

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES A LA CAPACITACIÓN PARA LAS ORGANIZACIONES EN PROYECCIÓN CONSTANTE

MARTHA OLIVIA RAYAS SÁNCHEZ*
JOSÉ MIGUEL DÍAZ TOPETE**

RESUMEN

Las empresas modernas enfrentan ciertas necesidades para poder alcanzar los objetivos de desarrollo humano. Es necesario escoger procesos de capacitación para que las personas vinculadas a las diferentes áreas que forman la empresa accedan a las zonas tecnológicas y se logren entidades competitivas en el mercado.

Dentro de las funciones para realizar el diagnóstico de necesidades de las empresas para la capacitación se fundamentara un conjunto de procesos críticos educativos de formación a la conducta del cambio de los trabajadores con el fin de satisfacer y actualizar el potencial de cada uno de los miembros basado en los requisitos del puesto, que nos conduzca al cambio conductual en donde se mejore la calidad organizacional de cada uno de los empleados de acuerdo con las cartas de trabajo y en función a la autoridad y responsabilidad derivada de su puesto como indicadores de desarrollo a la calidad del capital humano tomando los estándares basados en la programación futura de cada uno de los puestos. Las cartas descriptivas basadas a su potencialidad aplicada al esfuerzo y

a la habilidad del conocimiento en el desarrollo de sus operaciones.

Conociendo los enfoques delimitados de cada individuo se exige al ocupante de cada uno de los puestos que nos auxilie para determinar las habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes en la personalidad requerida para el desempeño eficaz del cargo. Se han tomado como paradigma los patrones de desempeño a las tareas en donde identifiquen el componente de cada una de ellas y cómo deberán realizarse para cumplir con los patrones o estándares de desempeño basados en los requisitos exigidos por el puesto como las habilidades actuales en el desempeño del ocupante, la necesidad del entrenamiento y capacitación.

Abstract

The modern business currently affords certain necessities to reach the human development objectives where we have

to take the decisions to make changes that are presented in current times and diagnose for the future these requirements of actualization for the growth of this organism. Taking in consideration all the developments that surge from the necessities and the desires of what has been reached to the culmination of the goals in the capacitation process where the persons are able to reach a competitive identity inside the markets and technological advances fundamental in the diagnostics of the requirements for the capacitation.

Palabras claves: diagnóstico, diseño de programas, elementos de enseñanza, aprendizaje, teorías y técnicas, comunicación y relaciones humanas, objetivos y desafíos, fundamentos de la conducta humana, integración y desarrollo, áreas de competencia, determinación de necesidades, metodología participativa.

* Departamento de Contabilidad. División Contaduría del Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas. Correo: mrayas@redudg.udg.mx

** Departamento de Recursos Humanos del Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas, profesor investigador asistente C. Correo: jmiguel.dt@gmail.com

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los modelos que se ha usado con frecuencia en los diagnósticos para determinar la capacitación necesaria a cada uno de los trabajadores en una organización es el conocer como se aplican los registros, objetivos y sub-objetivos con el uso de técnicas de investigación para estructurar los criterios del desempeño laboral donde no son ampliamente satisfactorios y demuestran las decadencias y deficiencias en los procesos productivos por falta del conocimiento a la capacitación y adiestramiento de la tecnología de punta fundamentado en la diferencia en qué tiene que hacer, como lo hace y como deben de ser las actividades diferentes.

¿Cómo podría realizar las funciones, enfrentar y superar los obstáculos sino recibió capacitación para trabajar con calidad?, es una pregunta obligada para quienes manejan áreas de recursos humanos en empresas públicas o privadas. Al realizar un diagnóstico de necesidades, los empresarios o responsables del personal deben insistir en dar prioridad a la capacitación mediante cursos o talleres.

OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES PARA LA CAPACITACIÓN

Al iniciar este artículo de investigación nos enfocaremos a incrementar las capacidades de los humanos en las empresas modernas a fin de que su trabajo sea más congruente con las estrategias aplicadas a los tipos de planes educativos y de formación que deberá de realizar cada uno de ellos.

Así también en el desarrollo del diagnóstico elevar el conocimiento del nivel en las eficiencias y eficacias que a través de la motivación en el desarrollo laboral sea un satisfactor productivo tanto en el trabajo personal del instructor como del capacitado, dotando a cada uno de trabajo calificado y certificado de los conocimientos, habilidades, actitudes, y así eliminar los errores de diseño técnico

y operacional que contengan los procesos para la mejora continua, aplicado a los esfuerzos a ocupar la tecnología de punta como un lugar de excelencia en el mercado del servicio o productivo a la satisfacción de una buena imagen del cliente, lograr un programa en donde se demuestre la capacitación constante de acuerdo a las necesidades de los organismos para ser competitivos.

Al terminar este trabajo de investigación se detectarán los obstáculos de los objetivos planteados para apoyar las estrategias de la empresa que se ha considerado como un factor de orientación a la misión y visión de su desarrollo a corto y mediano plazo estableciendo por su forma dinámica que se presentan los cambios usamos estos dos tipos de tiempo para no hacer la inversión de esfuerzo y capital a largo plazo por los cambios tan acelerados que sufren las globalizaciones de las empresas como un paradigma en las nuevas adquisiciones de capital humano. En fundamento de la elaboración del diagnóstico en las necesidades de capacitación nos podemos basar en experiencias pasadas que nos han demostrado ser una problemática y hacer evidente el desarrollo en el proceso de adiestramiento y capacitación en las funciones presentes a las que reflejan los montos que efectúan del diagnóstico así como en las futuras la prevención en las organizaciones para identificar dentro de los procesos la transformación que implica los cambios necesarios que requieren los mercados competitivos hacia la calidad del capital humano.

