



Conciencia Tecnológica

ISSN: 1405-5597

contec@mail.ita.mx

Instituto Tecnológico de Aguascalientes  
México

López Morín, Ma. Griselda  
Capacitación  
Conciencia Tecnológica, núm. 27-30, 2005  
Instituto Tecnológico de Aguascalientes  
Aguascalientes, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94403013>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# Capacitación

L.A.E. Ma. Griselda López Morín  
Departamento de Ciencias Económico-Administrativas  
Instituto Tecnológico de Aguascalientes  
Tel.: (01449) 9-10-50-02. e-mail: [griseldalm@hotmail.com](mailto:griseldalm@hotmail.com)

## Resumen

En toda organización es indispensable la capacitación con el propósito de lograr el éxito de la misma, pues al dar esa capacitación a sus empleados se logrará que todas las actividades que realicen éstos sean de alta calidad. En este artículo se tratarán aspectos como son: El Proceso de la Administración de la Capacitación, mediante el cual se puede identificar y definir las necesidades manifiestas, detección de las necesidades encubiertas, fijación de objetivos a partir de las necesidades, etc. lo que permite a la empresa realizar una capacitación eficaz y eficiente, así mismo el Marco Legal, el cual permite conocer las leyes en las cuales se sustenta la misma y que toda empresa debe seguir sus lineamientos.

## Palabras Claves

Capacitación, Ley, Proceso, Marco Legal.

## Introducción

“La capacitación eficaz está muy ligada al logro de metas predeterminadas. Se necesitan ciertos tipos de desempeño para ayudar a que la organización alcance sus objetivos y la capacitación colabora proporcionando a los miembros de la empresa las herramientas para lograrlo”. [1] Para que la capacitación sea lo eficaz que esperamos es preciso determinar las necesidades de ésta y elegir el método adecuado a las circunstancias de la empresa, así mismo implementar el Proceso de la Administración de la Capacitación y cumplir con los lineamientos que marcan las Leyes que rigen a ésta. Si se cumple con la capacitación requerida de acuerdo a lo imperioso de ésta, se tendrá la seguridad de estar caminando hacia el éxito.

## Desarrollo

Hoy en día, toda empresa para estar acorde al ámbito normativo y de actualización debe dar capacitación a sus empleados para lo cual deberá de tener una infraestructura que le permita impartir esa capacitación

eficientemente. La capacitación no se da únicamente por capricho, sino que es necesaria para el desarrollo profesional y personal del empleado y consecuentemente de la empresa.

En la organización el capital humano es el más importante, éste aplica todas sus habilidades, su creatividad y su entusiasmo en beneficio de la organización, sin embargo, como ser humano es perfectible, por lo tanto la capacitación le permitirá que esté en el camino de perfeccionarse en todo lo posible.

## Proceso de la Administración de la Capacitación.

Para que la capacitación proporcione a las organizaciones resultados relevantes, es necesario implementar el siguiente proceso.

“En este proceso se pueden distinguir ocho fases importantes como son:

- 1.- Identificación y definición de las necesidades de capacitación.**
- 2.- Detección de las necesidades encubiertas.**
- 3.- Fijación de objetivos a partir de las necesidades.**
- 4.- Elaboración de un plan de Capacitación.**
- 5.- Elaboración de programas:**
  - Redacción de objetivos de los cursos en términos conductuales
  - Contenidos
  - Métodos
  - Materiales
- 6.- Organización de los eventos de Capacitación.**

## 7.- Evaluación del Plan y de los programas, así como de la realización y resultados obtenidos.

## 8.- Seguimiento". [2]

Estas fases, como sus nombres lo indican, en la primera y segunda, abarcan el estudio de deficiencias reales o actuales; la tercera y cuarta, se refieren a la orientación general de las actividades de capacitación, la quinta, se refiere a elaboración de programas, los cuales deben ser diseñados de acuerdo con el "mejor conocimiento de la tecnología educativa, programas amplios, ambiciosos, bien definidos y desglosados, pero no dogmáticos sino flexibles" [2], la sexta, considera diversos factores y aspectos como: los participantes, el local, los instructores, la duración, costos, etc., y las dos últimas es una labor de reflexión y de mantenimiento sobre lo que se ha logrado. Las fases cumplen su cometido cuando son llevadas a la práctica.

### Marco Legal

La capacitación se sustenta dentro de un Marco legal, ésta tiene un gran desarrollo al inicio de la revolución industrial, ha sido producto de ese avance tecnológico que genera la necesidad de que surja mano de obra especializada y dirigentes empresariales de primera. Los conocimientos del hombre en la actualidad parece que no tienen límites pues estos conocimientos han rebasado a los anteriores con respecto al tiempo ya que en los últimos cincuenta años se han duplicado. Anteriormente una persona con experiencia transmitía la información necesaria para desarrollar un oficio, a un joven sin experiencia, a fin de que transcurrido el tiempo él pudiera hacerse cargo del trabajo y pasado un lapso de tiempo habiendo demostrado que el aprendizaje se hubiera dado, se le consideraba "Oficial" y podría recibir un pago. "En 1931, en la Ley Federal del trabajo de nuestra nación, se establece la obligación de las empresas de tener aprendices con el propósito de garantizar la demanda de personal calificado. Pero este sistema de aprendices no cubría la necesidad de personal que tuviera conocimientos y habilidades que los avances tecnológicos y los procesos de industrialización exigían. En 1970 en la Ley Federal del Trabajo se incluyó la obligatoriedad para las empresas de impartir capacitación, más tarde en 1977 se adiciona la fracción XIII al Art. 123 de nuestra Constitución a fin de convertir la capacitación para el trabajo en un derecho obrero y en 1978 se reglamenta la forma en que debe de impartirse, reformando la Ley Federal del Trabajo

y dando origen al Sistema de Capacitación y Adiestramiento". [2] El Marco Legal en el cual se enmarca la capacitación es:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Ley Federal del Trabajo.
- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Cuando la empresa cumple con el requerimiento legal, pero además también cumple con el desarrollo y crecimiento de su personal, se beneficia la propia organización y ese dividiendo se traduce en rentabilidad más alta, actitud positiva de sus empleados, además mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, así mismo ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización, lo que conducirá a toda estructura a lograr sus fines.

### Conclusiones

La capacitación es una de las funciones que la empresa debe llevar a cabo obligatoriamente y ésta debe ser administrada adecuadamente, por lo que toda organización debe realizarla de acuerdo a las necesidades de sus departamentos con el propósito de que sus empleados realicen sus actividades eficientemente, por lo que se recomienda que se tome muy en serio esta acción de capacitar, que sea administrada teniendo muy en claro lo que se persigue y no únicamente por cumplir con lo que marca la Ley, sino en la espera de excelentes resultados para el auge de la organización.

### Referencias

- [1] Harris, Jr. O. Jeff. (1987) *Administración de Recursos Humanos*. 3ª. Ed. Limusa. México. 586 pp.
- [2] Rodríguez Estrada, Mauro y Ramírez Buendía Patricia. (1990) *Administración de la Capacitación*. Serie: *Capacitación Efectiva*. 1ª. Ed. Mc. Graw Hill. México. 117 pp.
- [3] Werther, Jr., William B. y Davis Keith. (1997). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 4ª. Ed. Mc. Graw Hill. México. 446 pp.