

MAPA CONCEPTUAL

Nombre del alumno: Leonardo
Daniel Morales Jonapa

Nombre del profesor: Juan Manuel
Jaime Díaz

Materia: Capital Humano

Fecha: 30/07/21

Lic. médico veterinario zootecnista

Tercer cuatrimestre

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO

La capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles.

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano.

En el marco de este trabajo entenderemos por capacitación

Actividades culturales

Educativas

LAS

Y

Enfocadas a lograr la superación intelectual y el desarrollo de habilidades de sus recursos humanos.

ASPECTOS LEGALES

Se considera a la capacitación como uno de los insumos más importantes de los lineamientos normativos.

ARTÍCULO 123

Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

ARTICULO 3

Es de interés social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

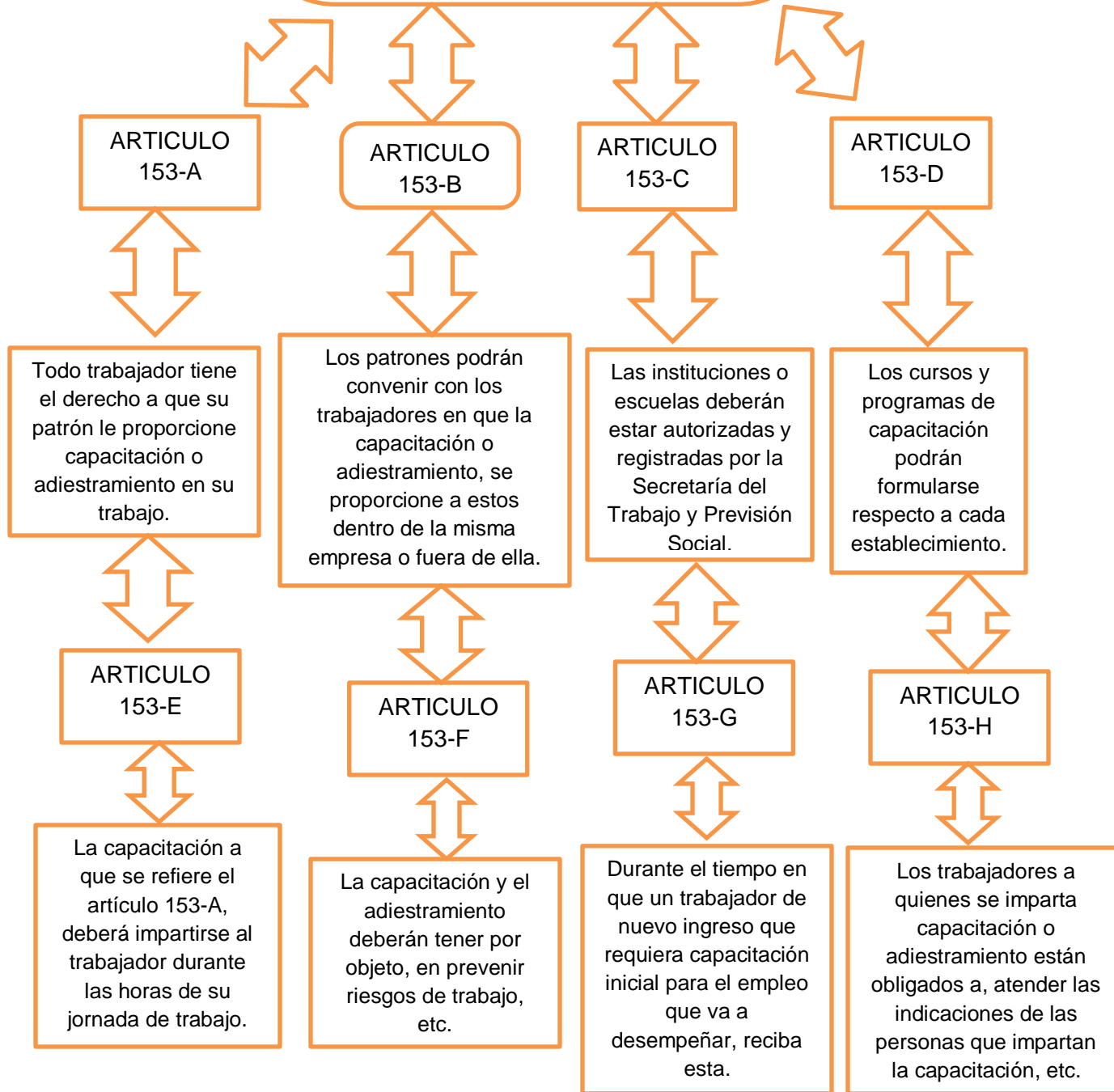
ARTICULO 7

El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en se trate.

ARTICULO 132

El patrón tiene como obligación proporcionar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, etc.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES



DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 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.



