

Nombre de alumno: Williams Jose Luis Cruz Cruz

**Nombre del profesor: Juan Manuel
Jaime Díaz**

Nombre del trabajo: Actividad Unidad 4 - Mapa Conceptual

Materia. Capital Humano.

Grado: 3 Grupo: A



Introducción

- 4.1. Antecedentes de la capacitación y desarrollo**
- 4.2. Aspectos legales**
- 4.3. Detección de necesidades de capacitación y desarrollo**
- 4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo**
- 4.5. Técnicas modernas de capacitación y desarrollo**
 - 4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad**
 - 4.5.2. Capacitación y desarrollo a distancia**
- 4.6. Elaboración de planes y programas de capacitación**
- 4.7. Relaciones laborales**

IV UNIDAD. 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 el marco de este trabajo, entenderemos por capacitación las actividades culturales y educativas enfocadas a lograr la superación intelectual y el desarrollo de habilidades de sus recursos humanos, por parte de las organizaciones empresariales

4.2. Aspectos legales

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 patrones tienen la obligación de dar

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

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 siglas en inglés son TNA (Training Needs Assessment).

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

IV UNIDAD. Capacitación y desarrollo de Capital Humano

4.4. 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. Los tipos de repuestas generalmente son de opción múltiple, verdadera o falsa, etc

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.

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
Las experiencias de capacitación han recibido nueva vida y se han hecho más interesantes mediante el desarrollo de juegos de negocio, donde los participantes enfrentan la tarea de tomar una serie de decisiones que afectan a una organización hipotética.

4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad

Ante una población de trabajadores cada vez más diversos, son muchas las empresas que están instituyendo programas de capacitación para 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.

IV UNIDAD. Capacitación y desarrollo de Capital Humano

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.

VENTAJAS

- Se puede hacer a cualquier hora y cualquier lugar.
- Bajo costo.
- Mejora la reactividad del negocio.
- Puede ser estándar.

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. 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.

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)