



Nombre de alumno: Nadia Angelica Perez Flores.

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernández.

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.

Materia: Capital humano.

Grado: 3°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia.

Ocosingo, Chiapas 29 de julio del 2023

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.
- Propósito del entrenamiento** — Proporcionar a directivos, gerentes y supervisores y las técnicas necesarias para dirigir y motivar a los subordinados, a fin de que éstos satisfagan sus necesidades y expectativas.

4.2. Aspectos legales

- Artículo 123 Constitucional** — Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- Artículo 7** — El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en se trate.
- Artículo 153** — 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

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 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 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.
- Frente a cambios de funciones o de puestos en situaciones emergentes o como parte de un Plan de Carrera.

Técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación

- Encuesta
- Entrevista
- Observación
- Consultores externos

Los instrumentos más usuales son:

- Cuestionario
- Descripción y perfil del puesto
- Evaluación de desempeño

Beneficios de la Capacitación

- Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- 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.
- Forja líderes.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados.
- Hace viable las políticas de la organización.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

- Lectura** — El instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan.
- Instrucción programada** — Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas.
- Capacitación en clase** — Los educandos son reunidos fuera y cuentan con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación.
- Capacitación por computadora** — 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.
- Instrucción capacitada** — Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes.
 - La rotación de puestos
 - Puestos de asesoría
 - Aprendizaje práctico
 - Asignación de comisiones
 - Ejercicios de simulación
- Metodos**
 - Capacitación fuera de la empresa
 - Centros internos de desarrollo
 - El Coaching
 - Capacitación de aprendices
 - Representación de papeles
 - Elaboración de modelos de comportamientos

4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad

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.

- Hay dos tipos de programas para la diversidad
 - Construcción de conciencia** — Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.
 - Construcción de habilidades** — Proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas que son diferentes.

4.5.2. Capacitación y desarrollo a distancia

Sirven para dar capacitación a los trabajadores de las 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.
- Construye comunidades de práctica.
- Se actualiza al instante.
- Estabilidad

Teleconferencias — Las teleconferencias permiten reunir personas en diferentes localidades para participar, simultáneamente, de un mismo programa

Videconferencia. — Es una tecnología que permite enlazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una comunicación en tiempo real por medio de audio, video y datos.

Intranet — Implantación o integración en una red local o corporativa de tecnologías avanzadas de publicación electrónica basadas en WEB en combinación con servicios de mensajería, con partición de recursos, acceso remoto y toda una serie de facilidades cliente / servidor proporcionadas por la pila de protocolos TCP/IP, diseñado inicialmente para la red global internet.

Comunicaciones Electrónicas — Por medio del correo de voz.

Tecnología De Multimedia — Es la comunicación electrónica que integra voz, video y texto, codificados digitalmente y transportados por redes de fibras ópticas, permitiendo la capacitación.

4.6. Elaboración de planes y programas de capacitación

Diseño — Es el 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 llevaran 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.

Durante El Diseño Del Programa

- Se define los temas o materiales de estudio.
- Se agrupan los temas en unidades de estudio.
- Se ordenan las unidades en secuencia cronológica.

Implementación — Se refiere a ejecutar y dirigir el programa de capacitación mediante los métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.

Controlo Evaluación Del Programa De Capacitación.

- Las principales medidas para evaluarla capacitación son:**
 - Costo
 - Calidad
 - Servicio
 - Rapidez
 - Resultados
- La reacción** — 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 si el participante adquirió nuevas habilidades y conocimientos y sus actitudes y comportamientos cambiaron como resultado de su aplicación.
- El desempeño** — Se evalúa el efecto del trabajo derivado de las nuevas habilidades aprendidas y de la adopción 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.

Característica más distintivas — Suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlás según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar.

Elementos más importantes de cualquier relación laboral:

- El salario**
 - El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio.
 - Se define como remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo.
 - La referencia principal para la determinación del salario es el llamado salario mínimo.
 - Parámetros básicos suelen utilizarse para establecer los salarios:
 - La ganancia del capital
 - La productividad del trabajo
- Contrato de trabajo o contrato laboral**
 - Son las normas que regulan la relación laboral.
 - El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales.

Relaciones individuales y colectivas

- Son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.
- En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador
- Las relaciones colectivas de trabajo se habla de acciones y derechos que corresponden a todos los trabajadores por el hecho de serlo.

Negociación colectiva y diálogo social entre personas

- Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el estado.
- Se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: estado, capital y trabajo.