



Nombre de alumno: Angel Rubisel Hernández
Gómez

Nombre del profesor: Mtro. Luis Miguel
Sánchez Hernández

Nombre del trabajo: Cuadro sinoptico

Materia: "CAPITAL HUMANO"

Grado: 3°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia

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.

El propósito del entrenamiento es proporcionar a los trabajadores los conocimientos, habilidades y técnicas necesarias para dirigir y mejorar a los subordinados, a fin de que estos satisfagan las necesidades y expectativas.

El artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son referidos por un trabajo, así como las controprestaciones que los patrones tienen la obligación de dar. Entre estos derechos figura la obligación de dar, para el mismo nivel de reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XII, en la que conlleva como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son referidos por un trabajo, así como las controprestaciones que los patrones tienen la obligación de dar. Entre estos derechos figura la obligación de dar, para el mismo nivel de reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XII, en la que conlleva como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Fracción XIII: Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

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.

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 la que trabaja.

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

ARTICULO 132 Fracción XI y XXVII: 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.

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.

4.2. Aspectos legales

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO III BIS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 155.A

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita llevar a cabo el desempeño de sus actividades, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 155.B

Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo 155.A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador se capacite en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 155.C

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.

Artículo 155.D

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formarse dentro de un establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 155.E

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 155.A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador se capacite en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 155.F

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar 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 y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 155.G

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiere capacitación o adiestramiento, reciba sueldo, preste su servicio conforme a las condiciones generales de trabajo que rigen en la empresa a la que se otorga respuesta a ella en los contratos colectivos.

Artículo 155.H

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- 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, y
- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Artículo 155.I

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 implementen para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán los medios tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Artículo 155.J

Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en empresas y normalmentes, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Artículo 155.K

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, convocará a los gremios, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités nacionales de capacitación y adiestramiento de las ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia secretaría.

Capacitación y desarrollo de Capital Humano

Lectura: En la cual un instructor presenta brevemente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan.

En la cual un instructor presenta brevemente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan.

Instrucción programada: Esta aplica un instructor humano. Se presentan pequeñas partes.

Esta aplica un instructor humano. Se presentan pequeñas partes.

Capacitación en clase: Es el entrenamiento fuera del local de trabajo. Un educador es nombrado fuera y cuentan con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación.

Es el entrenamiento fuera del local de trabajo. Un educador es nombrado fuera y cuentan con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación.

Capacitación por computadora (CIBT): Con ayuda de la tecnología de la información (TIC), se puede hacer un programa de capacitación.

Con ayuda de la tecnología de la información (TIC), se puede 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. Además, de una oportunidad de que el instructor un gerente o empleado de alto nivel desarrolle buenas relaciones con los empleados nuevos.

Utilizado para capacitar a no ejecutivos es esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo. Además, 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. Este método es muy adecuado en las áreas que la información puede presentarse por medio de conferencias, demostraciones, películas y videos y mediante instrucciones de computadores.

Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes. Este método es muy adecuado en las áreas que la información puede presentarse por medio de conferencias, demostraciones, películas y videos y mediante instrucciones de computadores.

4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

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 experiencia.

Puestos de asesoría:

Significa brindar a la persona que tiene gran potencial la oportunidad de trabajar profesionalmente en diferentes áreas de la organización, bajo la supervisión de un gerente exitoso.

Aprendizaje práctico:

Es una técnica de capacitación que permite a las personas dedicarse, de tiempo completo al trabajo de analizar y resolver problemas diversos, proyectos o de otros departamentos.

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.

Participación en cursos y seminarios externos:

Es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.

Ejercicios de simulación:

La simulación es extrapolada la selección de personal y también se ha convertido en una técnica de capacitación y desarrollo. Estos incluyen:

Estudio de Casos. Se trata de una técnica que permite disponer un problema real y presentar alternativas para su solución.

