

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

TEMA: CAPACITACIÓN
DE PERSONAL

M.A. HIGOR RODRÍGUEZ
VITE

SEMESTRE: JULIO-DICIEMBRE
2017

Tema: Capacitación

ABSTRACT

All training is very important during the working and professional life, since this depends on the functioning of the worker or associated group, the training is the strong point for a successful development, it is very important to emphasize that it is not the same the training and development of personnel this is being our present and future. The training or training is to achieve the strength and good results that an organization expects as these ensure that the employee can have a quick and effective solution to any inconvenience that may arise during their occupation in the assigned area.

Key words

Training, work, abilities

CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO,



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

Adiestramiento es un proceso continuo y organizado que permite desarrollar en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñar eficientemente su puesto de trabajo.



ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL

Entrenamiento: es la educación profesional que adapta al hombre para un cargo o función dentro de una organización, e implica la transmisión de conocimientos, ya sea información de la empresa, de sus productos, servicios, su organización, su política, etc.



Desarrollo es un entrenamiento orientado a las tareas y operaciones que van a ejecutarse. El desarrollo de recursos humanos estimula a lograr una mejor calidad, eficiencia y productividad en las empresas y a la vez fomenta el más alto compromiso en el personal.



ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN

1.- Los gremios constituyen la primera forma del concepto de una empresa y estas a su vez dan origen a las agrupaciones de trabajadores, con la participación de:

- Maestros.
- Aprendices.
- Oficiales



2.- Se constituyo como una formula para controlar los secretos de los diferentes oficios.

3.- Con la revolución industrial, la capacitación se transformó con la incorporación de objetivos y métodos.

4.- La industrialización los llevo al cambio y propicio una gran demanda de mano de obra capacitada para el manejo de maquinaria nueva.

EL MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

- Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación”.



EL MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

Ley Federal del Trabajo



Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

EL MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;

EL MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores

PROCESO DE CAPACITACIÓN

- La capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje que inicia con el diagnóstico de las necesidades de capacitación(DNC), el cual establece un programa y se apoya en diferentes métodos para fomentar en los empleados nuevos y actuales, las habilidades que necesitan para ejecutar sus labores de manera adecuada.

ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Análisis de las necesidades

- Identificar las H+C+A
- Evaluar a los participantes
- Establecer objetivos del programa

Diseño de la instrucción

Reunir Objetivos, métodos, recursos, contenidos.
Organizarlos en un programa
Elaborar el programa

Validación

Presentar y validar previamente la capacitación.

Aplicación Desarrollo del programa de capacitación

Evaluación y seguimiento

BIBLIOGRAFÍA

- Grados, J. (2011). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Ciudad de México: Trillas.