



**Nombre de alumno: Ángel Gabriel
Hernández Sánchez.**

**Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez
Hernández..**

Nombre del trabajo: UNIDAD 4.

Materia: Capital Humano.

Grado: 3°

Grupo: MVZ.

Ocosingo, Chiapas 29 de Julio de 2023

Unidad IV Capacitación y desarrollo de Capital Humano.

4.1. Antecedentes de la capacitación y desarrollo

Capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar:
Se apta a capacitar para así hacer frente a sus necesidades como empresa utilizando su recurso humano de mejor manera.
El propósito del entrenamiento es proporcionar al recurso humano:
El ARTICULO 123.
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Fracción XIII
ARTICULO 3.
ARTICULO 7.
ARTICULO 132 Fracción XI y XXVIII
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Conocimientos.
Desarrollo de Habilidades.
Modificar actitudes personales.
Técnicas necesarias para dirigir y motivar a los subordinados.
En esta se menciona las prestaciones que se les otorga en cada trabajo.
Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
Ley federal de trabajo define. Es de interés social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en se trate.
El patrón tiene como obligación proporcionar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.

Todos estos se basan en el fin de un mejor desempeño Laboral.
Artículo 155-A.
Artículo 155-B.
Artículo 155-C.
Artículo 155-D.
Artículo 155-E.
Artículo 155-F.
Artículo 155-G.
Artículo 155-H.
Artículo 155-I.
Artículo 155-J.
Artículo 155-K.

4.2. Aspectos legales.

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados.
Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a estos dentro de la misma empresa.
Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.
La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 155-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo.
La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:
Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiere capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba esta, preste sus servicios, conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.
Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:
En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo.
Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
La Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités nacionales de capacitación y adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia secretaría.

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
Prevenir riesgos de trabajo.
Incrementar la productividad.
En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.
Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

4.3. Detección de necesidades de capacitación y desarrollo.

Es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento 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 DNC permitirán:
Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes:
Los instrumentos más usuales son:
Beneficios de la Capacitación:

- 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.
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.
Observación. Que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que le indican la necesidad de capacitar.
Consultores Externos que consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación.
Cuestionario. Que es una forma impresa que contiene una lista de preguntas específicas dirigidas a reunir información sobre conocimientos, habilidades, opiniones acerca de aspectos del trabajo que desempeña la persona, o la empresa.
Descripción y perfil de puesto. Que consiste en analizar la descripción y perfil de puesto para conocer las funciones y los requisitos que debe satisfacer la persona que lo desempeña.
Evaluación de Desempeño. Que consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto.
Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles.
Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
Mejora la relación jefes-subordinados.
Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas.
Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
Elimina los costos de recurrir a consultas externas.
Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
Forja líderes.
Sube el nivel de satisfacción con el puesto.

4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.

Lectura. En la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan.
Instrucción programada. Esta aplica sin un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas.
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.
Capacitación por computadora (CBI). Con ayuda de la tecnología de la información (TI), se busca hacer un programa de capacitación.
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, al mismo, de una oportunidad de que el instructor un gerente o empleado de alto nivel desarrolle buenas relaciones con los empleados nuevos.
Instrucción capacitada. Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes.
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.
2. Puestos de asesoría. Significa brindar a la persona que tiene gran potencial la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas de la organización bajo la supervisión de un gerente exitoso.
3. Aprendizaje práctico. Es una técnica de capacitación que permite a las personas dedicarse, de tiempo completo al trabajo de analizar y resolver problemas desiertos proyectos o de otros departamentos.
4. Asignación de comisiones. Significa brindar a la persona la oportunidad de participar en condiciones de trabajo, donde participa en la toma de decisiones, aprende al observar a otros e investigar problemas específicos de la organización.
5. Participación en cursos y seminarios externos. Es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.
6. Ejercicios de simulación. La simulación ha extrapolado la selección de personal y también se ha convertido en una técnica de capacitación y desarrollo.

Estos incluyen:
Estudio de Caso. Se trata de una técnica que permite diagnosticar un problema real y presentar alternativas para su solución.
Juegos de Empresa (Businessgames). Consiste en que equipos de trabajadores compitan entre sí y toman decisiones computarizadas en situaciones empresariales reales.

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 hacen si todos se encuentran reunidos en una sala de juntas, mediante el PC.
Capacitación asistida por computadora.
4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad.
4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia.

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.
Construcción de conciencia. Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.
Construcción de habilidades. Las cuales proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas que son diferentes.
Se puede hacer a cualquier hora y cualquier lugar.
Bajo costo.
Mejora la reactividad del negocio.
Puede ser estándar.
Construye comunidades de práctica.
Se actualiza al instante.
Estabilidad.

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.
El programa se debe diseñar en función del objetivo de la capacitación tomando en cuenta las preguntas siguientes:
1. ¿Quién debe ser capacitado?
2. ¿Cómo capacitar?
3. ¿En qué capacitar?
4. ¿Quién capacitar?
5. ¿Cuándo capacitar?
6. ¿Para qué capacitar?
CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.
Las principales medidas para evaluarla capacitación son:

- 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.
1. Costo.
2. Calidad. ¿Que también cumplió las expectativas?
3. Servicio. ¿Satisface las necesidades de los participantes o no?
4. Rapidez.
5. Resultados.
La reacción. Es la prueba de la sonrisa. Mide la satisfacción de los participantes y la experiencia de capacitación.
Lo aprendido. Evalúa la capacitación por cuanto se refiere al grado de aprendizaje y el participante adquirió nuevas habilidades y conocimientos y sus actitudes y comportamientos cambian como resultado de su aplicación.
El desempeño. Se evalúa el efecto del trabajo derivado de las nuevas habilidades aprendidas y de la adquisición de nuevas aptitudes que modifican el comportamiento.
El rendimiento de la inversión. Significa el valor que la capacitación agrega a la organización en términos de rendimiento sobre la inversión realizada.

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.
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 terminadas según su conveniencia.
Contrato de trabajo o contrato laboral.
El salario.
Relaciones individuales y colectivas.
Negociación colectiva y diálogo social entre personas.
Recursos humanos y relaciones laborales.

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales.
El salario o remuneración es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica.
Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.
Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores.
Las empresas suelen denominar con el término «recurso humano» a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal.