

**Nombre de alumno:**

Xóchitl Elena Vázquez Flores

**Nombre del profesor:**

Lic. Reynaldo Francisco Manuel

**Nombre del trabajo:**

Cuadro Sinóptico “Unidad IV “

**Materia:** Capital Humano

**Grado:** 5to.

Cuatrimestre

**Grupo:** LCF26SDC0120-B

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de Febrero del 2022

# Capacitación y desarrollo de Capital Humano

## Antecedentes de la capacitación y desarrollo

Por capacitación entendemos al conjunto de acciones desarrolladas en el ámbito empresarial para formar a los empleados,

Históricamente las primeras referencias que tenemos de capacitación se daban en los gremios. Allí se agrupaban tres tipos de trabajadores: los maestros que se encargaban de formar a los aprendices. Éstos últimos recibían esa formación pero sin cobrar remuneración. Por último estaban los oficiales que eran los trabajadores ya formados que se ocupaban de realizar las tareas propias del oficio y remuneradas. Más tarde, con la llegada de la revolución industrial, se requirió una mayor especialización de los obreros y para ello los empresarios tuvieron que invertir en entrenar a los trabajadores en las diversas actividades que iban surgiendo como el manejo de máquinas nuevas.

## Aspectos legales

La capacitación del trabajador como una obligación de la empresa está fundamentada en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el se establece que: "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación".

## Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

Es el estudio específico que se realiza en cada puesto, para establecer la diferencia entre los niveles de desempeño que se deben lograr y el desempeño real individual del personal; siempre y cuando tal discrepancia sea referente a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

## Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

Las técnicas de capacitación más comunes son las siguientes:

- Capacitación en el puesto: En este método la persona aprende una tarea o una destreza mediante su desempeño real.
- Conferencias: Las conferencias o exposiciones constituyen métodos prácticos y fáciles de ejecutar, es una manera rápida y sencilla de proporcionar conocimientos a grupos grandes de personas, se puede acompañar de materiales impresos para facilitar el aprendizaje asimismo se pueden usar proyectores para presentar imágenes, gráficos, fotografías, grabaciones de videos o películas para facilitar el aprendizaje.
- Juego de roles: Se utiliza esta técnica en la capacitación para enseñar técnicas de venta, de entrevista, para dirigirse a grupos, resolver conflictos y lograr negociaciones o desempeñar cargos de más responsabilidad como jefes o supervisores.
- Técnicas audiovisuales: La presentación de información a los empleados mediante técnicas audiovisuales como películas, circuito cerrado de televisión, cintas de audio o de video puede resultar eficaz, en la actualidad estas técnicas se utilizan con mucha frecuencia.

# Capacitación y desarrollo de Capital Humano

## Capacitación y desarrollo en la diversidad

La capacitación para la diversidad busca crear una mayor sensibilidad transcultural, con la meta de fomentar relaciones laborales más armoniosas entre los empleados de la compañía. Este tipo de capacitación se enfoca a mejorar:

- ✓ Las habilidades técnicas e interpersonales
- ✓ La comprensión y valoración de las diferencias culturales
- ✓ A introducir a los empleados a la cultura corporativa
- ✓ Perfeccionamiento de inglés y habilidades matemáticas básicas.

## Capacitación y desarrollo a distancia

La capacitación a distancia, a través de medios de comunicación digitales y/o audiovisuales, nos permite proveer a nuestros equipos de acceso a conocimientos en el momento en el que surge cada necesidad, sin importar donde se encuentre y el dispositivo con el que se conecten.

También nos permite atender a las necesidades de capacitación de sus colaboradores sin que dejen sus puestos de trabajo; así como reducir e incluso eliminar costos de traslado, alojamiento y material didáctico, entre otros gastos.

## Elaboración de planes y programas de capacitación

Es un documento que identifica los resultados específicos que necesita lograr dentro de un tiempo establecido; incluye las acciones y los recursos específicos que necesita para lograr estos resultados.

El plan de capacitación conlleva al mejoramiento continuo de las actividades laborales. Esto con el objeto de implementar formas óptimas de trabajo. En este sentido, el plan va dirigido al perfeccionamiento técnico y teórico del empleado y el trabajador, para que el desempeño sea más eficiente en funciones de los objetivos de la empresa.

## Relaciones laborales

Una relación laboral es aquella comunicación que se realiza de acuerdo con un contrato escrito entre un empleador y un empleado. En la mayoría de los países no se permite la celebración verbal de contratos de trabajo entre un trabajador y un empleador. La importancia de un contrato escrito es necesaria porque supone un grado de protección suficientemente elevado de los empleados frente a posibles despidos. El contenido de esas relaciones jurídicas se reduce en la mayoría de los casos al hecho de que un empleado se compromete a realizar un trabajo en su especialidad. El desempeño de la actividad laboral presupone la subordinación del especialista a las normas laborales internas establecidas en la organización. Se puede adoptar un convenio colectivo de trabajo en la organización, lo que da testimonio de la aparición de derechos y obligaciones adicionales.

BIBLIOGRAFIA DE PÁGINAS DE INTERNET CONSULTADAS

<https://antecedentes.org/capacitacion/>

[http://www.direcciondepersonal.com/marco\\_legal\\_capacitacion\\_en\\_mexico.pdf](http://www.direcciondepersonal.com/marco_legal_capacitacion_en_mexico.pdf)

<https://humandraft.com/2017/08/deteccion-de-necesidades-de-capacitacion-dnc/>

<https://www.armstrong.com.mx/contenidos-especializados/blog/capacitacion/capacitacion-a-distancia-transformando-los-metodos-de-ensenanza/>

<https://es.slideshare.net/madaibrunomendez/elaboracin-de-planes-y-programas-de-capacitacin>

<https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-relaciones-laborales>

<http://capitalhumanocarolina.blogspot.com/2018/12/capacitacion-y-desarrollo-de-capital.html>