



**Mi Universidad**

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**NOMBRE DEL ALUMNO: JAIME ALEJANDRO CRUZ  
ALFARO**

**NOMBRE DE LA PROFESORA: HERNANDEZ LOPEZ  
GLADIS ADELINE**

**MATERIA: CAPITAL HUMANO  
CARRERA: MEDICINA VETERINARIA  
FECHA: 25/07/2025**

# capital humano

## unidad 4

1

### ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos desarrollar habilidades y modificar actividades del personal d datos los niveles para que desempeñe mejor su trabajo

2

### ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

a atraves de la capacidad y el desarrollo. las organizaciones hacen frente a su necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano , el cual a su vez recibe la motivación para lograr una coloboración mas eficientes

3

### ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

en las sociedades antiguas no existia ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo ya que el conocimiento se transmitía de manera directa. los mas experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quiene sa travezs de un tiempo de aprendizaje podian hacer responsables del trabajo

4

### ASPECTOS LEGALES

el artuculo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a a los cuales son acreedores por su trabajo asi como las contra prestaciones que los patrones tienen la obligación de dar.

5

### FRACCIÓN XII

en la que consigan con obligación de las empresas caácotar y adiestrar asus trabajadores.

Articulo 123 constitucional fracción xli: obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trbajadores

6

### ARTICULO 3

ley federal de trabajo define. es de interes social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

# capital humano

## unidad 4

1

**ARTICULO 7**

El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad

2

**ARTICULO 123**

Articulo 123 fracción xl y XXVII el patrón tiene como obligación proporcionar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y a participar en las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo

3

**DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

es el proceso arientado ala estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización con la finalidad de con tribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales.

4

**LAS DNC PERMITIRAN**

corregir problemas en la organización reecaminar desviaciones en la productividad impacto 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

5

**ENCUESTA**

En cuesta que consiste en recoger la información aplicada un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito

6

**ENTREVISTA**

consiste en recabar la información a atravez de un dialogo entre el entrevistador y el empleado. es común entrevistar tambien al jefe directa del empleado

# capital humano

## unidad 4

### 1 OBSERVACIÓN

, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla en el patron esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que le indican la necesidad de capacitar. consultores, externos que consiste en encontrar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación

### 2 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 proceso auxiliar para la conversión y adopción de politicas  
se agiliza la toma de decisiones y la solición de problemas

### 3 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

eliminar los temores a la incompetecia a la ignorancia individual ,  
mejora la comunicación entre grupos y entre indiviuos  
ayuda ala orientación de nuevos empleados,  
hace viable las politicas de la organización,  
mejora la empresa una calidad para el trabajador

### 4 METODOS Y TECNICAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- lectura : en la instructor presente cerbalmente información aun grupo de oyentes , que reciben la informacón.
- instrucción programada: esta aplicada sin un instructor humano, se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas, los tipos de respuestas generalmente son de opción multiple, verdadero o falsa ect.
- capacitación en clase: es el entrenamiento fuera del local. los educandos son reunidos fuera y cuentan con un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación
- 4. capacitación por computadora: con ayuda de la tecnologia de la información (tic) se puede hacer un programa de capacitación.
- 5. capacitación en el puesto: utilizado para capacitar o no ejecutivos en esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajos, asi mismo da una oportunidad de que el instructor - un gerente o empleado de alto nivel- desarrollo buenas relaciones con los empleados nuevos

# capital humano unidad 4

1

## METODOS Y TECNICAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

6. instrucción capacitador: 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

4

## BIBLIOGRAFIAS

Plataforma Educativa UDS. (s. f.). Capital humano [PDF]. Plataforma Educativa UDS.  
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/4b204c5d403d10021a4153c05f126686-LC-%20LMV305%20CAPITAL%20HUMANO.pdf>