



Nombre del Alumno:

Citlally Alejandra Morales Rubio.

Nombre del Tema: Super Nota.

Parcial: Unidad 4 .

Nombre de la Materia:

Capital Humano.

Nombre del profesor:

Lic. Gladis Adilene Hernandez Lòpez.

**Nombre de la Licenciatura: Administración
y Estrategias de Negocios. (LAN)**

Cuatrimestre: 5to.

CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO



¿QUÈ ES?

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. La capacitación y el desarrollo son procesos que permiten adquirir o mejorar conocimientos, habilidades y capacidades. Se aplican tanto a individuos como a organizaciones.

QUÈ PODEMOS ENTENDER POR CAPACITACIÓN?

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 organizaciones empresariales



En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa

ASPECTOS LEGALES

En México, la capacitación y el desarrollo de los trabajadores tienen antecedentes en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS).

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. Para nuestro interés constituye una importante novedad la reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XI, en la que consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores



El artículo 123, Fracción XIII obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores

Art. 3 de la LFT: es de interés social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

ARTICULO 7

El patrón y sus trabajadores extranjeros tienen la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

ARTÍCULO 132 FRACCIÓN XI Y XXI

patrón tiene como 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



CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

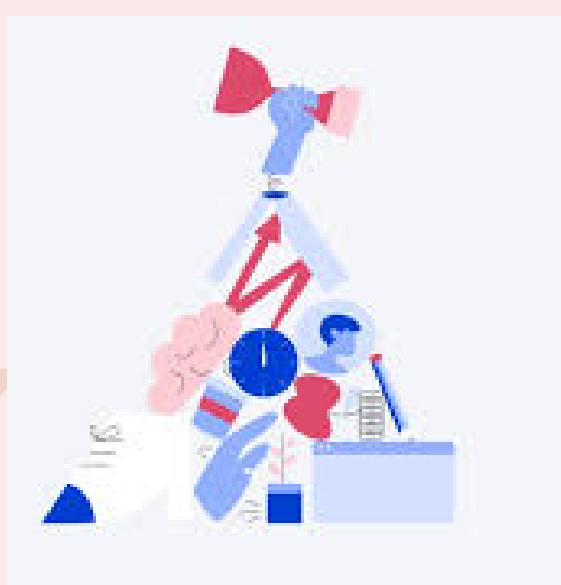
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

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 fortalezcos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir con el logro de objetivos corporativos y personales.



LAS DNC

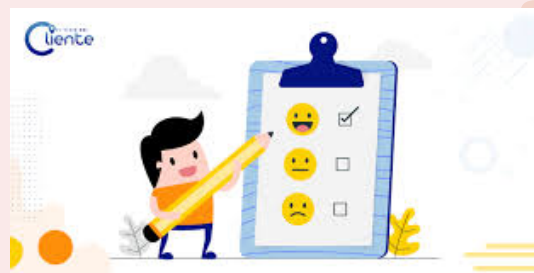
- Corregir problemas en la organización
- Reencaminar desviaciones en la productividad
- impactos actuales o prevision de futuros por Cambios, culturales, en políticas, métodos técnicas ante la reducción o incremento del personal
- Frente a cambios de funciones o de puestos en situaciones emergentes o como parte de un plan de carrera



PARA DETECTAR ALGUNAS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

ENCUESTA:

Que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito



ENTREVISTA:

Que consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado. Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados



OBSERVACIÓN.

Que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararlo con el patrón esperado y de esta manera detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar



CONSULTORES EXTERNOS:

Que consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación



CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN



- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Mejora la comunicación entre grupos
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual
- Hace variable las políticas de la organización
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.

La capacitación tiene muchos beneficios, tanto para los trabajadores como para las empresas.

Beneficios para los trabajadores

- Mejoran su rendimiento y desempeño
- Amplían sus habilidades y capacidades
- Se mantienen estimulados y curiosos
- Adquieren una perspectiva
- Obtienen una ventaja competitiva en su sector
- Promueven la responsabilidad y planificación
- Evitan enfermedades cognitivas
- Se adaptan a los cambios sociales y laborales
-



Beneficios para las empresas

- Mejoran la productividad y calidad del trabajo
- Reducen la rotación de personal
- Fomentan un ambiente laboral positivo
- Desarrollan liderazgo interno
- Fortalecen la estructura organizativa
- Aseguran el cumplimiento normativo
- Reducen el riesgo de sanciones legales
- Estimulan la creatividad
- Mejoran los productos y procesos



MÉTODOS Y TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO:

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

2. Instrucción programada: Esta aplica si un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas. Los tipos de respuestas figeneralmente son de opción múltiple, verdadera o falsa, etc.

3. Capacitación en clase: Es el Entrenamiento fuera de local de trabajo. Los educandos son reunidos fuera y cuentan con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación.

4. Capacitación en computadora (CBT): Con ayuda de la tecnología de la información (TIC) se puede hacer un programa de capacitación.

5. Capacitación en el puesto: Utilizado para capacitar a no ejecutivos en esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo.

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

