



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División académica ciencias económico administrativa

Titulo:

Unidad 2 Capacitación y Desarrollo

Alumna:

Diana Laura Arias Martínez

Lic. Administración

Asignatura:

Desarrollo del Capital Humano

Docente:

Dr. Cesar Andrés González Hernández

Villahermosa; Tabasco, 26 de septiembre 2025

Índice

Introducción	3
Unidad 2: Capacitación y Desarrollo	4
2.1 Capacitación.....	4
2.1.1 <i>Fundamentación legal.</i>	4
2.1.2 <i>El ciclo de la capacitación.</i>	4
2.1.2.1 <i>Detección de necesidades de capacitación (DNC).</i>	5
2.1.2.2 <i>Programación de la capacitación. (elaboración del plan y programas de capacitación)</i>	5
2.1.2.3 <i>Ejecución de la capacitación.</i>	6
2.1.2.4 <i>Evaluación de los resultados de la capacitación.</i>	6
2.2 Desarrollo.....	7
2.2.1 <i>Desarrollo de personas.</i>	7
2.2.2 <i>Métodos para el desarrollo de personas.</i>	7
2.2.3 <i>Desarrollo de carrera.</i>	7
2.2.4 <i>Programas de trainees.</i>	8
2.2.5 <i>Desarrollo organizacional.</i>	8
Mapa mental	9
Conclusión.....	10
Referencias.....	11

Introducción

En este informe se abarcará el tema de Capacitación en la empresa, esto porque legalmente están obligada a darle al personal dentro de la organización, esto por que se benefician ambas partes ya que el trabajador crece profesionalmente y la empresa reducen errores, accidentes y desperdicios al tener actualizado al personal. Por otro lado, la capacitación se puede impartir en cursos, talleres para tener liderazgo y comunicación. La capacitación en técnicas es sobre las maquinarias que se utilizan dentro de la organización y software. También, la de inducción esta va para los empleados que con recién contratados.

En desarrollo es el crecimiento profesional en las habilidades y competencias laborales, en caso del desarrollo personal involucran en los valores, actitudes y bienestar emocional.

El desarrollo en la empresa surge por estrategias y acciones para mejorar la capacidad de adaptarse, crecer y lograr las metas propuestas. El objetivo principal es incrementar la eficiencia y productividad de la organización.

Unidad 2: Capacitación y Desarrollo

2.1 Capacitación.

Para Chiavenato (2011), la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

De acuerdo con Flippo explica que la “capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo”.

2.1.1 Fundamentación legal.

Según Justia México (s.f) en el capítulo III Bis de la ley federal del trabajado en los apartados de los artículos 153A al 153X establece la obligación de las empresas de capacitar a todos sus trabajadores y por ende los empleados tiene el derecho de recibirla.

2.1.2 El ciclo de la capacitación.

La capacitación trata de orientar a los empleados para el aprendizaje en sentido positivo y beneficios, para que los individuos de todos los niveles de la empresa se desarrollen más rápido en conocimiento, las actitudes, habilidades en las que ellos y la empresa se beneficien (Chiavenato, 2011).

La capacitación implica un proceso de cuatro etapas:

1. Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
2. Programa de capacitación para atender las necesidades.
3. Implementación y ejecución del programa de capacitación.
4. Evaluación de los resultados.

2.1.2.1 Detección de necesidades de capacitación (DNC).

Para la detección de las necesidades de capacitación se consideran tres niveles de análisis:

1. Sistema organizacional: nivel de análisis de toda la organización. Determina la importancia que se dará a la capacitación.
2. Sistema de capacitación: nivel de análisis de los recursos humanos. Trata de analizar el esfuerzo de trabajo; es decir, si el empleado cuenta con las habilidades, conocimientos y actitudes que desea la organización.
3. Sistema de adquisición de habilidades: nivel de análisis de las operaciones y tareas. Es un proceso que consiste en descomponer el puesto para que el individuo obtenga responsabilidades para desempeñarse en su función (Chiavenato, 2011).

La detección de necesidades de capacitación es un diagnóstico que se requiere de ciertas informaciones, en las cuales se pueden obtener por medio de evaluaciones de desempeños, observación, cuestionarios, reuniones interdepartamentales, análisis de puesto o análisis de perfil, etc.

2.1.2.2 Programación de la capacitación. (elaboración del plan y programas de capacitación).

Una vez detectado y determinada las necesidades de capacitación, se prepara un programa. El programa de capacitación se sistematiza y sustenta que deben identificarse durante la detección. En la planeación de la capacitación se atiende la necesidad específica, se define el objetivo de la capacitación, el tiempo y periodicidad de la capacitación.

