



Mi Universidad

Super Nota

Nombre del Alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre de la unidad: Capacitación y desarrollo de Capital humano.

Parcial: 4

Nombre de la Materia: Capital humano.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

Cuatrimestre: 5to

Fecha: 29 de marzo de 2025

Fuente bibliográfica: UDS ANTOLOGIA 2025 CAPITAL HUMANO

CAPACITACION Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO



ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO

- Capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para desempeñar mejor su trabajo.

A través de la capacitación y desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano .

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.



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.

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 forma constitucional del artículo 123 en su fracción XIII.



- Artículo 123 Constitucional fracción XIII: Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Artículo 3: La Ley Federal del Trabajo define: Es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

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

ARTICULO 123 FRACCION XI Y XXXVIII

- 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.



DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO

- La detección de Necesidades de Capacitación o el Diagnóstico de Necesidades, es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de las obligaciones corporativas y personales



LAS NDC PERMITIRAN:

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

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

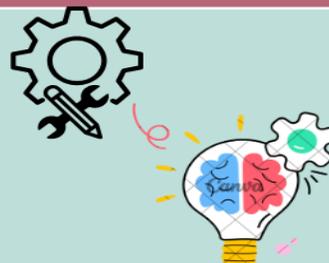
- **Encuestas:** Consiste en recoger la información aplicando un cuestionario.
- **Entrevistas:** Consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado.



- **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.
- **Consultas externas:** Consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación.

BENEFICIOS DE LA CAPACITACION:

- Mejora el 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 y entre individuos
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados
- Hace viable las políticas de la organización
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

METODOS Y TECNICAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO:

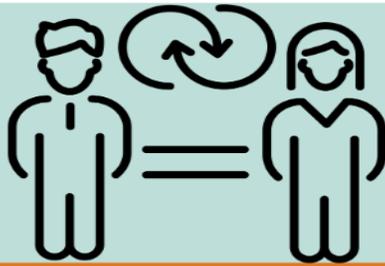
- **Lectura:** En la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan.



- **Instrucción programada:** Esta aplica sin un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas.
- **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.
- **Capacitación por Computadora (CBT):** Con ayuda de la tecnología de la información (TIC) se puede hacer un programa de capacitación.

- **Capacitación en el puesto:** Utilizando para capacitar a no ejecutivos es esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo.
- **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.

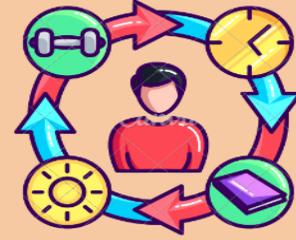




MÉTODOS:

- **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.
- **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 comisionado:** Significa brindar a la persona la oportunidad de participar en condiciones de trabajo, donde participa en la toma de decisiones, aprende al observar a otras e 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 personas y también se ha convertido en una técnica de capacitación y desarrollo, Estas incluyen:
 - Estudio de casos: Permite diagnosticar un problema real y presentar alternativas.
 - Juegos de empresas: Consiste en que equipos de trabajadores compiten entre si y toman decisiones computarizadas en situaciones empresariales reales



- **Capacitación fuera de la empresa:** Este tipo de capacitación es proporcionada por organizaciones que se especializan en entrenamiento y desarrollo que ofrecen sistemas integrados, con un enfoque para enseñar a los empleados la importancia de trabajo 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 las personas a ejercicios realistas, para que desarrollen y mejoren sus habilidades personales.



- **El coaching:** El administrador puede representar varias funciones integradas, como líder renovado, preparador, orientador el impulso para convertirse en un coach. El coaching se refiere al conjunto de todas esas facetas.

- **La 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 practicas minuciosas, tanto como dentro y fuera del puesto, en los aspectos teóricos y practicas de trabajo.

