PARA PRÓXIMOS ESTUDIOS.

11.- LIMITACIONES U OBSTÁCULOS PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO.

DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL

DESARROLLO

Es otorgar a los trabajadores de manera continua, oportunidades para mejorar sus habilidades e incrementar su productividad, incluyendo capacitaciones y motivando al trabajador para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.

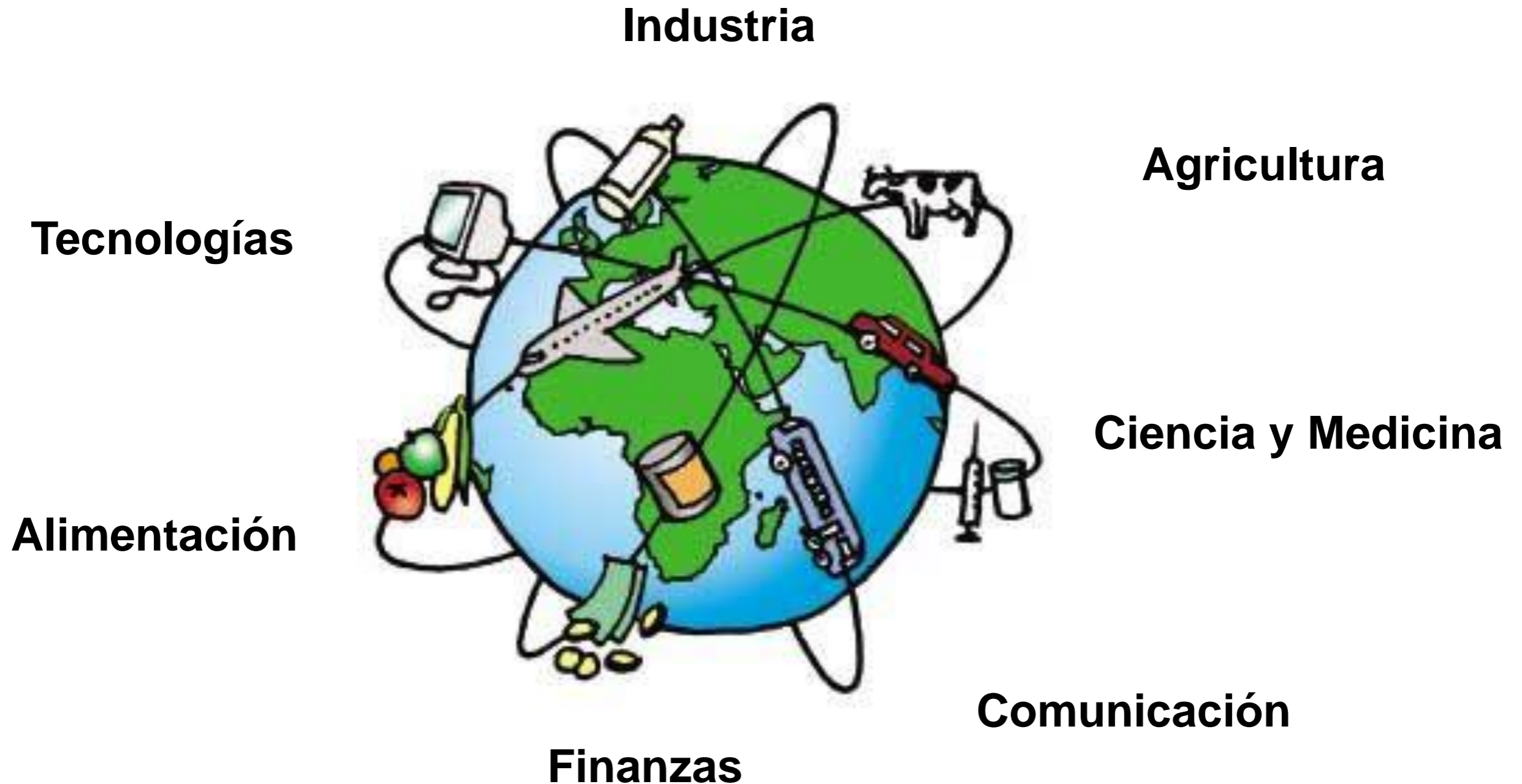


- Desarrollar las capacidades del trabajador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización.



NECESIDADES DE ADAPTACIÓN Y CAMBIO

- La gerencia de cambio constituye uno de los aspectos más importantes del proceso de globalización y la gestión de negocios.