Analizar los enfoques en las empresas fundamentados en los objetivos organizacionales que nos determinaran con exactitud la adecuación en los desafíos que establece la filosofía y el desarrollo del entrenamiento en donde se valorarán y comprobarán los factores en la fuerza laboral de cada uno de los trabajadores que nos eliminarán los cuellos de botella para lograr una eficiencia organizacional efectiva in-

formando el clima organizacional de desarrollo que a través de los cambios de cada fuerza de trabajo aplicada a los planes estratégicos para la calidad del capital humano basado a los tipos de empresas donde mancomunan una serie de factores de valuación como el costo beneficio esperado del entrenamiento, adecuar otras estrategias capaces para alcanzar los objetivos empresariales que determinan las políticas globales de desarrollo en el entrenamiento en forma subjetiva y objetiva, de acuerdo a las necesidades del proceso de interactuar profundamente a los cambios culturales de las empresas como del entrenamiento determinado como una adecuación a los cambios periódicos que presenten las empresas a la necesidad de generar la producción o servicio a la competitividad de las necesidades del mercado bajo la reducción de costos y a la incrementación del beneficio del capital de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

El diagnóstico de necesidades de la capacitación es uno de los problemas fundamentales para determinar la visión de las empresas en la mejora del capital humano para aprovechar los conocimientos y habilidades conductuales de los capacitados al fin de obtener la solución real y satisfactoria en los programas de capacitación y adiestramiento aplicados como un reporte en donde expresan las variables conducentes para los cambios de programas conducidos al establecer el uso de la tecnología de punta en una forma ordinaria para cada uno de los integrantes tanto instructores como capacitados en la aplicación de los programas de cambio, métodos, sistemas y estrategias al rendimiento en las funciones del puesto y sus ocupantes.

METODOLOGÍA

Para cumplir con el objetivo planteado de elaboración y estructuración en los

diagnósticos de las necesidades para la capacitación en este artículo en relación con la identificación de la forma del proceso de diagnóstico realizado por las siguientes fases en donde nos establece la situación ideal de los términos y conocimientos, habilidades y aptitudes que debería tener el personal de acuerdo a la función y desempeño laboral para obtener una información que define la situación propia, que es recomendable a la revisión de la documentación administrativa con relación a los siguientes aspectos:

- Descripción de los puestos
- Manuales de procedimiento y de organización
- Planes de expansión de acuerdo a la visión de la empresa
- Nuevas o futuras necesidades del desempeño en base a la tecnología aplicada con relación a la de punta

La descripción de la situación real, conocimientos, habilidades y aptitudes con los que cuenta el personal de acuerdo a su función o al desempeño laboral para tener la información que en forma clara y precisa definen la situación apropiada, como recomendable para obtener una información en el desempeño de cada uno de los ocupantes del puesto por parte de uso de técnica de investigación aplicadas a:

- A los jefes inmediatos del puesto
- A los supervisores
- Al personal involucrado de los programas de capacitación que hace las funciones de responsables, instructores, coordinadores, encargados en los procesos de control como fuente de reclutamiento de datos e información como precisos y verídicos y de mayor relevancia.

Es necesario contar con instrumentos de formato que determinen la información en una función clasificada y ordenada de cada uno de los registros que permita sus recomendaciones y adecuaciones a los registros de in-

formación individual, el uso de estas técnicas como medios de información. Se analizarán, los expedientes y manuales de puestos apegados a los procesos y reportes disciplinarios a la producción, así también tomando en consideración otra de las técnicas que son la entrevista y el cuestionario en la evaluación de los conocimientos, donde determinan los perfiles del puesto basado en habilidades y en el desarrollo de las tareas que ayudara al sistema de evaluación por sistema de cotejos en los registros de observación directa y otros más como las escalas estimativas del desempeño de actitudes y el análisis grupal de la lluvia de ideas, grupos binarios y el Filips 66.

La selección de los métodos y técnicas se ha aplicado de acuerdo al conocimiento y experiencias con las cuales se evaluará al personal directivo, a encargados de gerencia y también a quienes se desempeñan como mandos, administrativos y operativos.

En base a los objetivos planteados para las visiones prevenir y corregir los procesos productivos donde será aplicada la jerarquización de grupos para tender las prioridades del tiempo y espacio dando como finalidad la estructura del diagnóstico en un reporte detallado donde se determine el:

- Nombre de la empresa.
- El título de estudio.
- La fecha de elaboración.
- Responsable, principales y colaboradores.
- Un índice de contenido temático del documento con la paginación respectiva.
- La instrucción de antecedentes que dio origen al motivo de este diagnóstico.
- La justificación
- Resumen del documento.
- Método del trabajo.
- Características del personal que obtuvo la fuente de información.
- Apoyos, materiales y formatos.
- El desarrollo, evaluación.

- Los resultados y prioridades del conocimiento y habilidades de mayor necesidad para atender.

El cuadro integral de información que defina las áreas, personas, necesidades, problemas identificados que no puedan atenderse por la capacitación si no por otros medios que den solución a las áreas de trabajo en donde interviene la dedicación propia.

En caso de limitación y obtener las carencias, barreras, y obstáculos, lograr un estudio consciente a la predeterminación de las soluciones obtenidas como la recomendaciones del estudio basada en las evidencias a la discusión del mismo.

En una forma futura el diagnóstico aplicado a la capacitación y adiestramiento orilla a un mejor clima organizacional como medida de proteger el capital humano y la ecología en donde se involucran la aplicación de las técnicas de la investigación a cada uno de los responsables en los niveles para mejorar el clima de trabajo en la participación cotidiana del esfuerzo físico.

Observación

Este artículo de investigación cuyos lineamientos metodológicos expone la realización del diagnóstico para el cambio de conductas usa el método de observación a lo largo de este trabajo y analiza las raíces de las necesidades que se requieren antes de aplicar la capacitación. Tener el conocimiento del diagnóstico que nos demuestre la salud física y emocional de cada uno de los trabajadores motivados al cambio internacional en sus variables.

