

"Capacitación y desarrollo del capital humano"

Medicina veterinaria y
zootecnia
3er cuatrimestre

Capital humano

Docente: María Jose Ramírez Reyes
Alumno: Yuliana Aremy Morales López

25 Julio del 2023

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO del capital humano

1

¿Que es la capacitación?

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.

capacitación y capital humano

Entenderemos por capacitación las actividades culturales y educativas enfocadas a lograr la superación intelectual y el desarrollo de habilidades de sus recursos humanos, por parte de las organizaciones empresariales.

2

Aspectos legales

ARTICULO 123: consigna como obligación de las empresas 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.

Artículo 153-C: Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D: 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.

Artículo 153-E: La capacitación o adiestramiento, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo

3

Aspectos legales

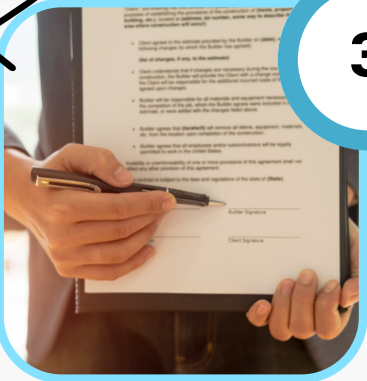
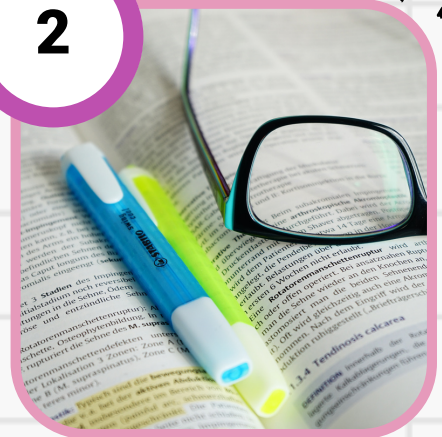
ARTICULO 7: El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en se trate.

ARTICULO 132 Fracción XI y XXVIII: 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.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO CAPITULO III BIS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES:

Artículo 153-A: Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo

Artículo 153-B: e la capacitación o adiestramiento, se proporcione a estos dentro de la misma empresa fuera o de ella que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social





Artículo 153-J: Las autoridades laborales cuidaran que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente.

Artículo 153-F: La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador, Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, Prevenir riesgos de trabajo, Incrementar la productividad y mejorar las aptitudes del trabajador

Artículo 153-G: El trabajador de nuevo ingreso a, prestara 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.

Artículo 153-H: Los trabajadores 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 impartan la capacitación, Presentar los exámenes de evaluación.



4

Detección de necesidades de capacitación y desarrollo

La detección de Necesidades de Capacitación o el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, 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

¿Que permite?

- 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 para detectar las necesidades de capacitación

- Encuesta
- Entrevista
- Observación
- Consultores externos



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 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.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

instrumentos mas usuales:

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



- 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.