

4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo

4.2 Aspectos legales

4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo CAPITAL HUMANO

En este trabajo que se presenta damos a conocer de tal manera que todos los temas que serán vistos a lo largo de esta cuarta unidad de la materia de Gestión del Capital Humano.

El tema principal de esta tercera unidad es la capacitación y desarrollo de capital humano, a partir de este tema empezaremos a desarrollar los temas principales que son: los antecedentes de la capacitación y el desarrollo del capital humano, ya que este es el punto de partida para establecer un nuevo diseño de capacitación dentro de cualquier organización y así poder detectar posibles necesidades y poder emplear técnicas y métodos tradicionales y modernas a distancia para que la empresa sea competitiva y no tener problemas en capacitar a sus empleados y así poder desenvolvernos en la diversidad que muestran las demás y personal para poder llevar esto a cabo de una manera correcta hay que respetar y saber que artículos tratan de la capacitación y el desarrollo del capital humano que emanan de la CONSTITUCIÓN y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Todo esto antes mencionado será el punto de partida para elaborar los planes y programas de capacitación.

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad. En el marco de este trabajo, entenderemos 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.

La capacitación laboral es la respuesta a la necesidad que tienen las organizaciones o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, mediante conocimientos teóricos y prácticos que potenciará la productividad y desempeño del personal.

- Aumenta la rentabilidad de la organización.
- Ayuda a prevenir accidentes de trabajo.
- Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.
- Facilita que el personal se identifique con la empresa.

En el punto de aspectos legales deben de ser tomados con mucha importancia ya que el jefe y trabajador deben de estar absoluto de todas las reglas y para no tener ninguna falla, mediante la realización de dicho trabajo o algún tipo de mal entendido.

Aspectos legales para crear una empresa. La constitución de una empresa conlleva la toma de importantes decisiones, así como una serie de trámites legales y administrativos. ... Toda persona que decide crear una empresa ha de partir de una idea de negocio, la cual debe plasmarse en un documento denominado "Plan de empresa".

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 patrones 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 patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Ley federal de trabajo define:

ARTICULO. 3.

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 fracción-ARTICULO. 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.

1. Lectura: En la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan.

2. Instrucción programada: Esta aplica sin un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas. Los tipos de repuestas generalmente son de opción múltiple, verdadera o falsa, etc.

3. Capacitación en clase: Es el entrenamiento fuera del local de trabajo. Los educandos son reunidos fuera y cuentan con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación.

4. Capacitación por computadora (CBT): Con ayuda de la tecnología de la información (TIC), se puede hacer un programa de capacitación.

5. Capacitación en el puesto: utilizado para capacitar a no ejecutivos es esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo; así mismo, da una oportunidad de que el instructor-un gerente o empleado de alto nivel- desarrolle buenas relaciones con los empleados nuevos.

6. Instrucción capacitada: Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes. Este método es muy adecuado en las áreas en que la información puede presentarse por medio de conferencias, demostraciones, películas y videos o mediante instrucciones de computadoras.