



**Nombre del alumno: LIMBERG
ALBORES MONTOYA**

**Nombre del profesor: SANDRA
DANIELA GUILLEN**

**Nombre del trabajo: SUPERNOTA
UNIDAD IV**

Materia: CAPITAL HUMANO

Grado: 5to. CUATRIMESTRE

Grupo: A-13

Unidad IV Capacitación y desarrollo de Capital Humano

4.1. Antecedentes de la capacitación y desarrollo

4.2. Aspectos legales

- ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL Fracción
XIII
- ARTICULO. 3.
- ARTICULO. 7. Art. 25 fracción.
- ARTICULO. 132 fracción XI y
XXVIII

LEY FEDERAL DEL TRABAJO CAPITULO III BIS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

- 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.

4.3. Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

- 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

Unidad IV Capacitación y desarrollo de Capital Humano

4.5. Técnicas modernas de capacitación y desarrollo

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.

4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

1. Lectura:
2. Instrucción programada
3. Capacitación en clase
4. Capacitación por computadora (CBT)
5. Capacitación en el puesto
6. Instrucción capacitada

METODOS

1. La rotación de puestos
2. Puestos de asesoría
3. Aprendizaje práctico
4. Asignación de comisiones
5. Participación en cursos y seminarios externos
6. Ejercicios de simulación
7. Capacitación fuera de la empresa
8. Centros internos de desarrollo
9. El Coaching
10. Capacitación de aprendices
11. Representación de papeles

4.5.2. Capacitación y desarrollo a distancia

Aspectos importantes:

El aspecto tecnológico: medios de transmisión de información adecuados para cubrir distancias.

El aspecto del aprendizaje: medios atinados de coordinación e interacción.

TELECONFERENCIAS
VIDEOCONFERENCIA
INTRANET
COMUNICACIONES
ELECTRÓNICAS
TECNOLOGÍA DE
MULTIMEDIA

4.6. Elaboración de planes y programas de capacitación

DISEÑO

El éxito de un programa de capacitación depende de que se haya planeado y preparado adecuadamente. Contenido del programa de capacitación.

1. La reacción
2. Lo aprendido
3. El desempeño
4. El rendimiento de la inversión

IMPLEMENTACIÓN

Se refiere a ejecutar y dirigir el programa de capacitación mediante los métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.

Unidad IV Capacitación y desarrollo de Capital Humano

4.7. Relaciones laborales

Una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar. En muchos casos, las relaciones laborales se vuelven problemáticas cuando el empleador utiliza ese poder a su favor de manera exagerada para llevar a cabo prácticas de maltrato o abuso laboral.

Contrato de trabajo o contrato laboral

El salario

Relaciones individuales y colectivas

Negociación colectiva y diálogo social entre personas

Recursos humanos y relaciones laborales

Relaciones internacionales de trabajo