Transversal

El uso de este método donde se aplican los cuestionarios en una forma directa al personal que ocupa tentativamente la capacitación y en un momento generado a través de la observación.

Prospectiva

Este artículo ha sido planteado en el manejo de las necesidades futuras de la capacitación que se han definido con una precisión y flexibilidad a las condiciones de este trabajo de investigación basado a la causa y al efecto.

Comparabilidad

Este trabajo de investigación lo empleamos en comparar la situación anterior y al cambio de implantación y modificación de políticas, métodos y sistemas en el ejercicio del desarrollo del diagnóstico a la situación actual en una forma de eficiencia así como de eficacia operativa y nos demuestre los resultados previamente valorados para lograr la estrategia de las alternativas buscadas.

Deductivo

El uso de este método mediante esta visión metodológica en donde se fundamenta a la consulta de las fuentes de información de carácter primario y secundario que permitan identificar las variables conforme a lo integrado de la problemática planteada de este documento en donde se derivaron criterios de juicio que forman el planteamiento como parte del cuerpo de este documento, la información directamente de estas dichas fuentes como alternativas de referencias bibliográficas.

Inductivo

Mediante este método la perspectiva metodológica que se funda en la experiencia de los conocimientos previos surgidos como adecuaciones de esta investigación realizada para la intención del logro de los objetivos planteados en determinación de los enfoques que se le da a este trabajo que aquí se presenta bajo las siguientes técnicas de investigación. *Sistematización bibliográfica*: A partir de la consulta de las

fuentes de información bibliográfica y especializada se generaron fichas de trabajo o bibliográficas que aportan los elementos de información en la reflexión de un juicio a la estructuración de un trabajo en conjunto.

Encuestas

Se diseñaron los instrumentos y fueron aplicados a los capacitados por los instructores para identificar la percepción del cambio en donde sufre las carencias del desarrollo operativo basado a las políticas de ejercicio de la empresa. Estos fueron aplicados tres veces al día por un periodo determinado para efectos de la investigación social y del aprendizaje que es una disciplina que impone los lineamientos metodológicos para este trabajo como el que se ve en el pasado a la determinación de una tamaño de muestra que nos ayuda al uso estadístico y manejo de datos en su clasificación de esta investigación permitiendo que sea mas crítica teniendo un rango de magnitud en el estudio considerado al incorporar las encuestas de población sujetas a este estudio en base a la muestra asignada.

Resultados de las encuestas

Tomando en consideración que esta actividad se toma como una técnica propia para determinar las necesidades de la capacitación así también nos ayuda a determinar las necesidades a prioridad como la expansión de empresas y la admisión de nuevos empleos. De igual manera en una forma opuesta a la visión del organismo tomaremos en consideración la rotación que se da en base a la reducción del número de empleados.

Considerando los cambios de métodos en los procesos de la tecnología del trabajo y permitiendo la secuencia de esta actividad que nos puede determinar la ubicación propia del recurso humano en relación a otros organismos del mismo giro se procede a sustituir

y realizar movimientos imprevistos del personal para mantener un equilibrio constante en su desarrollo y de esa manera darle expansión a los servicios requeridos tanto al personal como a la empresa dando origen al conocimiento de los cambios de programa de la producción.

También se consideran los movimientos en forma temporal, llámense ausencias, licencias o vacaciones del personal que dentro de un programa analizado se tomarán como condiciones precarias a la modernización de la tecnología tomado como fundamento al manejo y adiestramiento de la maquinaria y equipo establecido por los cambios de la tecnología que fueron determinados por las requerimientos de la producción y comercialización en los servicios y productos de que son originados.

Dentro de las encuestas que fueron establecidas se toma en consideración a todo el personal dentro del organismo para que exponga o manifieste el criterio tan valioso en la toma de decisiones para mejorar o requerir los programas de capacitación de personal en la modernización continua que requiere la empresa establecido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En la actualidad dio un resultado, con esta fundamentación que 65% de los encuestados manifestó a los instructores que sí es necesario impartir los cambios al adiestramiento y capacitación dentro de los programas de especialización de programas.

De la misma manera los entrevistados manifestaron que los programas de capacitación han sido evaluados en base al funcionamiento de los resultados obtenidos y considerando dentro de 35% de los empleados programados a la capacitación que fueron como objeto de indicador para la decisión en el programa. Uno de los resultados nos proporcionó que 45% considera que el programa es un desperdicio en la materia prima dando una tendencia al cuello de botella como un problema

que es más urgente para predeterminar a través de un análisis crítico el control de este elemento de la empresa para lograr una mejora en la aplicación de aprovechamiento del recurso material como de carácter urgente se requiere esta solución.

Entre los problemas que se detectaron en las entrevistas observamos que al 24% de los encuestados les falta conocimiento de mayor profundidad sobre las dificultades que tiene para realizar su trabajo y utilizar de manera optima la maquinaria en el proceso productivo de cambio.

Otro elemento que indica el bajo nivel lo determina la carencia de la motivación siendo esta de 16% del personal analizado el cual se fundamenta por falta a la modificación del clima organizacional y a la necesidad de las tendencias del cambio en donde condicionan el mayor aprovechamiento a la aplicación de la remuneración en el trabajo personal.

La escasez de recursos financieros y la resistencia de algunos trabajadores para adaptarse a los cambios tecnológicos constituyen grandes obstáculos en los proyectos de capacitación tanto en organismos pequeños como grandes en donde todos los resultados de un estudio analítico de los altos gerentes para predecir la visión y consideración en la situación del desarrollo operativo que deberá de exponerlos por la alta gerencia a la decisión o compromiso de esta incidencia en los resultados empresariales.

