

UDS

NOMBRE DE ALUMNO: ITZEL ABIGAIL TLAMANI LOPEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: GLADIS ADILENE HERNÁNDEZ LÓPEZ

NOMBRE DEL TRABAJO: SUPER NOTA

MATERIA: CAPITAL HUMANO

GRADO: 5TO CUATRIMESTRE

GRUPO: LAN

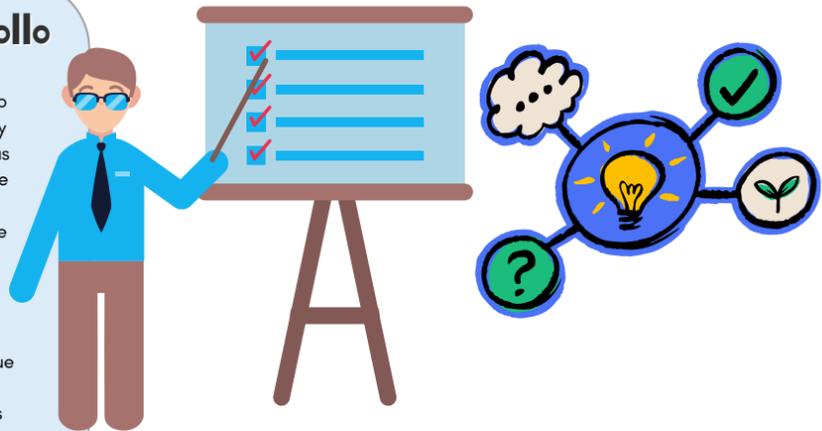
Capacitación y desarrollo del capital humano.

Antecedentes de la capacitación y desarrollo

La capacitación es el conjunto de actividades que buscan mejorar el desempeño laboral del personal, proporcionando conocimientos, desarrollando habilidades y cambiando actitudes. A través de estos procesos, las organizaciones abordan sus necesidades actuales y futuras, aprovechando mejor su potencial humano, lo que motiva una mayor colaboración y aumenta la productividad.

En este contexto, la capacitación incluye actividades educativas y culturales que tienen como objetivo la mejora intelectual y el desarrollo de habilidades del personal dentro de las empresas.

En las sociedades antiguas, no existía un proceso formal de enseñanza para el trabajo; el conocimiento se transmitía de manera directa, con los más experimentados enseñando a los aprendices. Aunque el sistema de aprendices fue común, con el avance de la industria, dejó de ser suficiente para satisfacer las demandas de recursos humanos con los conocimientos y habilidades necesarios para los procesos productivos más complejos.



Aspectos legales

El artículo 123 de la Constitución Mexicana establece los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de los patrones. La reforma en la fracción XIII de este artículo obliga a las empresas a capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 define que es de interés social promover, vigilar y garantizar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El artículo 7 establece que tanto los patrones como los trabajadores extranjeros tienen la responsabilidad solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad correspondiente.

El artículo 132, en sus fracciones XI y XXVIII, señala que es obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus empleados, así como participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.

La detección de las necesidades de capacitación y desarrollo

La detección de las necesidades de capacitación y desarrollo es un proceso clave para diseñar programas efectivos dentro de una organización. Este diagnóstico se enfoca en identificar las áreas donde los empleados requieren mejorar sus habilidades, conocimientos o actitudes, con el objetivo de incrementar el rendimiento y la productividad organizacional. El diagnóstico permite, además, abordar problemas actuales y prever futuros cambios, como los derivados de nuevas políticas, tecnologías, aumento o reducción de personal, o reestructuraciones de puestos.

Este proceso, también conocido como TNA (Training Needs Assessment), se puede realizar a través de diferentes métodos, entre los cuales destacan:

1. Encuestas: Consiste en aplicar cuestionarios preestablecidos a los empleados para recoger datos sobre sus necesidades formativas. Las respuestas son por lo general escritas y permiten obtener una visión cuantificable.
2. Entrevistas: A través de un diálogo directo entre el entrevistador y el empleado, se recaba información detallada sobre las áreas en las que se siente que requiere capacitación. Es común también entrevistar a los supervisores o jefes directos para obtener una perspectiva adicional sobre las necesidades de formación del equipo.

