



**TEMA: CAPACITACION Y DESARROLLO DE
CAPITAL HUMANO**

MATERIA: CAPITAL HUMANO

PROFESOR: JUAN JESUS AGUSTIN GUZMAN

**ALUMNO: ERNESTO MARTINEZ
ESPINOSA**

**TRABAJO 1, PAR 4, CUATRI 3 “ENSAYO DE LA
UNIDAD IV”**



Introducción.

La capacitación y el desarrollo del personal son dos tópicos en los que el área de Recursos Humanos de las empresas puede, muy claramente, añadir valor a la organización, al mismo tiempo que fortalecer su rol de servicio al cliente interno y asesoría a la alta gerencia (Ulrich, 1997).

En este ensayo, veremos en partes muy resumidas pero muy claras hablando sobre capacitaciones del personal, antecedentes, detección de necesidades, métodos y técnicas de desarrollo para obtener resultados ópticos y de calidad.

Antecedentes de la capacitación y desarrollo.

Capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

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.

Aspectos legales

Como bien se mencionan en los siguientes artículos de la Constitución Mexicana De Los Estados Unidos Mexicanos;

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.

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 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.

Como bien podemos observar, tenemos varios artículos de la Constitución la cual nos habla de maneras de tener una buena aceptación laboral que no debería irrumpirse por leyes internas de las empresas.

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.
- 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.

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

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.

Conclusión.

Personalmente puedo decir que nos encontramos en una era en donde tenemos todas las herramientas para poder tener un buen trabajo, desde cualquier perspectiva o nivel de educación, ya que no todos podemos tener la misma oportunidad de estudiar en una buena escuela, o no hacerlo por cuestiones económicas, llegando a ese punto ah habido abusos de autoridad dentro de las mismas empresas o despachos de gobiernos.

Como trabajador, estudiante y como dueño de una pequeña empresa me eh dado cuenta de que podemos tener las mismas oportunidades, teniendo en cuenta las metas y sueños que cada quien quiera llegar a tener.