La sucesión de este proceso de diagnóstico para la detección de las necesidades a la capacitación, de igual manera se deberán de tomar como fuente de alternativa del desarrollo aplicado la evaluación y funcionamiento predeterminado en forma subjetiva al desempeño de cada uno de los puestos y tomando como índice de referencia los perfiles que se requieren como propiedad en el desarrollo del puesto para que sean sujetos de los cambios y modificaciones que a través

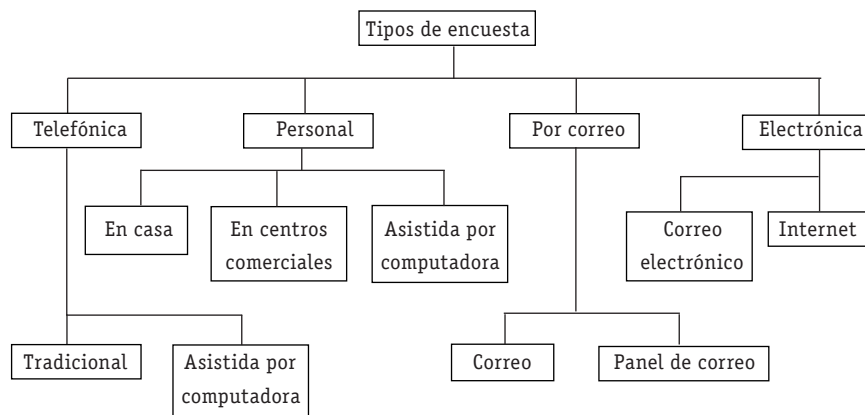
de un estudio comparativo aplicado a la administración del tiempo se logrará el costo y beneficio que tiene cada uno de ellos basado en las cargas de trabajo mal compensadas para desempeñar las funciones que predominan en los puestos como son las cotidianas, las temporales y las extemporáneas juntamente con las condiciones de trabajo que requiere en las actividades del puesto y así tener un conocimiento en la distribución de cada uno de ellos y ver los desequilibrios generados por la falta de capacitación y el cambio de conductas temporales y fundamentados a las políticas del desempeño (véase esquema 1).

Este estudio de probabilidades en una institución u organización con los problemas del personal en donde no tienen una responsabilidad que influya en las metas, políticas, programas de los planes a la calidad de la producción establecidos por las empresas y así en donde se desarrollan los niveles de motivación a la preparación de los programas de capacitación y eliminación de las dificultades operativas y administrativas en los trabajos en equipo como también la falta de colaboración interdepartamental para que genere la fundamentación de las metodologías

interdepartamentales como de niveles para que no permitan el aumento de los conflictos entre el personal en carácter individual como en función patronal para cubrir los derechos del trabajador asumidos por un marco jurídico en donde son establecidos a las leyes propias de todo buen gobierno encaminado al bienestar social de sus organismos (véase gráfica 1).

Estos ejemplos que hemos obtenido de la información de resultados de las encuestas del diagnóstico para detectar las necesidades de la capacitación del personal como una consecuencia del cambio en ocasiones que pueda ser tan amplio y profundo esta actividad como decisión de las nuevas direcciones en las estrategias corporativas que nos lleven a corregir y prevenir la facilitación del desarrollo de cada uno de los puestos en las instituciones que ayuden al personal a dominar las habilidades de los trabajos presentando la oportunidad de crecer y hacer profesionales en sus funciones a través de explotar su entusiasmo con el análisis de causa y efecto en una forma lógica de concebir estrategias de la capacitación apropiadas por los desafíos o retos generados por la misión y visión de las organizaciones.

ESQUEMA 1
CARTA DESCRIPTIVA DEL PROCESO EN EL DESARROLLO PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN



Esto se puede realizar en sesiones dinámicas donde la experiencia, la creatividad y el entusiasmo de la enseñanza-aprendizaje nos ayude a estructurar nuevos modelos donde empleados y directivos participen, compartan sus cualidades y habilidades. De acuerdo al temperamento de cada persona será posible enriquecer y realizar las tareas como parte de su trabajo en los procesos implicados con la habilidad y el esfuerzo y la condición física de las tareas en conjunto como objetivo a sus funciones relativas para afirmar la destreza física y mental, así como también el esfuerzo en la condición de trabajo como un medio de desarrollo para definir el riesgo.

Dentro de la aplicación para determinar la importancia de las habilidades de cada uno de los puestos, en primer término el reclutamiento y clasificación de acuerdo a la necesidad e importancia de la información. En segundo término la actuación de las conductas en los movimientos de realización de las tareas musculares a su vez llamadas como una actividad y habilidad psicomotora dentro de la observación se ve una línea recta y los músculos generan el movimiento a lo largo del desarrollo de la función dentro de esta habilidad se toma en consideración la habilidad en el aprendizaje como la descomposición de sus partes en un todo a través de un conjunto de trazos particulares de formas específicas que se colocan en posiciones específicas sobre las líneas de descomposición en las tareas.

El motor de la habilidad de algunas actividades se debe a los aspectos de conducir y conducirse a las personas, maquinarias en manejo de equipo como la actividad que desarrolla en la verificación específica psicomotora.

La tercera habilidad, es la más complicada, pues corresponde al diagnóstico de todas las formas de tensión a los problemas de definición que corresponden a la orientación del diagnóstico y aunque ayudan a descubrir el razonamiento de la actividad

móvil necesaria que nos apoye al inicio del aprendizaje a través de la gráfica anterior con lógica para conocer en las habilidades temperamentales basada la psicomotriz más importante donde se acentúan los procedimientos lógicos y mejorar los apoyos del aprendizaje apropiados que deben preparar mientras de que se planea la sesión.

