



Nombre del alumno:

Karla Susana Almaraz Santiz.

Nombre del profesor:

Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo:

Súper Nota.

Materia:

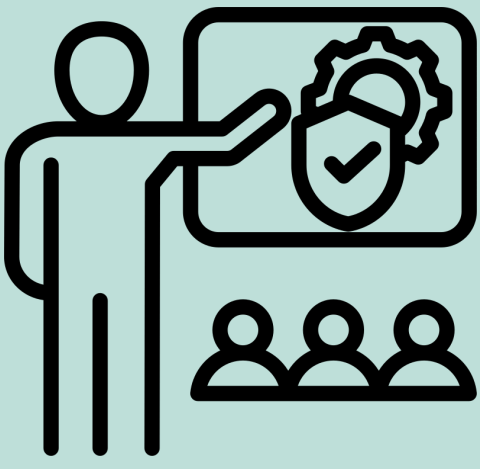
Capital Humano.

Bibliografía:

LC-LAN502.

Fecha: 02/04/2025.

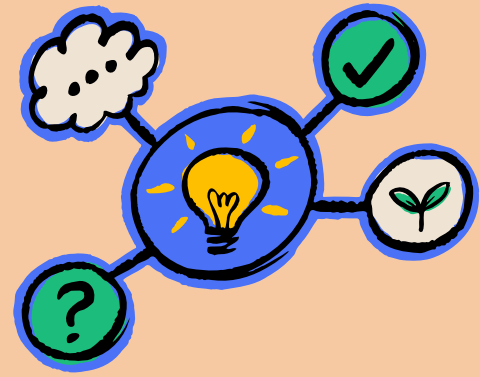
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO



La capacitación es el conjunto de actividades destinadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes en el personal para mejorar su desempeño. A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones optimizan su potencial humano, aumentando la productividad y fomentando la motivación en los empleados.

ANTECEDENTES:

Históricamente, en las sociedades antiguas no existía un proceso formal de enseñanza para el trabajo; el conocimiento se transmitía directamente de los más experimentados a los aprendices. Este sistema tuvo una larga vigencia, pero con la Revolución Industrial dejó de ser suficiente para satisfacer las necesidades de las empresas, dando paso a métodos más estructurados de formación y desarrollo del talento humano.



ASPECTOS LEGALES

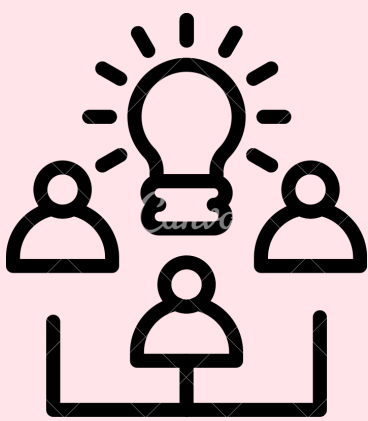
Artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos, a los cuales son acreedores por su trabajo, así como las contraprestaciones que los patrones tienen la obligación de dar.

Artículo 123 Constitucional, fracción XIII: obligación de los patrones a capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

La detección de necesidades de capacitación (NDC) es el proceso de diagnóstico para diseñar planes y programas que fortalezcan conocimientos, habilidades y actitudes en los empleados, alineándolos con los objetivos organizacionales y personales.

Este proceso permite corregir problemas dentro de la empresa, mejorar la productividad y anticiparse a cambios culturales, políticos o tecnológicos. También es clave para afrontar la reducción o aumento de personal, manejar situaciones emergentes y desarrollar planes de carrera.



METODOS

1. La 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 provisionalmente 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 de otros departamentos

4. Asignación de comisiones.

significa brindar la persona, la oportunidad de participar en condiciones de trabajo, donde participa en la toma de decisiones.

5. Participación en cursos y seminarios externos.

Es una forma de tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.



6. Ejercicios de simulación:

La simulación ha extrapolado la selección de personal y también se ha convertido en una técnica de capacitación y desarrollo. Estos incluyen:

- **Estudio de Casos:** Se trata de una técnica que permite diagnosticar un problema real y presentar alternativas para su solución.
- **Juegos de Empresa (businessgames):** Consiste en que equipos de trabajadores compitan entre si y toman decisiones computarizadas en situaciones empresariales reales

