

# **UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**CARRERA: LICENCIATURA EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ALUMNA: JAZMÍN JUDITH GOMEZ  
ALTUZAR**

**PROFESOR: LIC. ALEJANDRO  
CORDERO**

**ASIGNATURA: ORGANIZACIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS**

**TAREA: ENSAYO “FORMACIÓN Y  
DESARROLLO DE LOS RECURSOS  
HUMANOS”**

## FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

La formación dentro de una empresa es de suma importancia ya que esta es quien dará un resultado productivo o no productivo en un futuro para ella, dentro de esta formación se pretende que el empleado obtenga habilidades y actitudes buenas. En esta formación es importante detectar las necesidades que surgen, para detectar estas es necesario tomar en cuenta ciertos puntos estratégicos como lo son: la **observación** ya que esta permite detectar fallas y errores que están y estas pueden ser resueltas mediante una acción formativa, un ejemplo de una observación sería una mala contestación hacia un cliente de parte de un empleado; los **grupos de formación** se forman con diversos criterios como en ejemplo un comité compuesto por la dirección general, un comité compuesto por empleados o una reunión por medio de todos los miembros de un departamento; un **cuestionario** puede realizarse por medio de los clientes en este preguntando qué es lo que esperan recibir de parte de los empleados. En la elaboración de un plan de formación es importante tomar en cuenta ciertos puntos clave como el conocimiento de la situación actual, la formación es simplemente un medio para ayudar a la empresa a conseguir sus objetivos; la elección de los fines ya que una vez establecido el diagnóstico actúa y el pronóstico debe procederse a la elaboración de las políticas de formación y a los objetivos generales; la organización de los medios ya que una vez establecidos los objetivos se han de arbitrar los medios y la aplicación del programa, aquí se determina a los participantes cómo será la forma en que se les comunicará el plan de formación. Los resultados de un programa nos permiten conocer y medir si los participantes en la acción de la formación han adquirido los conocimientos, las técnicas y las actitudes de los objetivos, permiten comprobar si se transfiere o no y en qué nivel lo aprendido en la acción de la formación, permiten medir el valor del curso impartido por formadores ajenos a la empresa esto para ver si se repite, modifica o suprime, y permite la satisfacción de los participantes al término de la formación.