



**Nombre de alumno: Esteban Alejandro
López Pérez**

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

**Nombre del trabajo: Capacitación y
desarrollo de capital humano**

Materia: Capital Humano.

Fecha: 27 de Marzo del 2025.

Cuatrimestre: 5to cuatrimestre

CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO



La 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



En el marco de este trabajo, 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

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 aprendices tuvo una larga vigencia histórica; sin embargo, con el proceso 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



Ley federal de trabajo: es de interés social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO



ARTÍCULO 7

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

ARTÍCULO 132 FRACCIÓN XI Y XXIII

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 con el logro de objetivos corporativos y personales. Las siglas en inglés son TNA (Training Needs Assessments)

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 técnicos 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. Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes:

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.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO:

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



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.

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.

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.



METODO

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.

GRUPO DE ESTUDIO

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



CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO



5. Participación en cursos y seminarios externos: 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: 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 sí 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: 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.

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.

APUNTES CAPITAL HUMANO 2025