



Nombre del alumno

Paula Marina Aguilar Morales

Nombre del profesor

GGladis Adilene

nombre de la materia

Capital Humano

CAPITAL HUMANO

ANTECEDENTES LEGALES DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

La capacitación y desarrollo de los trabajadores está regulada por diversas leyes y artículos que buscan promover un entorno laboral más eficiente y justo. Los principales antecedentes legales en México son los siguientes:

Artículo 123 Constitucional : Regula los derechos laborales, incluyendo la capacitación de los trabajadores.

Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo : Señala que es de interés social promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo : Establece que tanto el patrón como los trabajadores extranjeros tienen la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad correspondiente.

Artículo 132, fracción XI y XXVIII : Regula las responsabilidades del patrón en cuanto a la capacitación de los trabajadores.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNG)

Encuesta : Se utiliza un cuestionario previamente diseñado en el que los empleados dan sus respuestas por escrito para obtener información sobre las necesidades de capacitación.

Entrevista : Recopilación de información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado. Se incluye la entrevista con el jefe directo para obtener su perspectiva sobre las áreas de capacitación necesarias

CAPITAL HUMANO

MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

Capacitación en Clase : Se lleva a cabo fuera del lugar de trabajo, donde los empleados se reúnen en un aula con un instructor que les transmite el contenido del programa.

Capacitación en el Puesto : Se capacita a los empleados en su puesto de trabajo, lo que les permite adquirir experiencia directa en condiciones laborales reales. Este método también fomenta la relación entre el instructor (a menudo un gerente o alto ejecutivo) y los empleados

Instrucción Capacitada : Un pequeño número de instructores capacita a un gran número de empleados. Es ideal para áreas donde se puede usar conferencias, demostraciones, películas, videos o software de instrucción.

MÉTODOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN

Rotación de Puestos : Los empleados cambian de posición para adquirir diversas habilidades

Puestos de Asesoría : Un empleado tiene un mentor o asesor que lo guía y le proporciona apoyo.

Aprendizaje Preciso : Capacitación estructurada y específica enfocada en habilidades particulares.

Asignación de Comisiones : Se asignan tareas o proyectos para aprender mediante la práctica.

Participación en Cursos y Seminarios Externos : Los empleados asisten a cursos y seminarios fuera de la empresa para obtener formación externa.

Ejercicios de Simulación : Se crean situaciones que imitan el entorno real para practicar sin riesgos.

Capacitación Fuera de la Empresa : Se lleva a cabo en instituciones o lugares externos al entorno laboral.

Centros Internos de Desarrollo : Espacios dentro de la empresa dedicados a la capacitación y desarrollo de los empleados.

Coaching : El acompañamiento individualizado por un coach para el desarrollo personal y profesional del empleado.

Capacitación de Aprendizajes : Formación dirigida a trabajadores principiantes o en formación, enfocada en habilidades específicas del puesto.