Juegos de Empresa (Business Games). Consisten en que equipos de trabajadores compitan entre sí y toman decisiones computarizadas en situaciones empresariales reales.

Capacitación fuera de la empresa:

Este tipo de capacitación es proporcionada por organizaciones que se especializan en entrenar y desarrollar, que ofrecen esquemas integrados, con un enfoque para enseñar a los empleados la importancia de trabajar en equipo.

Centros internos de desarrollo:

Se trata de métodos que se aplican en centros que están al interior de la empresa y que buscan exponer a los administrativos y a las personas a ejercicios realistas para que desarrollen y mejoren sus habilidades personales.

El Coaching

El administrador puede representar varias funciones integradas, como líder, motivador, orientador, impulsor para convertirse en un coach. El coaching se refiere al conjunto de todas esas fuerzas.

Capacitación de aprendices:

Con este las personas que regresan a la industria en particular en tareas especializadas como maquinistas, técnicos de laboratorio y prácticas instrumentales, tanto dentro como fuera del puesto, en las empresas nuevas y prácticas del trabajo.

Representación de papeles

La representación de papeles o psicodrama, consiste en asumir las actitudes y comportamientos, es decir, desempeñar el papel de otras personas, como muchas veces un supervisor y un subordinado, que participan en un problema específico.

Representación de papeles:

Combina varios métodos de capacitación y, por lo tanto, múltiples principios de aprendizaje, es la técnica de exposición de modelos de comportamiento.

Elaboración de modelos de comportamiento:

Combina varios métodos de capacitación y, por lo tanto, múltiples principios de aprendizaje, es la técnica de exposición de modelos de comportamiento.

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 si fueran si todos se encontraran reunidos en una sala de juntas, mediante etc.

Es el sistema que nos permite llevar a cabo el encuentro de varias personas ubicadas en sitios distantes, y establecer una conversación como si fueran si todos se encontraran reunidos en una sala de juntas, mediante etc.

Capacitación asistida por computadora:

La experiencia 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

4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad

4.5.2. Capacitación y desarrollo en la diversidad:

Ante una población de trabajadores cada vez más diversa, son muchas las empresas que están desarrollando programas de capacitación para la diversidad. Hay dos tipos de programas para la diversidad:

Construcción de conciencia: Ayuda a la empleada 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.

Existen diferentes tipos de capacitación a distancia, estas son:

Existen diferentes tipos de capacitación a distancia, estas son como su nombre lo dice: programas de capacitación a los trabajadores de nuestras empresas que se ejecutan en otros países o en otro lugar en el mismo país.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Mejora la reactividad del negocio.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

Los usos principales de la teleconferencia:

Son comunicación productiva.

Entrenamiento de personal a distancia.

Transmisión de conferencias y seminarios.

Reuniones de negocio.

El acceso telefónico gratuito permite que los empleados participen en conferencias desde cualquier lugar.

Ofrece información de forma inmediata a toda la empresa.

Reduce los gastos en viajes.

Facilita la transmisión del mensaje efectuado utilizando el mejor recurso humano disponible.

Lleva el mensaje a un mayor número de personas en menos tiempo y sin necesidad de movilizarlas de su sitio de trabajo.

Aplica la comunicación efectiva proporcionando un medio para mantener a los usuarios informados sobre lo último que acontece.

Las teleconferencias sirven para compartir información y adoptar decisiones que no requieren medios visuales. En cambio, no resultan adecuadas para debates asuntos más complejos o para, en esta situación, sería la conferencia en Web. Tampoco son el mejor medio para iniciar o prolongar una importante relación de negocios. Pero, en caso de necesidad, cumplen su cometido.

TELECONFERENCIAS:

La teleconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades e Empresas Nacionales e Internacionales.

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad.

DESVENTAJAS:

La videoconferencia es una tecnología que permite entrelazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una conversación en tiempo real por

BIBLIOGRAFÍA

Antología "CAPITAL HUMANO"