



Nombre del alumno : Ximena Adyelen Trujillo Solís.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre del trabajo: Capacitación y desarrollo de capital humano

Parcial: 4.

Materia : Capital Humano

Grado: 5 cuatrimestre.

Licenciatura: Administración y Estrategias de negocios.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 28 de Marzo de 2025.

# Unidad IV. Capacitación y desarrollo de capital humano

## Antecedentes de la capacitación y desarrollo

**Capacitación:** Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimiento, 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.



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.

### Aspectos legales

El art 13 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



Art 123 constitucional: Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores



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



Art 7: El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en que se trate



Art 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

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 los objetivo, corporativos y personales.

## 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 o 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



## TÉCNICAS MÁS USUALES 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



•Observación: Consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar



•Consultores Externos: Consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación

## BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

- Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Mejora la relación jefes-subordinados
- Es un 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
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual
- Mejora la comunicación entre grupos e individuos
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados



## 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: Está aplica sin un instructor humano, se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas



3.Capacitación en clase: Es el entrenamiento fuera del local de trabajo

4.Capacitación por computadora: Con ayuda de la tecnología de la información se puede hacer un programa de capacitación

5.Capacitación en el puesto: Utilizado para capacitar a no ejecutivos es 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

# MÉTODOS

## 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



## 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



## 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



## ASIGNACIÓN DE COMISIONES

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



## PARTICIPACIÓN EN CURSOS Y SEMINARIOS EXTERNOS

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



## EJERCICIOS DE SIMULACIÓN

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



## 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



## 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



## EL COACHING

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

## 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 instrucción y prácticas minuciosas, tanto dentro como fuera del puesto, en los aspectos teóricos y prácticos de trabajo

