



# *CAPITAL HUMANO*

## **LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS**

### **UNIDAD IV CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO**

#### **5° CUATRIMESTRE**

## Unidad IV Capacitación y Desarrollo de Capital Humano

### 4.1. 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.

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.

## 4.2. Aspectos Legales

**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.



# CAPITAL HUMANO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO III BIS

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 153-A.

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### CAPITULO III BIS

#### DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

##### Artículo 153-H

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

## 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 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.

## 4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

### Técnicas

#### 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, esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo.

#### 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.

## METODOS

### *1. La rotación de puestos:*

Significa hacer que las personas pasen por varios puestos en la organización con la intención de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades.

### *2. Puestos de asesoría:*

Significa brindar a la persona que tiene gran potencial la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas de la organización, bajo la supervisión de un gerente exitoso.

### *3. Aprendizaje práctico:*

Es una técnica de capacitación que permite a las personas dedicarse, de tiempo completo al trabajo de analizar y resolver problemas desiertos proyectos o de otros departamentos.

#### 4. *Asignación de comisiones:*

Brindara la persona la oportunidad de participar en condiciones de trabajo, donde participa en la toma de decisiones, aprende al observar a otros e investigar problemas específicos de la organización.

#### 5. *Participación en cursos y seminarios externos:*

Es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.

#### 6. *Ejercicios de simulación:*

Estos incluyen:

- a. Estudio de Casos: Se trata de una técnica que permite diagnosticar un problema real y presentar alternativas para su solución.
- b. Juegos de Empresa (businessgames): Consiste en que equipos de trabajadores compitan entre si y toman decisiones computarizadas en situaciones empresariales reales

## 7. *Capacitación fuera de la empresa:*

Este tipo de capacitación es proporcionada por organizaciones que se especializan en entrenamiento y desarrollo que ofrecen esquemas integrados, con un enfoque para enseñar a los empleados la importancia de trabajar en equipo.

## 8. *Centros internos de desarrollo:*

Se trata de métodos que se aplican en centros que están al interior de la empresa y que buscan exponer a los administradores y a las personas a ejercicios realistas para que desarrollen y mejoren sus habilidades personales.

## 9. *El Coaching:*

El administrador puede representar varias funciones integradas, como líder renovador, preparador, orientador el impulso para convertirse en un coach. El coaching se refiere al conjunto de todas esas facetas

## *10. Capacitación de aprendices:*

Con este las personas que regresan a la industria en particular en tareas especializadas como maquinistas, técnicos de laboratorio o electricistas reciben instrucción y practicas minuciosas, tanto dentro como fuera del puesto, en los aspectos teóricos y prácticos del trabajo.

## *11. Representación de papeles:*

La representación de papeles o psicodrama, consiste en asumir las actitudes y comportamientos, es decir, desempeñar el papel de otras personas, como muchas veces un supervisor y un subordinado, que participan en un problema específico.

## *12. Elaboración de modelos de comportamientos:*

Combina varios métodos de capacitación y, por lo tanto, múltiples principios de aprendizaje, es la técnica de elaboración de modelos de comportamiento.

## 4.5. Técnicas modernas de capacitación y desarrollo

Es el sistema que nos permite llevar a cabo el encuentro de varias personas ubicadas en sitios distantes, y establecer una conversación como lo harían si todas se encontraran reunidas en una sala de juntas, mediante el PC.

*Capacitación asistida por computadora*

## 4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad

Hay dos tipos de programas para la diversidad:

1. Construcción de conciencia: Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.
2. Construcción de habilidades: Las cuales proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas que son diferentes.

Desarrollo la diversidad es “una propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes en relación con una serie de características personales”.

## 4.5.2. Capacitación y Desarrollo a Distancia

Existen diferentes tipos de capacitación a distancia, estas nos sirven como su nombre lo dice para dar capacitación a los trabajadores de nuestras empresas que se encuentran en otros países o en otro lugar en el mismo país.

### TELECONFERENCIAS

Las teleconferencias permiten reunir personas en diferentes localidades para participar, simultáneamente, de un mismo programa. Una tele conferencia es un programa de televisión que posee la misma calidad profesional y estándar técnico presentes en los programas de las estaciones comerciales de la televisión.

## VIDEOCONFERENCIA.

La videoconferencia es una tecnología que permite enlazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una comunicación en tiempo real por medio de audio, video y datos.

Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades y Empresas Nacionales e Internacionales

Es la implantación o integración en una red local o corporativa de tecnologías avanzadas de publicación electrónica basadas en WEB en combinación con servicios de mensajería, con partición de recursos, acceso remoto y toda una serie de facilidades cliente / servidor proporcionadas por la pila de protocolos TCP/IP, diseñado inicialmente para la red global internet.

Uno de los aspectos más importantes entre sus características a la hora de establecer una Intranet es el de la seguridad.

## 4.6. Elaboración de planes y programas de capacitación

### DISEÑO

Con base en los objetivos determinados:

- Se seleccionan y jerarquizan los puntos que el capacitado deberá aprender.
- Se programan las actividades que profesor y alumno o capacitado llevaran a cabo.
- Se toman en cuenta todos aquellos recursos y ayudas técnicas educativas
- Se establecen los medios y las técnicas con las que se evaluara el aprendizaje.

El programa se debe diseñar en función del objetivo de la capacitación, tomando en cuenta las preguntas siguientes:

1. ¿Quién debe de ser capacitado?
2. ¿Cómo capacitar?
3. ¿En qué capacitar?
4. ¿Quién capacitara?
5. ¿Cuándo capacitar?
6. ¿Para qué capacitar?

## 4.7. Relaciones laborales

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo.

Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea).

Las relaciones laborales cuentan con varios elementos que las organizan de manera universal.

Uno de los elementos más importantes de cualquier relación laboral es **el salario o el pago** que la persona recibirá por su trabajo.

Otro tema importante en el ámbito de las relaciones laborales es **el contrato**, el contrato es el documento en el cual figuran las condiciones del trabajo, el tipo de tarea a desarrollar, el tipo de pago y otro tipo de arreglos agregados que se puedan hacer (por ejemplo, ajustar el salario en caso de períodos de inflación o por aumento de tareas).

## *Relaciones individuales y colectivas*

Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.

Y cuando hablamos de relaciones colectivas de trabajo estamos hablando de acciones y derechos que corresponden a todos los trabajadores por el hecho de serlo.