



**Nombre del alumno: Sánchez Moreno
Alondra Jacqueline**

**Nombre del profesor: Guillen Pulido Sandra
Daniela**

Nombre del trabajo: Súper nota

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Capital humano

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 04 de abril de 2021.

Capacitación y desarrollo de Capital Humano



¿Qué es la 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 propósito del entrenamiento

Es proporcionar a directivos, gerentes y supervisores y las técnicas necesarias para dirigir y motivar a los subordinados, a fin de que éstos satisfagan sus necesidades y expectativas.



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 patronos 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

Detección de necesidades de capacitación y desarrollo



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

Este proceso inicia cuando se reconoce la necesidad, después se identifican y evalúan alternativas, se realiza la compra, se usa y concluye con la experiencia post compra.



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.
- Frente a cambios de funciones o de puestos en situaciones emergentes o como parte de un Plan de Carrera.



- Impactos actuales o previsión de futuros por cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas ante la reducción o incremento del personal.

La detección de los requerimientos de capacitación es el elemento más importante en la elaboración de un programa de capacitación.



Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes



Encuesta, que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito



Entrevista, que consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado.

Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados.



Observación, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar



Consultores externos, que consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación.

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.



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 es esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo

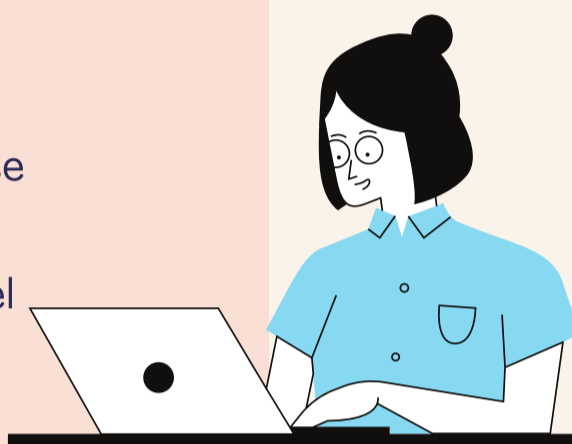
6. Instrucción capacitada: Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes. La información puede presentarse por medio de conferencias



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



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 llevarán a cabo.

- Se toman en cuenta todos aquellos recursos y ayudas técnicas educativas
- Se establecen los medios y las técnicas con las que se evaluará el aprendizaje.



Las relaciones laborales son un vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo.

Bibliografía

Antología Capital Humano