

Tercer cuatrimestre Medicina Veterinaria Y Zootecnista.

2020

Brandon Eduardo Chang

CAPITAL HUMANO

Lic. JUAN JESUS

AGUSTIN GUZMAN

Asesor académico

agustin_50_19@hotmail.com



ENSAYO DE LA UNIDAD IV

4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo

4.2 Aspectos legales

4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

GUATEMALA-MEXICO

INTRODUCCION

Se entiende por capacitación las actividades culturales y educativas enfocadas a lograr la superación intelectual y el desarrollo de habilidades de sus recursos humanos, por parte de las organizaciones empresariales.

En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa: los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo.

Capacitar es involucra al trabajador para que desarrolle sus habilidades y conocimientos y que sea capaz de sobrellevar con mas afectación la ejecución de su propio trabajo



4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo

Antecedentes

La capacitación y el desarrollo que se aplica en las organizaciones deben concebirse precisamente con modelos de educación a través de los cuales es necesario formar una cultura de identidad empresarial basada en los valores sociales de la productividad y la calidad en las tareas laborales.

La capacitación debe cumplir con los objetivos y los principios personales, profesionales y laborales ya que formaran parte del desarrollo que conlleva a la empresa tener claro y presente como parte de su estilo de vida

Los beneficios que tiene una organización con la capacitación que se le da los trabajadores es que mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, y por lo consecuente eleva la moral de la fuerza de trabajo, y al mismo tiempo estimulando a cada colaborar mejorando la relación jefes-subordinados.

Etapas del proceso de capacitación y desarrollo

Necesidad: el primer paso a este proceso es reconocer la necesidad de la empresa o de cada departamento, analizar a cada uno de los individuos.

Diseño de la instrucción: aquí se reúnen los recursos o métodos necesarios para llevar a cabo la capacitación y se cumpla con el objetivo del aprendizaje durante la capacitación.

Validación: este punto como su nombre lo dice, valida la capacitación mediante los participantes con la finalidad de garantizar la validez del programa.

Aplicación: esta etapa el trabajador muestra sus habilidades e impulsa con éxito la capacitación.

En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera

directa: los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo. El sistema de aprendices tuvo una larga vigencia histórica; sin embargo, con el progreso industrial este sistema paulatinamente dejó de satisfacer los requerimientos de recursos humanos que tuviesen los conocimientos y las habilidades necesarias para los nuevos procesos productivos, cada vez más complejos.

4.2. Aspectos legales

El artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, así como las contraprestaciones que los patronos tienen la obligación de dar. Para nuestro interés constituye una importante novedad la reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XIII, en la que consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Fracción XIII: Obligación de los patronos capacitar y adiestrar a sus trabajadores. ARTICULO. 3. Ley federal de trabajo define: Es de interés social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores ARTICULO. 7 El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en se trate. Art. 25 fracciónARTICULO. 132 Fracción XI y XXVIII-El patrón tiene como obligación proporcionar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.

4.3. Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

La detección de Necesidades de Capacitación o el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales. Las siglas en inglés son TNA (Training Needs Assessment). Las DNC permitirán: • Corregir problemas en la organización. • Reencaminar desviaciones en la productividad.

105 • Impactos actuales o previsión de futuros por cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas ante la reducción o incremento del personal. • Frente a cambios de funciones o de puestos en situaciones emergentes o como parte de un Plan de Carrera. La detección de los requerimientos de capacitación es el elemento más importante en la elaboración de un programa de capacitación. Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes:

- Encuesta,

que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.

- Entrevista,

que consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado. Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados.

- Observación, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar

- Consultores externos, que consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación Los instrumentos más usuales son:

- Cuestionario, que es una forma impresa que contiene una lista de preguntas específicas dirigidas a reunir información sobre conocimientos, habilidades, opiniones acerca de aspectos del trabajo que desempeña la persona, o la empresa

- Descripción y perfil del puesto, que consiste en analizar la descripción y perfil de puesto para conocer las funciones y los requisitos que debe satisfacer la persona

que lo desempeña. De esta forma, se compara lo que requiere el puesto con lo que la persona hace. 106

- Evaluación de desempeño, que consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado. Beneficios de la Capacitación

- Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Mejora la relación jefes-subordinados
- . • Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas. • Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes. • Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- Elimina los costos de recurrir a consultas externas. • Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo
- . • Forja líderes.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto
- . • Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual. • Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados
- . • Hace viable las políticas de la organización
- . • Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

enfocan a diversas terminaciones individuales y organizacionales..

Conclusiones

Tanto la Capacitación como el Desarrollo de los Recursos Humanos son elementos precisos en el desempeño de los objetivos de toda organización. Desarrollar nuestras habilidades, actitudes y el crecimiento laboral y profesional, en los empleados y ejecutivos de una organización aprueba que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad. Considero que un recurso muy importante con que cuenta una empresa es el Recurso Humano. La capacitación es, una transformación para la organización, para obtener resultados de ello y no sólo benefician la formación del empleado, sino que también ayuda a cumplir los objetivos de la organización a la que pertenece. La capacitación y el desarrollo humano son importantes en la actualidad y en el futuro dentro de la organización, depende de la delicada aplicación de cada etapa y desarrollo de aprendizaje que se haya adquirido para los resultados positivos que todos generaran.

Bibliografía

Aguilar, A. S. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. En A. S. Aguilar, Capacitación y desarrollo de personal (pág. 17). México: Editorial Limusa.

HRFocus, A. D. (abril 1993). Las 5 etapas del proceso de capacitación desarrollo. En A. d. HRFocus, Las 5 etapas del proceso de capacitación desarrollo. Nueva York: American Management Association Internacional.