



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Instituto de Ciencias
Económico Administrativas



- Área Académica: Licenciatura en Administración
- Tema: Introducción a la Capacitación
- Profesor(a): Fanny García Piñón
Zaira Aguilar
Yanet Campos Hernández
- Periodo: enero-junio 2023.

RESUMEN

La capacitación contribuye con el desarrollo personal y profesional del personal, además fomenta la identificación de los colaboradores con la organización. Un empleado capacitado será mucho más eficiente al momento de realizar sus funciones y, por ende, aumentará la productividad de la organización.

Es indispensable que las empresas tomen en cuenta que la capacitación dotará a cada uno de sus elementos de las herramientas necesarias para rendir de forma efectiva y eficaz y que si invierten en una capacitación empresarial todos ganan.

Abstract

The training contributes to the personal and professional development of the staff, in addition to encouraging the identification of the collaborators with the organization. A trained employee will be much more efficient when performing their duties and, therefore, will increase the productivity of the organization.

It is essential that companies take into account that training will provide each of its elements with the necessary tools to perform effectively and efficiently and that if they invest in business training everyone wins.

Keywords.

training, development, performance.

Objetivo General

Identificar el impacto que tiene la capacitación para el desarrollo y competitividad de una organización, mediante el análisis de su contexto y proceso de aplicación, para visualizar el alcance de su importancia empresarial.

