

PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN

Algunos propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación, de acuerdo con Siliceo Aguilar (2015), son:

1. **Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y los valores de la organización.** El éxito de estas cinco acciones dependerá del grado de sensibilización, concientización, comprensión y modelaje que se haga del código de valores corporativos.
2. **Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.** Las técnicas educativas modernas y la psicología humanistas aplicadas a la vida de las organizaciones, han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado es indicador indiscutible de la efectividad en el aprendizaje. Ante la permanencia del cambio en nuestro entorno, este segundo propósito constituye una aplicación de gran demanda y actualidad.
3. **Elevar la calidad del desempeño.** Identificar los casos de insuficiencia en los estándares de desempeño individual por falta de conocimientos o habilidades, significa haber detectado una de las más importantes prioridades de capacitación técnica, humana o administrativa. Hay que tener en cuenta que no todos los problemas de ineficiencia encontrarán su solución por la vía de la capacitación, y que en algunos casos los problemas de desempeño deficiente requerirán que la capacitación se dirija a los niveles superiores del empleado en quien se manifiesta la dificultad.
4. **Resolver problemas.** La alta dirección enfrenta cada día la necesidad de lograr metas trascendentes con los altos niveles de excelencia en medio de diversas dificultades financieras, administrativas, tecnológicas y humanas. Si bien los problemas organizacionales son dirigidos en muy diferentes sentidos, el adiestramiento y la capacitación constituye un eficaz proceso de apoyo para dar solución a muchos de ellos.

PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN

5. **Habilitar para una promoción.** El concepto de desarrollo y planeación de carrera dentro de una empresa es practica directiva que atrae y motiva al personal a permanecer dentro de ella. Cuando esta práctica se realiza sistemáticamente se apoya en programas de capacitación que permiten que la política de promociones sea una realidad al habilitar íntegramente al individuo para recorrer exitosamente el camino desde el puesto actual hacia otros de mayor categoría y que implican mayor responsabilidad.
6. **Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.** Las primeras impresiones que un empleado o trabajador obtenga de su empresa tendrán un fuerte impacto en su productividad, actitud hacia el trabajo y hacia la propia organización.
7. **Actualizar conocimientos y habilidades.** Un constante reto directivo consiste en estar alerta de nuevas tecnologías y métodos para hacer que el trabajo mejore y la organización sea más efectiva. Los cambios tecnológicos realizados en las empresas producen a su vez modificaciones en la forma de llevar a cabo las labores.

Referencia:

Siliceo Aguilar, Alfonso. (2015). Capacitación y desarrollo de personal. México. Limusa.