Nombre de alumno: Jesus Esquivel Jimenez Saragos

Nombre del profesor:Mtro Luis Miguel Sanchez Hernandez

Nombre del trabajo: Capacitación y desarrollo de capital humano

Materia: Capital Humano

Grado: 3°

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Ocosingo, Chiapas 29 de Julio del 2023

Capacitación y desarrollo de Capital Humano

1.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo

- Capacitación
  - Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades
    - Proporcionar actividades del personal del hotel a fin de medir para que desempeñen mejor su trabajo
      - A través de la capacitación y el desarrollo
        - Las organizaciones hacen frente a sus necesidades de conocimiento y tecnología como obligación de de ofrecerles a sus empleados oportunidades de aprendizaje
        - Utilizar mejor su potencial humano
          - **Es la suma de conocimientos o proporciones y directivas, gerentes y supervisores**
            - Técnicas necesarias para dirigir y motivar a los subordinados
    - Actuar como
      - Las trabajadoras/os que los patrones tienen obligación de dar capacitación tienen constituyen una importante movilidad la reforma constitucional del
        - artículo 123 en su fracción XIII en la que consagra como obligación de de ofrecerles a sus empleados oportunidades de aprendizaje

1.2. Aspectos legales

- Q artículo 123
  - Fracción XIII de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores
- ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Fracción XIII
  - Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores
- ARTÍCULO 3. La Federal de trabajo define la
  - Es de interés social promover dignar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores
- ARTÍCULO 7
  - Es en el caso trabajadores emergentes tienen prioridad sobre otros de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en el caso del extranjeros
- ARTÍCULO 153 Fracción XV y XXVII
  - El patrón tiene como obligación capacitar y adiestrar a sus trabajadores y particular en la Industrialización y funcionamiento de ecomienzas que tienen Secretaría en cada centro de trabajo
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
  - CAPÍTULO III BIS
    - DE LA VARIACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
      - Artículo 153 A.
        - Los trabajador tiene el derecho a que se le permite de proporcionar capacitación
          - Adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de productividad, conforme a los planes y programas formulados.
      - Artículo 153 B
        - Los patrones pueden conservar con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento.
          - Al proporcionar a este dentro de la empresa o fuera de ella, por su personal propio, instructores, especialistas, institutos, instituciones, escuelas y organismos.
      - Artículo 153 C
        - Las instituciones educativas que tienen impartir capacitación o adiestramiento, al igual que los patrones, deben estar inscritas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
      - Artículo 153 D
        - Los planes y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores deberán ser formulados
          - pueden formularse respecto a cada especialidad, oficio o puesto de trabajo, de área o respecto a una rama industrial o de varias ramas industriales.
      - Artículo 153 E
        - La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153 A,
          - debe proporcionarse mediante cursos fuera de la jornada de trabajo
            - Asistir a los cursos que el trabajador haya aceptado cursar, sin que pueda alegarse a su vez la no aceptación que motivaría
              - **Con cual cubrirán: la capacitación se realizan fuera de la jornada de trabajo.**
      - Artículo 153 F
        - La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto
          - Actualizar y perfeccionar
            - Los conocimientos y habilidades del trabajador en su oficio.
          - Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación
            - así como proporcionarle información sobre la evolución de nueva tecnología en su oficio.
          - Prevenir riesgos de trabajo.
          - Incrementar la productividad
          - En general, mejorar las aptitudes del trabajador.
      - Artículo 153 G.
        - Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre en un período de capacitación inicial, para el ingreso que se le desempeñar, no ha esta
          - pueden a los servicios conforme a las características de los puestos que van a ocupar y a lo que se exige respecto a ella en los contratos colectivos.
          - Aunque ausentarse a los cursos, asiste a los cursos, pues es parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
      - Artículo 153 H.
        - Los trabajadores a quienes se impartan capacitación o adiestramiento cuenta Infantes a
          - Mantener las interacciones de las personas que reciben capacitación o adiestramiento.
            - **Cumplir con los programas respectivos**
          - Proporcionar los elementos necesarios de conocimientos y de aptitud que exige el puesto.
      - Artículo 153 I
        - En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
          - Integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.
            - Integrarse con nombre trabajadores a participantes, todo esto conforme a las características de los trabajadores y de las empresas.
      - Artículo 153 J
        - Las autoridades laborales cuentan
          - Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen conforme a lo dispuesto
            - Vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
      - Artículo 153 K.
        - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social
          - Formular a los patrones, sindicatos y trabajadores, los planes y programas de las 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**