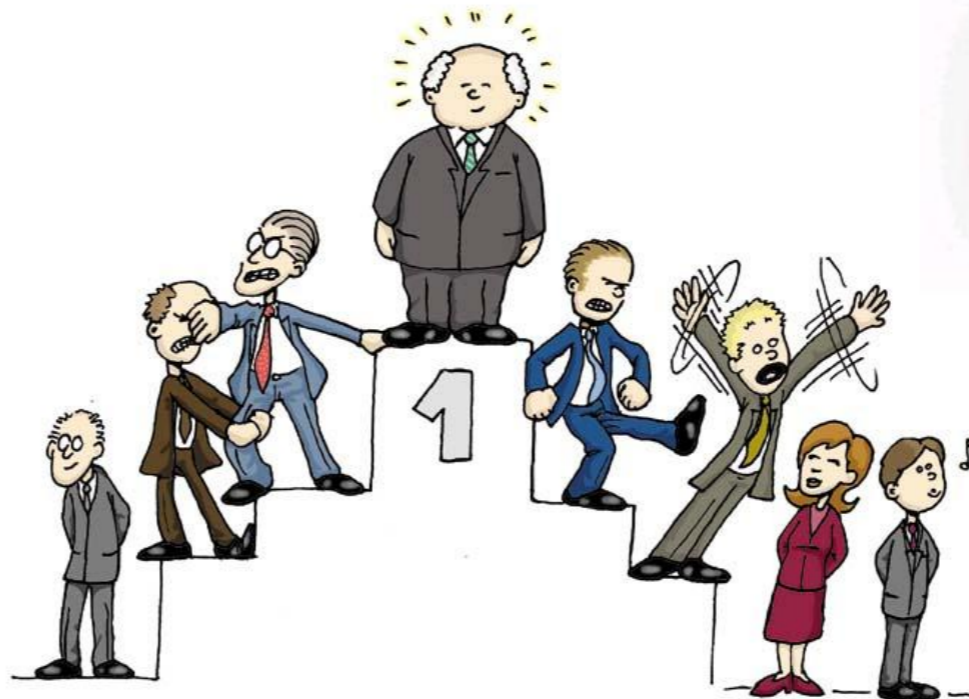


INTERACCIÓN ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL

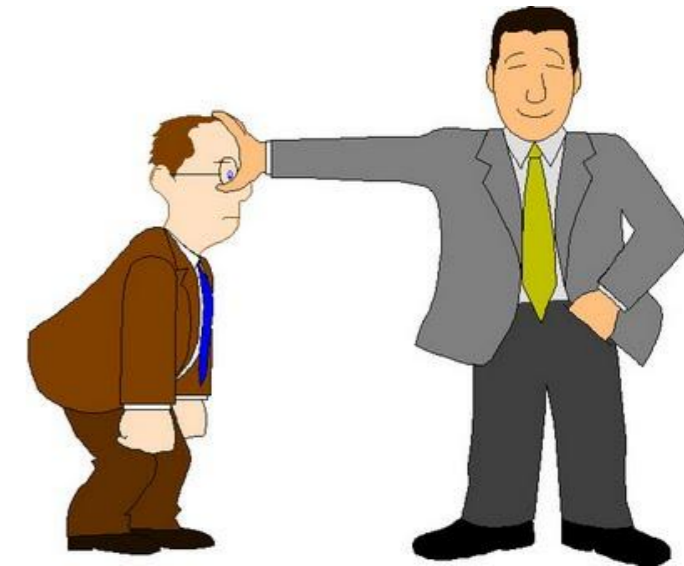
LA INTERACCIÓN ORGANIZACIONAL

El desarrollo del personal se debe en la mayoría de las ocasiones a las interacciones diarias entre el administrador y el trabajador.

Es un proceso continuo que se realiza durante un largo período de tiempo.



- Se requiere del trabajo en equipo y una perspectiva amplia de parte del administrador para lograr los objetivos de desarrollo. El factor más importante es la capacidad que tiene su personal al crear un entorno en el que se logre la cooperación, comunicación y un intercambio abierto de ideas.



La estructura de las organizaciones es la responsable en alguna medida de las mayores o menores posibilidades para llevar a cabo diferentes técnicas de desarrollo personal.

INTERACCIÓN ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL



- Del concepto de organización, se dice que: el individuo es incapaz de satisfacer todas sus expectativas por sí mismo, tiene que basarse en los demás para cumplir sus propias necesidades.
- En tanto varias personas coordinan sus esfuerzos, terminan llegando a la conclusión de que juntos pueden conseguir más que actuando aisladamente.
- Las personas se agrupan para formar organizaciones formales o informales orientadas al logro de objetivos comunes, que pueden ser transitorios o permanentes.





INTERACCIÓN ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL

LA INTERACCIÓN INDIVIDUAL



- Al crecer, las organizaciones requieren mayor número de personas para la ejecución de sus actividades, y estas personas, al ingresar en las organizaciones, persiguen objetivos individuales que no siempre son compatibles con quienes en principio conformaron las organizaciones.
- Esto hace que gradualmente los objetivos organizacionales se alejen de los objetivos individuales de los nuevos participantes, generándose de esta manera una variedad de comportamientos e intereses aislados y complejos entre el individuo y la organización.
- Por eso, lo trascendental es tratar de armonizar y desarrollar sólidamente los intereses comunes.



INTERACCIÓN ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL

- En tanto los individuos buscan sus satisfacciones personales (salarios, comodidad, descanso, horario laboral más favorable, oportunidad de carrera, seguridad en el cargo, etc.), de igual modo las organizaciones tienen necesidades (capital, edificios, equipos, potencial humano, lucro, oportunidades de mercado, etc.).



INTERACCIÓN ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL

- En tanto que el individuo proporciona habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas, junto con su aptitud para aprender y su desempeño, a su vez, la organización debe imponer al individuo responsabilidades, definidas e indefinidas, algunas dentro de su capacidad actual o debajo de ésta, y otras requiriendo un aprendizaje a mediano o largo plazo.



REFERENCIAS

Definición de capacitación por Edgardo Frigo.

Walter Arana Mayorca, Comportamiento Organizacional. interacción organizacional e individual.