



MATERIA

CAPITAL HUMANO

**ALUMNO; GIBRAN ANTONIO LOPEZ
VELASCO**

**DOCENTE; REYNALDO FRANCISCO
MANUEL**

ACTIVIDAD; ENSAYO



11 DE ABRIL DEL 2021

INDICE

UNIDAD IV CAPACITACION Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

- . Antecedentes de la capacitación y desarrollo
- . Aspectos legales
- . Detección de necesidades de capacitación y desarrollo
- . Técnicas modernas de capacitación y desarrollo
- . Capacitación y desarrollo en la diversidad
- . Capacitación y desarrollo a distancia
- . Elaboración de planes y programas de capacitación
- . Relaciones laborales

Antecedentes de la capacitación y desarrollo

Dentro de cada antecedente podemos saber que se establece la historia como también saber desde don se fue estableciendo y desarrollando cada uno de los métodos que utilizaremos y establecemos en cuestión de la capacitación y desarrollo y con esto cada área se establezca y se desarrolle mejor en sus áreas en base a cada estatuto en los que se basan para tener un buen desarrollo mas optimo de cada trabajador y con ello tendremos un mejor resultado no solo en el trabajador si no en la misma empresa y con esto tenemos un buen desarrollo del capital humano

Aspectos legales

Los aspectos legales son muy importante ya que se basan en establecer normas con las cuales les podemos dar derechos y obligaciones y se tiene como reglas correspondientes esto con el fin de proteger a los trabajadores y a la empresa como tal, dentro de esto se establece que hay artículos que nos respaldaran como por ejemplo estos; artículo 123 constitucional Fracción XIII: Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

artículo. 3. Ley federal de trabajo define: Es de interés social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

artículo. 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

artículo. 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. LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Artículo 153-A. Artículo 153-B, Artículo 153-C. Artículo 153-D. Artículo 153-E, Artículo 153-F. Artículo 153-G. Artículo 153-H, Artículo 153-I, Artículo 153-J, Artículo 153-K. como lo e mencionado anterior mente cada uno de estos artículos se encargan de darle un valor mayoritario a cada uno de los derechos y obligaciones.

Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

Dentro de esto método se desarrolla para saber cada una de las necesidades que este pasando la empresa dentro de cada una de las necesidades se establen mejorar cada uno de los métodos estables por eso las medidas para solucionar cada una de estas necesidades se basan en la capacitacion pero para saber mas afondo se van estableciendo metos com los son entrevistas cuestionarios etc, con el fin de tener un mejor desarrollo estas son unas de las bases que se basan en 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 los beneficios de una capacitacion son; Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles. Eleva la moral de la fuerza de trabajo. Mejora la relación jefes-subordinados. Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas. Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas. Contribuye a la formación de líderes

y dirigentes. Incrementa la productividad y la calidad del trabajo. Elimina los costos de recurrir a consultas externas como tal son mas los beneficios muy estables que se desarrollan en la empresa que se designan mejoras constantemente.

.Técnicas modernas de capacitación y desarrollo

Son cada uno de los métodos que se pueden ocupar para reunir a un grupo de personas sabiendo que no se encuentra en el mismo lugar uno de los métodos que se han establecido en estos tiempos es la aplicación ZOOM como lo mas moderno y también vemos la plataforma uds que es donde se realizan clases virtuales.

. Capacitación y desarrollo en la diversidad

En este metodo establecemos dos sistemas queayudan a la empresa a aprovechar cada una de la situaciones para que los trabajadores tengan el mejor desarrollo y puedadn hacer un trabajo con gusto y bien estable y los dos principales métodos son ;

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.

Capacitación y desarrollo a distancia

Son los métodos que establen la telecomunicación a distancias y que nos beneficia para tener una capacitacion a distintas horas y en distintos lugares.

Elaboración de planes y programas de capacitación

En la elaboración de los planes se establen las necesidades las mejoras comolos contras dentro de el manual de capacitacion cada método son para hacer un buen huso delas ideas y metas dentro de la empresa con los cuales saber en que momento aplicarlos como en que momento desechar algunas ideas dentro de estos sistemas también tenemos que ver a quiene y donde se les debe aplicar el desarrollo de la empresa .

Relaciones laborales

Como relaciones laborales podemos establecer que son cada uno de los trabajadores o capital humano que se desarrolla en nuestra empresa como tal sabemos que se establen los derechos para una optimización dentro del desarrollo estable de cada uno en esto todas las áreas se establecen para que la empresa se desarrolle de la mejor manera posible .

REFERENCIA;Antologia capital humano
Autor;Reynaldo Francisco Manuel