1.3. Detección de necesidades de Capacitación y desarrollo

- Es el proceso orientado a la estructuración
  - Es el proceso orientado a la estructuración
    - en planes y programas para el establecimiento
    - Establecimiento de conocimientos
      - con la finalidad
        - Se contribuye en el logro de los objetivos institucionales planteados
          - Las siglas en Inglés son TNA
            - Training Needs Assessment
              - Consiste problemas en la organización
              - Desconcertar desviaciones en la productividad
              - Los DNO permitirán
                - Encuesta
                - Entrevista
                - Proceso actuales o previsión de futuro, los conflictos individuales
                - Técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación
                - Consulta a los expertos
                - Consulta externa
                - Tarea Relajada
                - Frame o cambios de funciones o de procedimientos, que se ejecuta como parte de un Plan de Carrera
                - Encuesta
                - Entrevista
                - proporcionar un conjunto de información sistematizada en cuestionarios previamente elaborados que se responden por escrito
                - consiste en conducir la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado
                - Es como entrevistas también el gfh Directo del empleado
                - Observación
                - consiste en observar la conducta en el ambiente de trabajo del colaborador, supervisor
                - Ya esta trainer
                - proteger las deficiencias que le indican la necesidad de capacitar
                - Los instrumentos más usuales son:
                - Cuestionario
                - Es una forma rápida y barata de conocer una idea de preguntas específicas dirigidas a los empleados para conocer sus actitudes, habilidades, opiniones acerca de aspectos que afectan al desempeño y puntuaciones a la empresa.
                - Descripción y perfil del puesto
                - Es el análisis de descripción y perfil de puesto para conocer las funciones y los requisitos que deben cumplir los puestos que le desempeña.
                - Evaluación de desempeño
                - Es un proceso de desempeño de una persona con los estándares establecidos para el puesto.
                - Beneficios de la Capacitación
                - Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles
                - Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
                - Mejora la relación jefes subordinados
                - Es el problema ayudar para la creación de nuevos puestos de trabajo
                - 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 asumir de problemas
                - Aumenta la confianza, la posición asertiva y la seguridad
                - Crea lealtad
                - Sube el nivel de satisfacción con el puesto
                - Elimina los temores a la incompetencia o a lo desconocido cualquier
                - Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos
                - Ayuda a la orientación de nuevos empleados
                - Hace saber las políticas de la organización
    - Habilidades a enfocarse en los participantes de una organización
    - Es la suma de conocimientos, habilidades, aptitudes, que realizan la información a la organización
    - Cada persona que se contrata tiene un conjunto específico
    - Capacitación en clase
      - Es el conocimiento fuera del local de trabajo
      - Los alcances y los resultados son
        - **Los alcances**
        - **Los resultados**
    - Capacitación por computadora (CBT)
      - Con ayuda de la tecnología de la computadora, se puede llevar un programa de capacitación.
    - Capacitación en el puesto
      - Utilizado para capacitar a los empleados de nuevo ingreso, para que adquieran la experiencia directa en condiciones normales de trabajo en ritmo
    - Inducción capacitada
      - Permite que un mismo de instructores trabajar un número elevado de participantes
      - Es un conjunto de actividades que permiten a los personas identificar, desarrollar, mantener y mejorar sus habilidades laborales.
      - Es un conjunto de actividades que permiten a los personas identificar, desarrollar, mantener y mejorar sus habilidades laborales.
      - La inducción de puestos
        - Es el proceso de capacitación que permite a los personas identificar, desarrollar, mantener y mejorar sus habilidades laborales.
      - Puestos de asesoría
        - Es el proceso de capacitación que permite a los personas identificar, desarrollar, mantener y mejorar sus habilidades laborales.
      - Aprendizaje práctico
        - Es el proceso de capacitación que permite a los personas identificar, desarrollar, mantener y mejorar sus habilidades laborales.
      - Asignación de comisiones
        - Es el proceso de capacitación que permite a los personas identificar, desarrollar, mantener y mejorar sus habilidades laborales.
      - Participación en cursos y seminarios externos
        - Es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.
      - Ejercicios de simulación
        - La simulación ha extrapolado la selección de personal a otras áreas de la gestión de los recursos de capacitación y desarrollo. Estas incluyen
          - Estudio de Casos
            - Se trata de una técnica que permite analizar problemas y proponer alternativas para su solución.
          - Juegos de Empresa (Sucesos/Incidentes)
            - Consiste en que equipos de trabajadores compitan entre ó y toman decisiones ante sucesos (Sucesos/Incidentes simplemente dados
      - Capacitación fuera de la empresa
        - Este tipo de capacitación proporcionada por organizaciones que no pertenecen a la empresa
      - Centros internos de desarrollo
        - se trata de métodos que se aplican en centros que están al interior de la empresa
      - El Coaching
        - Es un proceso de capacitación que permite a los personas identificar, desarrollar, mantener y mejorar sus habilidades laborales.
      - Capacitación de aprendizaje
        - Es un proceso de capacitación que permite a los personas identificar, desarrollar, mantener y mejorar sus habilidades laborales.
      - Representación de papeles
        - La representación de papeles o psicodrama, consiste en asumir de forma improvisada un papel en una situación
          - Desempeñar el papel de otras personas, o secundarlos, que participan en un turbulento espectáculo.
      - Elaboración de incidentes de comportamientos
        - Consiste varios métodos de capacitación y que lo mezcla, mediante principios de aprendizaje, es la técnica de elaboración de incidentes de comportamientos.
          - Otra supones cuatro componentes
            - Puntos de aprendizaje
            - Elaboración del modelo
            - Practicar y hacer psicodrama
            - Retroalimentación y refuerzo

1.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

- METODOS
  - Es el sistema que nos permite tener a cada uno de los empleados de la empresa, en el momento que lo necesite, la información correspondiente como la hacer la cola, se encontrar recorrido en una sola de forma, mediante el PC.
    - Capacitación asistida por computadora
      - Las exigencias de capacitación han aumentado en los últimos años, los trabajadores mediante el desarrollo del Campo de negocio.
        - ¿Donde los participantes anhelaran la tarea de tomar una serie de decisiones que afectan a una organización Hipotética
          - C.E.T. Capacitación y desarrollo en la Universidad
            - Arma una publicación de trabajadores cada mes, que ayudan a mantenerse empresas que evalúan mediante capacitación para la diversidad
              - Construcción de conciencia
                - Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.
              - Construcción de habilidades
                - Cual cuales proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para trabajar con personas de las diferencias.
                - Desarrollo de diversidad
                - es una propiedad de los grupos de trabajo que invite la heterogeneidad de su composición, que ayudan a la suma de características personales
    - Es el proceso de aprendizaje
      - Es el proceso de aprendizaje
        - Es el proceso de aprendizaje
        - Es el proceso de aprendizaje