Estructura de un modelo de sesión de habilidades simples por ejemplo

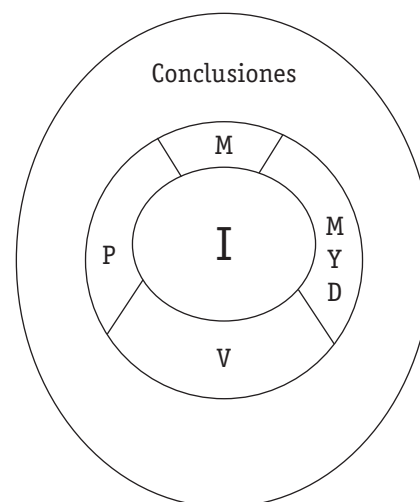
Preparar una sesión de capacitación con base en los objetivos establecidos forman tres aspectos principales que son los que se aprecian en la figura 1.

LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO

Esta actividad emana por su desarrollo el conocimiento de ventajas y desventajas en el uso de las técnicas de la capacitación aplicadas frecuentemente tomando en consideración que esta actividad se deberá de realizar en dos partes: dentro y fuera del puesto, la primera parte que esta forma da por las entrevistas y cuestionarios de carácter subjetivo como la segunda parte que se deberá de aplicar dentro del puesto para determinar con una exactitud

el diagnóstico de necesidades que requiere el puesto como ocupante del mismo para poder crecer en proporción a las visiones deseadas y a los cambios adecuados para ejercer las funciones del contenido del puesto.

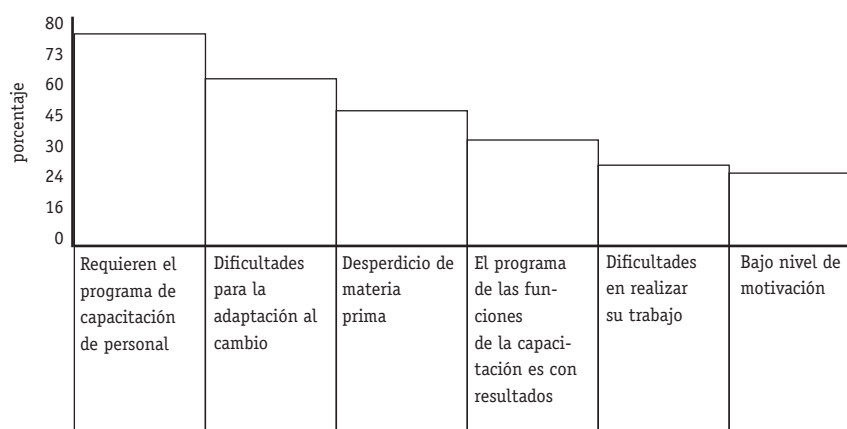
FIGURA 1



Introducción (I)
 Contenido: muestra (M)
 Mostrar y decir (MYD)
 Verificación de la comprensión (V)
 Segmento de la comprobación y adiestramiento
 Práctica (P)
 Conclusiones o informe del diagnóstico (Smith y Delahaye, 1990)

GRÁFICA 1

RESULTADOS DE ACUERDO A LA TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN DE LAS ENTREVISTAS COMO APOYO AL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN LA ACTUALIDAD



Es necesario conocer como las habilidades se realizan dentro del contenido y descripción del puesto para tener la introducción del diagnóstico y así poder determinar los juicios críticos en la aplicación y recomendaciones de los programas de capacitación. Conocer las dificultades que tiene un trabajador y valorar si es una deficiencia por actitud o aptitud. A partir de ahí, desarrollar planes donde los ayudarán a proporcionar la eficiencia máxima en la enseñanza aprendizaje y la forma que lo toman los capacitados al ejecutar sus funciones y conocer con mayor profundidad las dificultades y problemas que tienen en su aplicación.

Tomando en consideración una metodología de aprendizaje en función de los objetivos que después determinen el programa, deberá el trabajador de ser capaz de realizar cada una de sus funciones adscritas a su puesto, de acuerdo a las causas de eficiencia y eficacia al aplicarlas a la calidad del desarrollo laboral, como también demostrar las ventajas que va a lograr el ocupante del puesto mediante la explicación en los cambios de los procesos productivos lo que reditúa a la aceptación sin generar rechazo de un modelo conductual, fundamentado los programas de capacitación de los puestos.

El aprendizaje es una fuente de crecimiento por la experiencia de la vida laboral del trabajador, donde participa de sus buenos hábitos aplicados como virtudes del esfuerzo y la habilidad, formados por un equipo de trabajo con la finalidad de trabajar y hacer rendir su trabajo ante los administradores y supervisores. Dentro de un equipo de trabajo se recibirá mayor información de ideas para modificar y cambiar malos hábitos en el manejo de aspectos desconocidos en el trabajo, así como en el lugar mismo por sus colaboradores, sabiendo que esta actividad de la capacitación debe ser bajo un proceso continuo, transformando los errores en una virtud de eficiencia en su trabajo y no aceptando la responsabilidad de

ayudar cuando se le pide a las necesidades de la capacitación.

LAS NECESIDADES COMO FACTOR A LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA

Trataremos de conocer este problema en donde nos permita evaluar y comparar la situación generalizada de las necesidades que tiene cada uno de los integrantes de la organización y se determinará con la mayor precisión a través del cuestionario que a continuación detallaremos como una herramienta de la tecnología de la investigación.

- ¿Qué desea el trabajador de su producto?
- ¿Cómo influyen los beneficios en forma psíquica a la actitud ante el puesto de trabajo?
- ¿Cómo afectan las actitudes, la cantidad y la calidad de la producción?
- ¿Qué opinan los directivos de lo que se está actuando?
- ¿Dónde obtiene mayores satisfacciones el investigador?