Objetivos Específicos

- Comprender el concepto de capacitación del personal en las organizaciones
- Conocer el objetivo e importancia que implican la aplicación de programas de capacitación en el personal de una organización
- Identificar el proceso de diseñar un plan de capacitación en las organizaciones

Introducción

En el actual entorno empresarial, el capital humano posee un valor estratégico fundamental. El área de recursos humanos es responsable de implementar las acciones que potencien las habilidades y conocimientos de las personas que integran la organización o empresa.

Invertir en capacitar al personal contribuye a su desarrollo y facilitará el logro de los objetivos y la visión de la empresa. Si el grado de preparación de los empleados es alto, también lo será su desempeño y en consecuencia su productividad.

La capacitación continua permite al personal de una empresa planear, mejorar, y realizar de manera más eficiente y eficaz sus tareas, además de articularse funcionalmente con el resto de las áreas de la organización.

Concepto de Capacitación

“Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.

(2012, Siliceo)

Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

(2017, Chiavenato)



<https://bit4learn.com/es/lms/programa-de-capacitacion-personal/>

Objetivo de la Capacitación

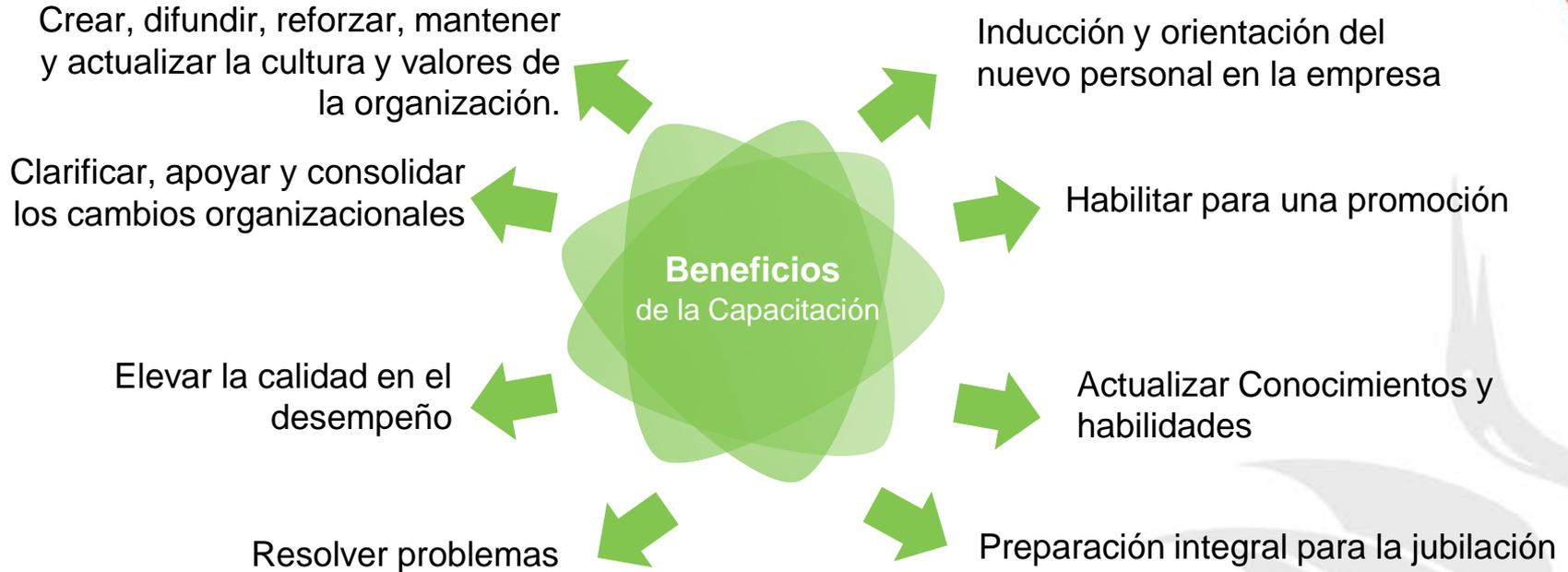
“Para que el **objetivo de una empresa se logre plenamente**, es necesaria la capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones habiendo previamente **descubierto las necesidades reales de la empresa**”.