Las DNC permitirán



Corregir problemas en la organización



Reencaminar desviaciones en la productividad



Impactos actuales



Frente a cambios de funciones

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO



Técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación

ENCUESTA

ENTREVISTA

OBSERVACION

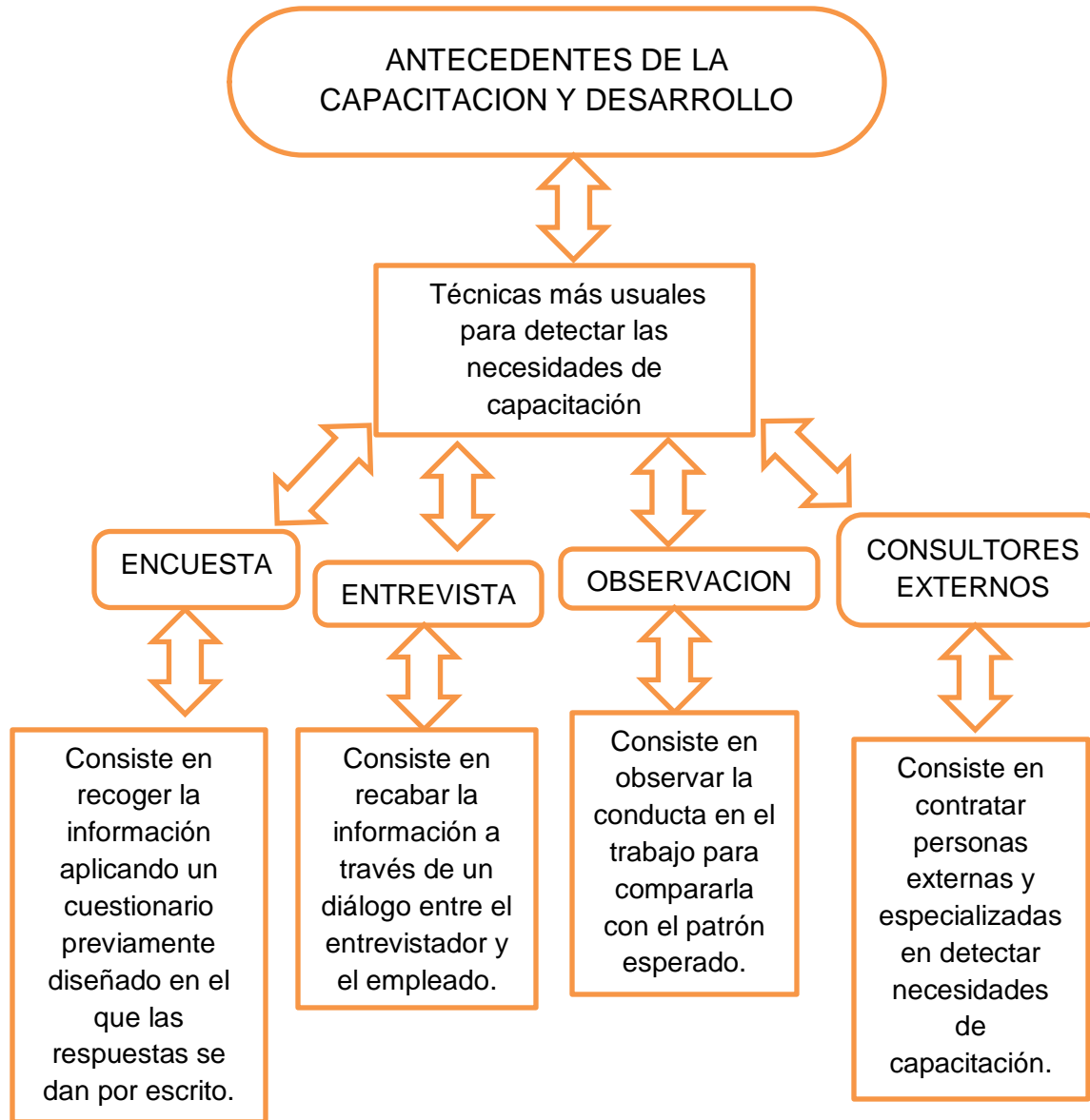
CONSULTORES EXTERNOS

Consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.

Consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado.

Consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado.

Consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación.





TECNICAS MODERNAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO

Es el sistema que nos permite llevar a cabo el encuentro de varias personas ubicadas en sitios distantes.

Son muchas las empresas que están instituyendo programas de capacitación para la diversidad.

Hay dos tipos de programas para la diversidad.

Construcción de conciencia

Construcción de habilidades

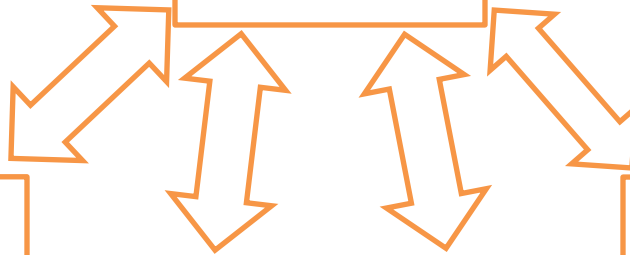
ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION



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.



VENTAJAS



Se puede hacer a cualquier hora y cualquier lugar

Mejora la reactividad del negocio

Construye comunidades de práctica

Puede ser estándar

TELECONFERENCIAS

Permiten reunir personas en diferentes localidades para participar, simultáneamente, de un mismo programa.

VENTAJAS

Acceso las veinticuatro horas

Reduzca los gastos en viajes

Ofrezca información de forma inmediata a toda la empresa

DESVENTAJAS

Tampoco son el mejor medio para iniciar una importante relación de negocios

No resultan adecuadas para debatir asuntos más complejos

ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION



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



OBJETIVOS DETERMINADOS



Se seleccionan y jerarquizan los puntos que el capacitado deberá aprender



Se programan las actividades que profesor y alumno 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

RELACIONES LABORALES



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

CONTRATO DE TRABAJO



Son las normas que regulan la relación laboral.

EL SALARIO



Es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica.

Relaciones individuales y colectivas



Son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante

CONCLUSION: A la conclusión que llegue es de que es muy importante saber sobre los derechos del trabajador, para que así sepamos los derechos cuando trabajemos en algún lugar.

BIBLIOGRAFIA:

Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.

- Davenport, Thomas O. Capital Humano, Ed, Gestión 2000. 2000
- Sobrino Lazaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008
- Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano, 2° Ed, Grupo Editorial Patria.
- Jorge Farías Arizpe. Dirección de Capital Humano. Trillas
- José Luis Pascual Pedraza. Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?, Ed. Alfaomega.