Estas y otras preguntas similares nos ayudarán como apoyo para el conocimiento del problema y de cada una de las necesidades humanas bajo la interacción de los climas organizacionales que se agrupan en distintos aspectos en el concepto de personas, en donde predominan sus sentimientos y emociones ante los compromisos generados por las relaciones laborales, interpretan correctamente la serie de problemas relativos con la relación laboral de su trabajo y la adaptación individual y social que personaliza su identidad aun en la atención de sus conductas de actitudes y aptitudes en el trabajo, como satisfacciones que proporcionan algunos criterios de especialistas en el manejo del personal; en la satisfacción de las organizaciones que puedan proporcionar este desentorno por falta de atención en donde reflejan los aspectos a la tendencia hacia la psicología organizacional (Guilmer, 1964).

Uno de los reactivos que manifiesta la satisfacción del trabajador es sentirse a gusto en realizar las actividades encomendadas que significan algo más que un mero "el no sentirse molesto". De acuerdo a las entrevistas que proporcionan los directivos y especialistas profesionales establecen todos sus conocimientos y experiencias que han creado como un factor objetivo en su acervo cultural que hubiera hecho sentir una predilección o un disgusto excepcional por su trabajo, como un valor a los resultados aplicados a experiencias positivas en el contenido de las tareas asignadas, basándose en una satisfacción ególatra en el cumplimiento y reconocimiento a su trabajo y a las posibles determinaciones en que las circunstancias de los mandos medios y los marcos jurídicos establecidos a los procesos operacionales, en formas de creación a la incorporación del ambiente laboral y al considerar que su actividad es de un nivel profesional, como una actitud en el empleo y la satisfacción en el trabajo fundada en los valores organizacionales para construir y mejorar la calidad en los trabajos, donde se fomentan en forma técnica las palabras de satisfacción y que corresponden a los valores intrínsecos y extrínsecos arrojados por los estudios de laboratorio, donde influye la deducción y la motivación de carácter intrínseco que fue aplicado por los investigadores o responsables del diagnóstico en que el individuo efectúa el ejercicio en la aplicación de su mente creativa a las tareas asignadas al puesto a desarrollar, formadas por la terapia motivacional, donde se presentan las renunciaciones económicas y la reevaluación que puede provocar la presencia de dinero.

Por otra parte se genera el criterio, que cuando más se utiliza la recompensa y los reconocimientos inmateriales, tales como elogios, palabras de ánimo, reactivación positiva, se refuerza una iniciativa de fortalecimiento a la motivación, dando como descubrimiento

los estudios que se interrelacionan con los motivos de superación a una proyección de cambio de conducta

Así también se tomarán en cuenta las necesidades de grupo, como parte de una organización de carácter progresivo y con misión económica, en donde no ha sido capaz de reducir la determinación de grupos en el desarrollo organizacional, consiguiendo, a lo menos, algunos beneficios a las personas y enfocadas a las responsabilidades de su trabajo que incluye un reconocimiento a la necesidad de los trabajadores al hablar de las mujeres, madres solteras, viudas en donde carecen grupos minoritarios y con una mayor necesidad de desarrollar una actividad como satisfactor de su necesidad económica que las evade como único recurso de la pequeña sociedad representada de valor jurídico. La trabajadora mostrará su preocupación a través del cuestionario que se le aplicará primero en forma individual y después en grupo con las siguientes preguntas:

- ¿Podrá disminuir a este tipo de trabajadoras un producto fiable y con las características del mercado?
- ¿Cuáles son los efectos del desempleo de este tipo de personas en la sociedad?
- ¿Son concretos los criterios que se toman en cuanto a la jubilación de las trabajadoras como mujeres que se han considerado parte de la misma sociedad de la organización con muchos y más problemas en los aspectos prácticos y psíquicos?

LA SATISFACCIÓN LABORAL PRECEDIDA POR LOS DIRECTIVOS

Este estudio analítico se complementará con el uso y técnicas de la investigación en el que se conocerán los riesgos y características de la personalidad de cada uno de los miembros que desarrollan una actitud a la remuneración de su trabajo personal como un factor importante a la satisfacción y vincula-

ción entre la empresa y la sociedad que se deberán analizar de acuerdo a cinco factores que intervienen al descubrir las necesidades psicológicas o llamadas como de seguridad social; con ello se logra como una lucha de carácter sindical que respeta todos sus derechos ante las formas jurídicas de cada uno de los trabajadores, obtenida por los directivos que demuestran aquellas consideraciones de posición y rangos característicos de dirigentes especialistas y con alta experiencia en su nivel para identificar las líneas o fuentes de comparación entre los grupos que manejan los organismos atribuidos al conocimiento de la personalidad, en forma general, en cada uno de los grupos bajo un concepto de puntualización a la elevada satisfacción.

Así también estableceremos esta gráfica de necesidades que hemos hablado con anterioridad y afectan a los grupos de la organización.

Para completar el estudio sobre las actitudes del trabajador se ha ocupado que estos deseen participar y conocer sus desafíos para conocer una satisfacción de los obreros en el trabajo, con base en un cierto número repetitivo de ejecución de este. Así determinaremos la muestra de la necesidad que requiere este trabajo de investigación bajo un

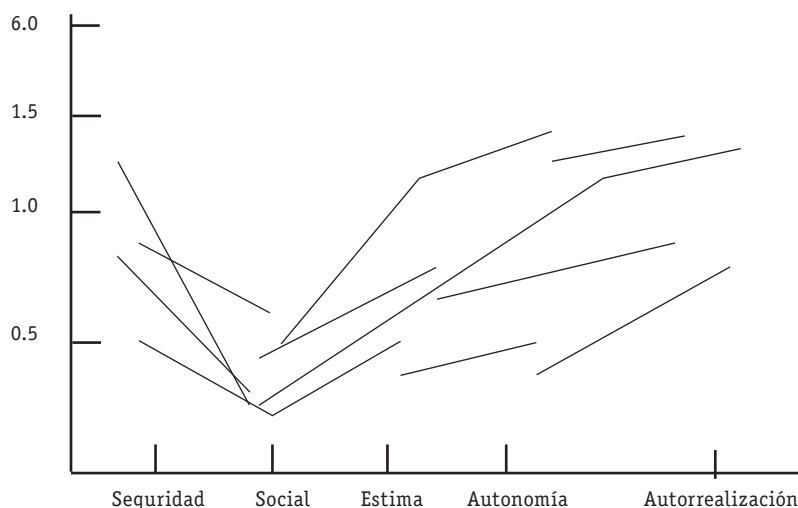
promedio de algunos elementos, de los más importantes, que detallarán los aspectos en forma específica de cada uno de los factores que se anteponen a la relación de las actitudes de cada uno de los empleados. Esto nos lleva a hacer un análisis comparativo que determina las ventajas y desventajas que posee cada uno de los trabajadores, sus aspectos específicos al desarrollar las actividades de su trabajo.

