

Nombre del Alumno: **Ángel Rodrigo Felipe José**

Nombre del tema: **súper nota**

Parcial: 4

Nombre de la Materia: **CAPITAL HUMANO**

Nombre del profesor: **Gladis Adilene Hernández López**

Nombre de la Licenciatura: **Medicina veterinaria y zootecnia** *Cuatrimestre:* 3 A

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

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 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.

Aspectos legales

El artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, así como las contraprestaciones que los patrones tienen la obligación de dar.

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

ARTÍCULO 3. Ley federal de trabajo define: Es de interés social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

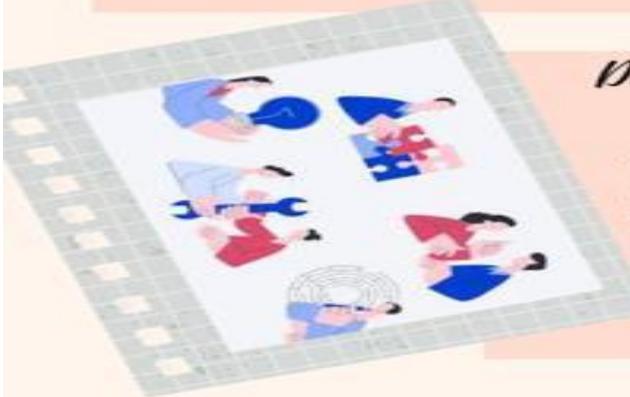
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 153-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 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.



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.

Las DNC permitirán:

- Corregir problemas en la organización.
- Reencaminar desviaciones en la productividad.

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.

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

1. **Lectura:** Es la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan.
2. **Instrucción programada:** Esta aplica sin un instructor instructor. Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas. Los tipos de respuestas generalmente son de opción múltiple, verdadera o falsa, etc.
3. **Capacitación en clase:** Es el entrenamiento fuera del local de trabajo. Los educandos son reunidos fuera y cuerdos con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación.

MÉTODOS

1. **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 profesionalmente 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 descritos proyectos o de otros departamentos.



Técnicas modernas de capacitación y desarrollo

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.



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO



4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad

Para que sirva verdaderamente como una herramienta adecuada, las organizaciones deben transformar sustancialmente la manera en la que venían dirigiendo a sus recursos humanos.

Hay dos tipos de programas para la diversidad:

1. **Construcción de conciencia:** Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.
2. **Construcción de habilidades:** Las cuales proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas que son diferentes.

4.5.2. Capacitación y desarrollo a distancia

Existen diferentes tipos de capacitación a distancia, estas nos sirven como su nombre lo dice para dar capacitación a los trabajadores de nuestras 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.

Aspectos importantes:

El aspecto tecnológico: medios de transmisión de información adecuados para cubrir distancias. El aspecto del aprendizaje: medios atinados de coordinación e interacción.

CARACTERÍSTICAS:

El modo de presentación le brinda control del anuncio o de la reunión al silenciar las demás líneas.



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. Con base en los objetivos determinados.

El programa se debe diseñar en función del objetivo de la capacitación, tomando en cuenta las preguntas siguientes:

1. ¿Quién debe de ser capacitado?
2. ¿Cómo capacitar?
3. ¿En qué capacitar?
4. ¿Quién capacitara?

Relaciones laborales

Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea).

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 terminarlas según su conveniencia.

Las relaciones laborales cuentan con varios elementos que las organizan de manera universal. Por un lado, uno de los elementos más importantes de cualquier relación laboral es el salario o el pago que la persona recibirá por su trabajo.

Elaboración del Plan de Capacitación,
Adiestramiento y Productividad

FORNITOS DE

CAPACITACIÓN