(2012, Siliceo)

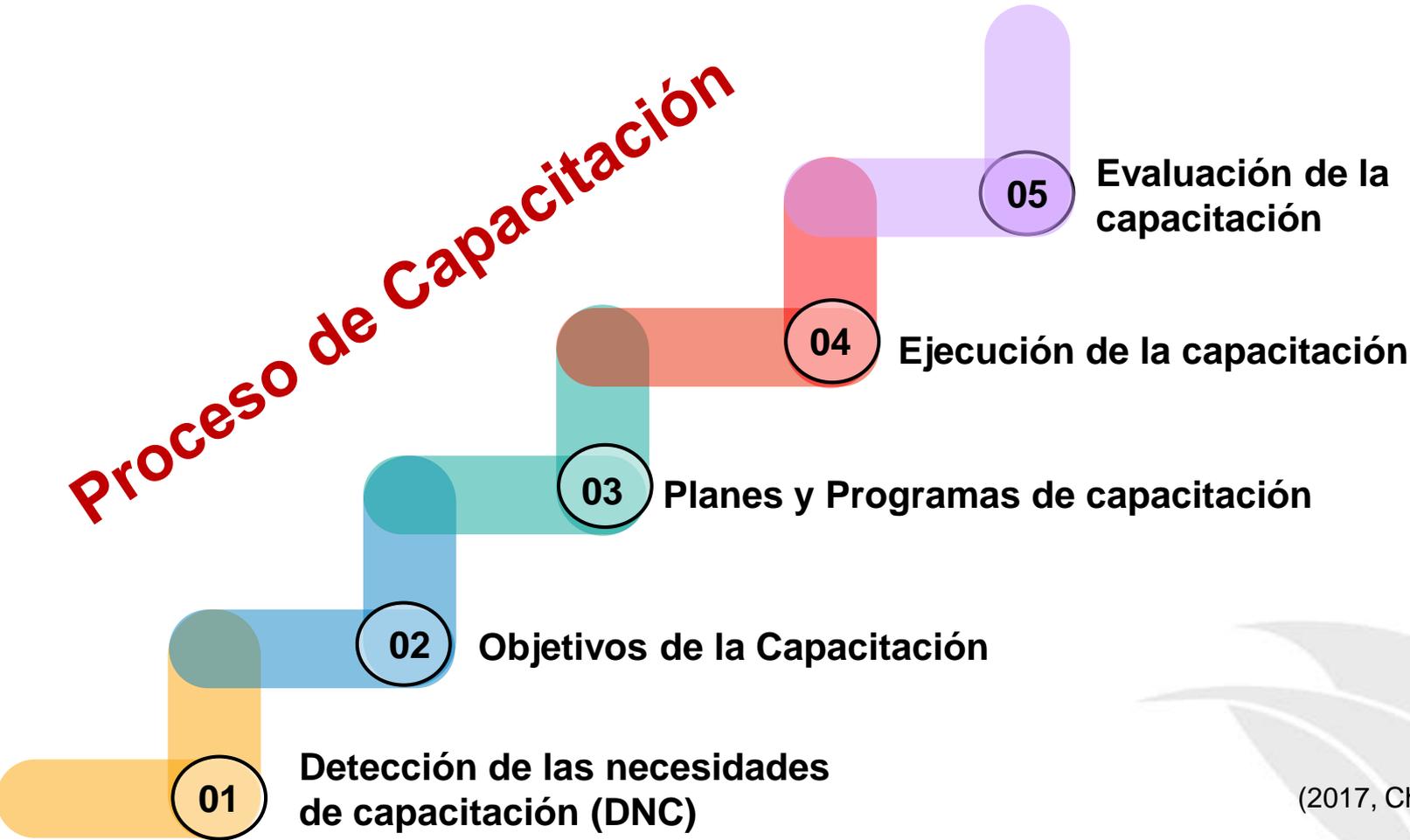


Fuente: Elaboración propia

Propósitos de la Capacitación



Proceso de Capacitación



(2017, Chiavenato)

01

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Las necesidades de entrenamiento son aquellos temas, conocimientos o habilidades que deben ser aprendidos, desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo en tanto en una organización. (2012, Siliceo)



Fuente: <https://www.redcapacitacion.tv/noticias/identificar-necesidades-de-capacitacion-elemento-central-para-el-logro-de-resultados/>

Algunas de necesidades de capacitación pueden ser:

- Las que tiene el individuo
- Las que tiene un grupo
- Las que requieren solución inmediata
- Las que demandan una solución futura
- Las que la compañía necesita recurrir a fuentes de entrenamiento externo

Fuentes de origen para determinar las necesidades de capacitación

- Análisis, descripción y evaluación de puestos
- Calificación de méritos y la evaluación del nivel de desempeño de los empleados
- Promociones y ascensos de personal
- Información estadística derivada de encuestas, cuestionarios o entrevistas diseñadas especialmente para determinar necesidades
- Niveles de seguridad e higiene industrial
- Índices de desperdicio y altos costos de operación

Técnicas e Instrumentos para identificar información de necesidades de capacitación

- Entrevista individual
- Entrevista de grupo
- Aplicación de cuestionarios
- Aplicación de evaluaciones y pruebas
- Inventario de recursos humanos
- Datos estadísticos
- Información y opiniones de consultores externos
- Diagnóstico organizacional

Ejemplos DNC:
[Cuestionario para el DNC](#)
[Formato DNC](#)

El DNC es el Análisis comparativo de:

Tareas realizadas

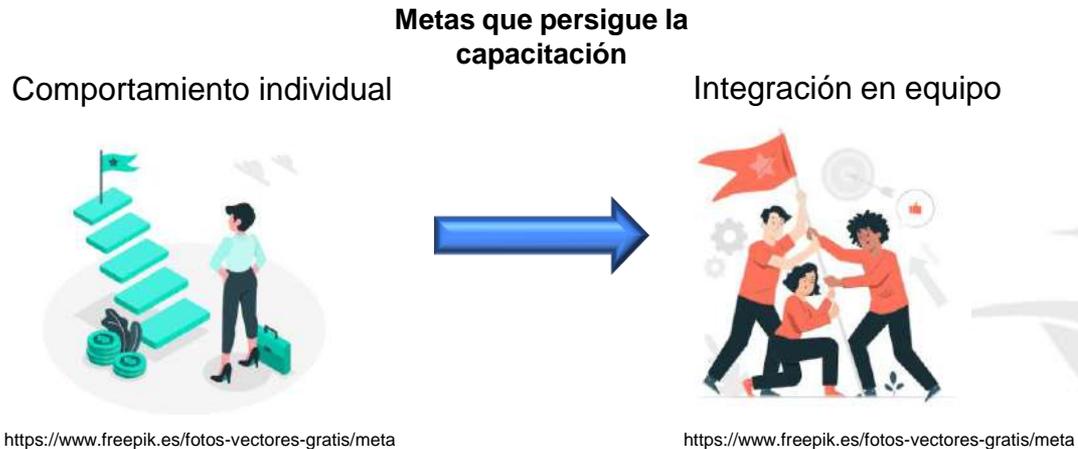


Demanda de tareas que presenta la empresa

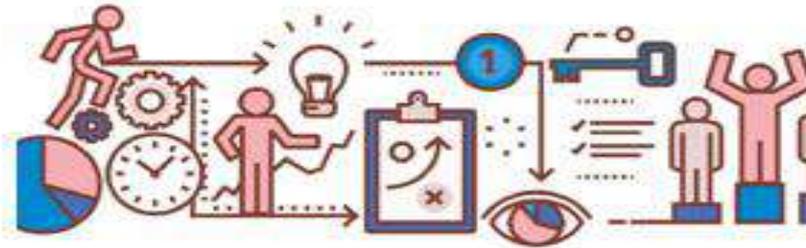
Fuente: elaboración propia

Los **objetivos** deben estipular los logros que se deseen y los medios de que se dispondrá, además deben utilizarse para compararse el desempeño individual.

(2014, Werther, Davis, Guzmán)



El **programa de capacitación** debe estar relacionado a la evaluación de las necesidades y objetivos de aprendizaje, puede *incluir la enseñanza de habilidades específicas, suministrar conocimientos necesarios o influir en actitudes actuales*. (2014, Werther, Davis, Guzmán)



Fuente: <https://revistafusionempresarial.mx/wp-content/uploads/2019/10/maribel-gris-01.png>

Formatos de planes y programas

DC-1

En un formato de que las empresas deberán constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

DC-2

Plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores

DC-3

Constancia de habilidades laborales

DC-4

Reporte de todas las constancias laborales que se entregaron durante el año.

DC-5

Trámites administrativos de presentación autorización y registro de agentes capacitadores.

(2016, Moyano, Ibarra, Nora)

El plan de capacitación deberá contener los siguientes puntos:

1 Definición clara del objetivo de capacitación

Definición del grupo objetivo –antecedentes- (no. De personas, tiempo disponible, grado de habilidad, conocimientos, tipo de actitudes, entre otros)

6

2 División del trabajo que se desarrollará módulos, cursos o programas

Lugar donde se efectuará la capacitación

7

3 Determinación del contenido de capacitación

Periodicidad de la capacitación

8

4 Selección de métodos de capacitación y tecnología disponible

Costo del programa

9

5 Definir los recursos necesarios (capacitador, recursos audiovisuales, máquinas herramientas, equipos, materiales, manuales, etc.)

Control y evaluación de los resultados

10

(2017, Chiavenato)

Métodos contemporáneos Con base en Internet



- Educación a distancia. (LMS) plataformas educativas
- Educación virtual

Métodos tradicionales  Se han empleado por varios años



“Medir la eficacia y resultados de un programa educativo y de la labor de un instructor para obtener la información que permita mejorar habilidades y corregir las eventuales”. (2015, Siliceo)

La evaluación se puede realizar en tres etapas:

- 1 Antes del curso
- 2 Durante el curso
- 3 Al final del curso



<https://cursosmultimedia.es/tutoresformacion/la-evaluacion-2/>

Referencias Bibliográficas

1. Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
2. Moyano, A., Ibarra, V., & Macías, N. (2014). *Capacitación bajo un enfoque sistémico*. Ciudad de México: Trillas.
3. Siliceo, A. (2012). *Capacitación y desarrollo de personal*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
4. Werther, W., Davis, K., & Guzmán, P. (2019). *Administración de Capital Humano*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.