2.1.2.3 *Ejecución de la capacitación.*

La ejecución se da cuando es formado por el instructor y el aprendiz. Los aprendices son los que necesitan aprender o mejorar sus conocimientos en algunas actividad o labor. Los instructores son los que cuentan con experiencia y transmiten sus conocimientos a los aprendices (Chiavenato, 2011).

Esta ejecución se da por medios de cursos, talleres, seminarios o entrenamientos, buscando la participación de los empleados, para la mejoría de ellos y la organización.

2.1.2.4 *Evaluación de los resultados de la capacitación.*

En esta fase se analiza el impacto que tuvo la capacitación, si modifco la conducta de los empleados. También verifica si los resultados de la capacitación tienen relación con las metas de la empresa.

La evaluación de los resultados de la capacitación se efectúa en tres niveles:

1. Evaluación en el nivel organizacional: en este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como aumento de la eficiencia, mejora del clima organizacional y mejora en la relación entre empresa y empleados.
2. Evaluación en el nivel de los recursos humanos: en este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como el aumento de las habilidades personales, reducción de la rotación de personal y aumenta del conocimiento personal.
3. Evaluación en el nivel de las tareas y operaciones: en este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como aumento de productividad, reducción del flujo de la producción y mejora en la atención al cliente (Chiavenato, 2011)

2.2 Desarrollo.

Cuando se habla de desarrollo se refiere a un proceso que está orientado a mejorar las competencias, conocimientos, actitudes y experiencias de las personas y de una empresa. Por otro lado, se tiene como objetivo alentar a sus trabajadores para que tengan un desempeño mejor, se preparen para tener responsabilidades y se puedan adaptar a los distintos cambios que el entorno lo rodea.

2.2.1 Desarrollo de personas.

Busca el crecimiento de los trabajadores para que adquieran habilidades, mejoren su desempeño y puedan crecer profesionalmente y personal. Lo cual las empresas tienen que dar las oportunidades, motivarlos, capacitarlos y tener una buena comunicación de jefe a empleado.

2.2.2 Métodos para el desarrollo de personas.

Los métodos más comunes son la capacitación en cursos, talleres y diplomados; otro que influye es la rotación de puesto porque debido al cambio de función se adquiere experiencias. También, está el método de E-learning y autoaprendizaje que es el uso de plataformas digitales para la formación continua o autónoma. Y por último, la retroalimentación 360 que es la evaluación integral del desempeño.

2.2.3 Desarrollo de carrera.

Es un proceso mediante el cual un individuo mejora sus habilidades, conocimientos y competencias laborales con el propósito de alcanzar metas y avanzar en su carrera profesional. Por parte de la organización es apoyar a los empleados en su trayectoria profesionales, en las cuales detecten los talentos y se puedan alinear con los objetivos de la empresa.

2.2.4 Programas de trainees.

Estos programas tienen como objetivos identificar y formar talentos en jóvenes recién egresados universitarios. La implementar un programa de Trainees en empresa, garantiza que los nuevos profesionales estén alineados con la cultura organizacional, procesos y objetivos de la empresa; es decir, la empresa pueden moldearlo a su manera sacando ventaja de ellos para la eficiencia de la organización.

2.2.5 Desarrollo organizacional.

Según Chiavenato (2011), el desarrollo organizacional (DO) se vinculan a los cambios y capacidad de adaptación al cambio de organización.

El desarrollo de la organización se centra en la cultura, la innovación, el clima laboral y la comunicación, porque es fundamental tomarlo en cuenta en las empresas para que se pueda trabajar en equipo.

Mapa mental



Conclusión

Para finalizar es importante tener el conocimiento sobre la capacitación porque es una herramienta para cumplir con la eficiencia en las funciones de cada puesto que se encuentre en una organización, y el desarrollo es la orientación de las personas para enfrentar nuevos retos asumir mayores responsabilidades y garantizar el crecimiento profesional.

Tanto la capacitación es obligatoria darlo como recibirla te ayudar a desarrollarte como profesionalita en tener unas experiencias laborales.

Referencias

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9^a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores. Recuperado el 23 de septiembre de 2025 de <https://studylib.es/doc/9123708/chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-2011-pdf?p=6>

Evanplan. (2025, marzo 24). *Programa de trainees: qué es y cómo implementarlo*. Evenplan. Recuperado el 26 de septiembre de 2025 de <https://evenplan.com.mx/articulos/programa-de-trainees-que-es-y-como-implementarlo/>

Justia México. (s.f.). *Ley Federal del Trabajo: Título Cuarto, Capítulo III Bis-Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores (Artículos 153A-153X)*. Recuperado el 26 de septiembre de 2025 de <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-cuarto/capitulo-iii-bis/>