

Definición de los Objetivos del Entrenamiento

Uno de los objetivos de realizar una evaluación de desempeño era detectar necesidades de adiestramiento y capacitación; un desempeño insuficiente podía indicar la necesidad de volver a capacitar.

Pero la evaluación de desempeño no es la única herramienta con que contamos para reconocer la necesidad de capacitación dentro de la empresa; luego de que un puesto ha sido creado o ha quedado vacante y el empleado ha sido seleccionado e inducido es muy probable que surjan necesidades de adiestramiento y capacitación, tarea que debería realizarse además con cierta continuidad.

La capacitación es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados; en tanto que el entrenamiento es aprender por medio de la práctica en el mismo lugar de trabajo.

La capacitación es la función educativa dentro de una empresa por la cual se deben satisfacer necesidades presentes y prever necesidades futuras, resultado de la preparación y habilidades de los colaboradores.

De manera anual, es necesario que se aplique una Detección de Necesidades de Capacitación o DNC. En este formato el empleado selecciona los posibles cursos relacionados con su puesto, los cuales van a ayudar a mejorar sus destrezas y habilidades.

Con esta información, las áreas de administración de personal elaborarán el Programa Anual de Capacitación, a fin de ofrecer los cursos necesarios y lograr que los empleados reciban el entrenamiento necesario.

Definición de los Objetivos del Entrenamiento

Ventajas de contar con un Programa de Capacitación y Desarrollo

Existen varias ventajas, tanto explícitas como implícitas, al llevar a cabo acciones de adiestramiento y capacitación; algunas de ellas muchas veces no son consideradas.

A continuación, mencionamos las siguientes ventajas:

1.Provoca un incremento de la productividad.

Porque un incremento en las capacidades usualmente da como resultado una mejora, tanto en la cantidad como en la calidad de la producción.

2.Desarrolla una alta moral en los empleados.

Porque sienten que la empresa los tiene en cuenta, desea que se desarrollen y mejoren.

3.Reduce la necesidad de supervisión.

Porque el empleado capacitado es una persona que puede desarrollar su labor con una supervisión mínima, alcanzando mayor grado de independencia en sus labores.

4.Reduce los accidentes.

Porque muchos accidentes son causados más por deficiencia humana debido a la falta de entrenamiento que por falla en los instrumentos o en los equipos de trabajo.

Definición de los Objetivos del Entrenamiento

5. Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.

La habilidad de una organización para mejorar su efectividad a pesar de las pérdidas de personal clave se puede desarrollar solamente mediante la creación de una reserva de personal de reemplazo entrenado.

Referencia:

Carro Paz, Roberto; González Gómez, Daniel (2013). Administración de las operaciones. Productividad y Competitividad. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar de la Plata.
Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf