



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette
López Suaznívar.**

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

Unidad: 4ta unidad.

Nombre del trabajo: super nota.

Materia: Capital Humano.

Cuatrimestre: 5to cuatrimestre.

Fecha: 26 de Marzo del 2025.

Comitán de Domínguez Chiapas a 26 de Marzo del 2025.

Capacitación y Desarrollo de Capital Humano.

UNIDAD 4.

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.



A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad.

Capacitación:

Entendemos 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.



Historia:



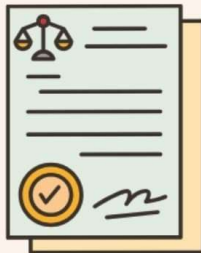
En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa; los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo.

El sistema de aprendizajes:

El sistema de aprendizajes tuvo una larga vigencia histórica; sin embargo, con el progreso industrial este sistema paulatinamente dejó de satisfacer los requerimientos de recursos humanos que tuviesen los conocimientos y las habilidades necesarias para los nuevos procesos productivos, cada vez más complejos.



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

Artículo 123 Constitucional:

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

Artículo 3 LFT:

Es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 7:

El patron y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solitaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en la que se trate.



Referencias

UDS ANTOLOGIAS CAPITAL HUMANO 2025.

Capacitación y Desarrollo de Capital Humano.

UNIDAD 4.

Artículo 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.



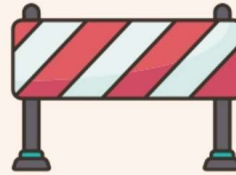
Detección de necesidades de capacitación y desarrollo:

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 objetivos corporativos y personales. Las siglas en inglés son TNA (Training Needs Assessment).



Las DNC permitirán:

- Corregir problemas en la organización.
- Reencaminar desviaciones en la productividad.
- Impactos actuales o previsión 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.



La detección de los requerimientos de capacitación es el elemento más importante en la elaboración de un programa de capacitación.

Técnicas para detectar las necesidades de capacitación:

- **Encuesta:** Consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.
- **Entrevista:** 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.



Técnicas para detectar las necesidades de capacitación:

Observación: 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.

Técnicas para detectar las necesidades de capacitación:

Consultores externos: Consiste en contratar a personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación.



Referencias

UDS ANTOLOGIA CAPITAL HUMANO 23025.

Capacitación y Desarrollo de Capital Humano.

UNIDAD 4.

Beneficios de la capacitación:

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Mejora la relación Jefes-Subordinados.
- Poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.



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 generalmente son de opción múltiple, verdadera o falsa, etc.

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo:

3. **Capacitación en clase:** Es el entrenamiento fuera del 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.



Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo:

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; así mismo, da una oportunidad de que el instructor un gerente o empleado de alto nivel desarrolle buenas relaciones con empleados nuevos.

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo:

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.



Métodos

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.



Referencias

UDS ANTOLOGIA CAPITAL HUMANO 23025.

Capacitación y Desarrollo de Capital Humano.

UNIDAD 4.

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 ciertos proyectos o de otros departamentos.



4. Asignación de comisiones:

Significa brindar a la persona de participar en condiciones de trabajo, donde participa en la toma de decisiones, aprende al observar a otros e investigar problemas específicos de la organización

5. Participación en cursos y seminarios externos:

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

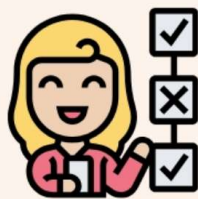


6. Ejercicios de simulación:

La simulación ha exportado 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 (business games):

Consiste en que equipos de trabajadores compitan entre si y toman decisiones computarizadas en situaciones empresariales reales.

7. Capacitación fuera de la empresa:

Este tipo de capacitación es proporcionada por organizaciones que se especializan en entrenamiento y desarrollo que ofrecen esquemas integrados, con un enfoque para enseñar a los empleados la importancia de trabajar en equipo.



8. Centros internos de desarrollo:

Se trata de métodos que se aplican en centros que están al interior de la empresa y que buscan exponer a los administradores y a las personas a ejercicios realistas para que desarrollen y mejoren sus habilidades personales.



Capacitación y Desarrollo de Capital Humano.

UNIDAD 4.

9. El coaching:

El administrador puede representar varias funciones integradas, como líder renovador, preparador, orientador el impulso para convertirse en un coach

El coaching se refiere al conjunto de todas las facetas.



10. Capacitación de aprendices:

Con este las personas que regresan a la industria en particular en tareas especializadas como maquinistas, técnicos de laboratorio o electricistas reciben instrucciones y practicas minuciosas, tanto dentro como fuera del puesto, en los aspectos teóricos y prácticos del trabajo.



UDS ANTOLOGIA CAPITAL HUMANO 23025.