El diagnóstico es esencial para identificar áreas de mejora y establecer planes de capacitación adecuados que, a su vez, contribuyan a la competitividad de la empresa.

- LAS DND PERMITIRAN :
1. Corregir problemas en la organización
 2. Reencaminar desviaciones en la productividad
 3. Frente a cambios de funciones o puestos en situaciones emergentes como parte de un plan correcto



observación:

Consiste en observar la conducta en el trabajo para compararlo con el patrón esperado y de esta manera detectar las diferencias 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 el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza laboral.
- Mejora la relación entre subordinados.
- Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas.
- Agiliza la toma de decisiones y la resolución de problemas.
- Aumenta el nivel de satisfacción con el puesto.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Convierte a la empresa en un entorno de mayor calidad para trabajar y vivir.

4o mini

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo:

- Lectura: En este método, un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes, quienes reciben la información y la analizan.
- Instrucción Programada: Este método aplica si hay un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información que requieren respuestas correspondientes. Las respuestas pueden ser dadas de forma oral o escrita.

Capacitación en clase:

Este método se realiza fuera del lugar de trabajo. Los educandos se agrupan y se reúnen con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación, el cual puede incluir el uso de tecnología, como computadoras (CBI), para apoyar el aprendizaje

Capacitación en el puesto

Este método se utiliza principalmente para capacitar a no ejecutivos. Tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo. Además, ofrece la oportunidad de que el instructor, gerente o supervisor de alto nivel desarrolle buenas relaciones con los empleados nuevos.

Instrucción capacitada:

Este método permite que un mínimo de instructores manejen un número elevado de participantes. Es adecuado en áreas donde la información puede ser presentada a través de conferencias, demostraciones, películas, videos o instrucciones por computadora.

Métodos adicionales:

- Rotación de puestos: Implica que las personas pasen por varios puestos dentro de la organización con el objetivo de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades.
- Puestos de asesoría: Consiste en ofrecer a personas con gran potencial la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas de la organización bajo la supervisión de un gerente.

Aprendizaje práctico:

Es una técnica de capacitación que permite a las personas aprender mediante la experiencia directa, analizando y resolviendo problemas en tiempo real, generalmente a través de proyectos o tareas de otros departamentos.

Asignación de condiciones reales:

Consiste en brindar a una persona la oportunidad de participar en condiciones de trabajo reales, donde puede tomar decisiones, aprender observando a otros e investigar problemas específicos dentro de la organización.

Participación en cursos y seminarios externos:

Es una forma tradicional de desarrollo que involucra cursos formales, clases y seminarios impartidos fuera de la empresa.

Ejercicios de simulación:

La simulación se ha convertido en una técnica clave para la capacitación y el desarrollo. Estos incluyen:

- Estudio de casos: Técnica que permite diagnosticar problemas reales y presentar alternativas para su solución.
- Juegos de empresa (business games): Consiste en que equipos de trabajadores compiten entre sí, tomando decisiones computarizadas en situaciones empresariales simuladas.

Capacitación fuera de la empresa:

Este tipo de capacitación es proporcionada por organizaciones especializadas en entrenamiento y desarrollo. Ofrecen esquemas integrados, con un enfoque centrado en enseñar a los empleados la importancia del trabajo en equipo

Centros internos de desarrollo:

Son métodos aplicados en centros dentro de la empresa que exponen a los administradores y empleados a ejercicios realistas para que desarrollen y mejoren sus habilidades personales y profesionales.

El Coaching:

El administrador puede desempeñar diversas funciones integradas, como líder renovador, preparador o impulsor, para convertirse en un coach. El coaching se refiere al conjunto de todas estas facetas.

Capacitación de aprendices:

Este tipo de capacitación está dirigida a personas que inician en un oficio, como carpinteros, albañiles o electricistas. Los aprendices reciben instrucción y prácticas detalladas, tanto dentro como fuera del puesto, en los aspectos teóricos y prácticos del trabajo.



BIBLIOGRAFIA

Jorge Farías Arizpe. "Dirección de Capital Humano". Trillas