Uno de los problemas que presenta este cuadro, en donde influye la adolescencia emocional, que genere una variable difícil para tratar al capacitado en forma directa, es que este trabajo lo aplique un directivo en diferencia de edades emocionales.

En este caso el directivo empresarial con base en el problema se deberá de acoplar a las necesidades extrínsecas de algunas corporaciones basándose a las funciones originales que lleven a cabo el cambio y las modificaciones que sean necesarias en forma motivada hasta donde sea necesario, que se requiera la fuerza condicionada a las jerarquías regidas de este modelo.

Difíciles son los problemas emocionales relacionados con las edades diferentes de madurez; no obstante que se vinculan en forma coordinada con los adolescentes que presentan crisis

GRÁFICA 2



individuales de maduración y experiencia de acuerdo a la resistencia al cambio en la implantación de la defensa de valores falto de las consistencias necesarias inducida por la experiencia, por algunos de edad madura y es una fase en que la prudencia frene la emoción del descubrimiento que se impone a la realidad en la resistencia de los problemas en cambio, no se tenía que la diferencia de edades que se sientan inseguros sobre las resoluciones en diferentes criterios desde el punto de vista positivo a la madurez de una fase de la vida en que el hombre pase de la subjetividad a la objetividad creando un acervo cultural, de experiencia y energía suficiente para redondear los logros que se conducen en forma separada de las angustias y temores de la responsabilidad.

REFLEXIONES SOBRE LAS CAPACITACIONES HACIA LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES

Se detallará de acuerdo a las actitudes ante el trabajo de la comodidad y satisfacción que este pueda proporcionar y nos ayude para exteriorizar nuestro criterio al fin de hacer hincapié aplicado a la industria efectiva, y que los pueda ejercer sobre un cierto control de satisfacción.

La implantación de este sistema nos proporciona aumentar la producción e incrementar el ambiente laboral a la adecuación del grupo con cada uno de los trabajadores, basándose a la conducta de ellos mismos y siendo para este estudio la materia prima de la necesidad establecida por los interesados y obteniendo el beneficio, como un resultado lógico en cada uno, y en forma indirecta se incrementará después de un periodo que acepte el cambio, la facilidad, bajo el adiestramiento y la especialización de su trabajo, el uso y aplicación como rendimiento determinante de la misma producción

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO FUENTES DE APOYO PARA EL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES

Uno de los enfoques recae bajo el criterio filosófico de que el hombre nace con la capacidad de aprender de todo pero sin saber nada. Está sujeto a lo que aprende por necesidad de sobrevivir.

Todo lo que se realiza en algún momento lo ha aprendido en forma rutinaria y puede desarrollarlo con el fin de las potencialidades que lo originan para vivir. Tenemos que aprender a vivir. Para el hombre no es un obstáculo que le determinen la enseñanza recibida sino por la aplicación que se

hace a dicha enseñanza; la verdad nada se puede enseñar solo se facilitan los medios para aprender.

CONCLUSIONES

Un instructor debe detectar en forma de supuesto las actitudes necesarias que tiene cada uno de los capacitados para aprender en forma propia e inteligente y motivada como factores de indicación de la enseñanza-aprendizaje en los diseños de diagnóstico de detección de las necesidades, utilizando el descubrimiento de huecos entre los desempeños adecuados e inadecuados de su trabajo, proporcionando una base en forma definida de las necesidades de la organización, juntamente con los objetivos y políticas de la capacitación derivados de ellas, a través de un monitoreo de información para integrar un esquema del desarrollo empresarial, mostrando las áreas y síntomas de las necesidades del adiestramiento y capacitación.

Así también seleccionando y clasificando los datos que se investigaron en el diagnóstico de necesidades, de acuerdo a los objetivos de aprendizaje que deberán de reunir las características siguientes: claridad, precisión y explicación. Porque es imprescindible en forma vital para la eficiencia y eficacia de las empresas; esto se basa en la capacitación, una de las técnicas más importantes en los procesos de desarrollo productivo, que se consideran fundamentales para el objetivo como consecuencia de la mala administración de los recursos.

Fundamentado en el análisis de las necesidades para hacer mejor uso, parte indispensable del proceso a través de la información como alternativa de la decisión para el futuro que se ha establecido como problema en las organizaciones y las personas que proporcionarán y deberán afrontarlos.

CUADRO 1

Aspectos interiores del trabajo	Contactos personales con gente ajena a la empresa
• Idoneidad para adiestramiento y preparación, y recursos. • Idoneidad para responder a aspiraciones y proyectos. • Oportunidad para adquirir conocimientos teóricos y prácticos. • Valoración moral del deber cumplido del trabajo. • Prestigio, estatus, dignidad, importancia, respeto, poder. • Reconocimiento público y privado, aprecio, fama. • Respeto de sí mismo. • Servicio público, altruismo • Servicio a la empresa.	• Libertad e independencia de investigación, acción y planificación. • Trabajo y obligaciones perfectamente definidos y delimitados. • Creatividad y expresión personal. • Posibilidad de participar en las decisiones. • Responsabilidad y autoridad. • Iniciativa • Posibilidad y autoridad • Reflexión y atención • Interés • Variedad o repetición, especialización • Facilidad • Oportunidad de viajar

BIBLIOGRAFÍA

- ABERCROMBIE, M.L.J. (1974), *Aims and Techniques of Group Teaching* (3rd ed), London, Society for Research into Higher Education.
- ARGYLE, M. (1978), *The Psychology of Interpersonal Behavior*, Pelican.
- ARGYRIS, C. (1967), "Today's problems with tomorrow's organizations," *J. Management Studies*, 4, 31-55
- BENNISON, M. and CASSON (1984), *J., A Manpower Planning Handbook*, McGraw-Hill.
- BERELSON, B. (editor) (1963), *The Behavioral Sciences Today*, Nueva York, Basic Books.
- BERRIEN, F.K. (1966), "Japanese values and the democratic process," *J. Soc. Psychol*, 68, 129-138.
- BOYDELL, T.H. (1975), *A Guide to the Identification of Training Needs*, BACIE.
- BOYNTON, P.W. (1947), *¿So You Want a Better Job?* Nueva York, Socony-Vacuum Oil Company.
- BRADY, J.V. (1958), "Ulcers in 'Executive' Monkeys," *Scient. Amer.*, 199, 95-99.
- BRUNING, J.L. and KINTZ, B.L. (1968), *Computational Handbook of Statics*, Scott, Foresman.
- CARTWRIGHT, D. and ZANDER, A. (eds), *Group Dynamics*, Tavistock.
- DAVIES, I.K. (1971), *The Management of Learning*, McGraw-Hill.
- DEAN, C. and WHITLOCK, Q. (1983), *A Handbook of Computer Based Training*, Kogan Page.
- DUBOIS, P.H. (1964), *A Test-Dominated Society: China 1115 a. C. - 1905*, "Invitational Conference on Testing, 1956, 8 237-268. Problems", Nueva York, Oct. 31.
- DUNNETTE, M.D. y KIRCHNER, W.K. (1965), *Psychology Applied to Industry*, Nueva York, Appleton-Century-Crofts.
- EASTERBY-SMITH, M. (1974), *Evaluation and Control of Training*, McGraw-Hill.
- ENGEL, H.M. (1973), *Handbook of Creative Learning Exercises*, Gulf.
- ETZIONI, A. (1965), *Organizational Control Structure*, en March, J.G. (ed) *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand McNally.
- FARMER, E. (1958), *Early Days in Industrial Psychology, an Autobiographical Note*, "Occup. Psychol.", 32, 264-267.
- FERGUSON, L.W. (1962), *Industrial Psychology and Labor*, en Gilmer, B. v. H. (ed) *Walter VanDyke Bingham*, Pittsburgh, Pa., Carnegie Institute of Technology.
- (1963), *The heritage of Industrial Psychology*, Hartford, Conn., Finlay Press.
- GAGNE, R.M. and BRIGGS, L.J. (1974), *Principles of Instructional Design*, Holt, Rinehart & Winston.
- GIBB, C.A (ed), *Leadership*, Penguin.
- GOLDSTEIN, I.L. (1974), *Training-Program Development and Evaluation*, Brooks/Cole.
- GREENLEY, R.J. (1945), *Job Training*, "Labor. Relat. Bull." National Association of Manufactures, núm. 35.
- GRONLUND, N.E. (1970), *Stating Behavioral Objectives for Classroom Instruction. A basic explanatory text*, MacMillan.
- GUILMER, B.H. (1960), *Industrial Psychology*, *Annu Rev Psychol*, 11, 323-350.
- (1964), *Psicología organizacional*, Barcelona, Editorial Martínez Roca.
- IUPPA, N.V. (1984), *Practical Guide to Interactive Program Design*, Knowledge Industries.
- JOHNSON, D.W. (1981), *Reaching Out* (2nd ed) Prentice Hall.
- KIRKPATRICK, D.L. (1971), *A Practical Guide to Supervisory Training and Development*, Massachusetts, Addison-Wesley.
- KOLASA, B.J. (1969), *Introduction to Behavioral Science for Business*, Wiley.
- LAIRD, D. (1978), *Approaches to Training and Development*, Massachusetts, Addison-Wesley.
- NATIONAL HOME STUDY COUNCIL (1980), *Home Study, Course Development Handbook*, Washington, D.C., National Home Study Council.
- OTTO, C.P. and GLASER, R.O. (1970), *The Management of Training*, Massachusetts, Addison-Wesley.
- PEDLER, M. (ed) (1983), *Adult Learning in Practice*, Gower.
- RAE, L. (1985), *The Skills of Human Relations Training*, Gower.
- ROSENBAUM, B.L. (1984), "Back to Behavior Modeling," *Training and Development Journal*, November, pp. 88-89.
- SMITH, Barry J. y DELAHAYE, Brian L. (1990), *El ABC de la capacitación práctica*, México, McGraw-Hill.
- SPROTT, W.J.H. (1978), *Human Groups*, Pelican.
- STEWART, C.J. and CASH, W.B. (1982), *Interviewing-Principles & Practices*, (3rd ed), Wm.C. Brown.
- SUESSMUTH, P. (1978), *Ideas for Training Managers and Supervisors*, University Associates.
- THEOBALD, J. (1974), *Classroom Testing: Principles and Practice*, Longman (Hawthorn, Aust.).
- TRACEY, W.R. (1971), *Designing Training and Development Systems*, American Management Assoc.
- TUCKMAN, B.W. (1975), *Measuring Educational Outcomes*, Harcourt Brace Jovanovich.
- WATSON, A.D. (1984), *Managing the Training and Development Function*, Gower.
- WEHRENBURG, S. and KUHNLE, R. (1980), "How Training Through Behavior Modeling Works," *Personnel Journal*, July, pp. 576-581.