

Capital Humano

Capacitación y desarrollo de Capital Humano

- 4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo
- 4.2 Aspectos legales
- 4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo
- 4.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo
- 4.5 Técnicas modernas de capacitación y desarrollo
- 4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad
- 4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia
- 4.6 Elaboración de planes y programas de capacitación
- 4.7 Relaciones laborales

Es el sistema que nos permite llevar a cabo el encuentro de varias personas ubicadas en sitios distantes, y establecer una conversación como lo harían si todas se encontraran reunidas en una sala de juntas, mediante el PC.

Capacitación asistida por computadora

Las experiencias de capacitación han recibido nueva vida y se han hecho más interesantes mediante el desarrollo de juegos de negocio, donde los participantes enfrentan la tarea de tomar una serie de decisiones que afectan a una organización hipotética.



Capacitación y desarrollo de Capital Humano

- 4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo
- 4.2 Aspectos legales
- 4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo
- 4.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo
- 4.5 Técnicas modernas de capacitación y desarrollo
 - 4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad
 - 4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia
- 4.6 Elaboración de planes y programas de capacitación
- 4.7 Relaciones laborales

4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad

Ante una población de trabajadores cada vez más diversos, son muchas las empresas que están instituyendo programas de capacitación para la diversidad. Hay dos tipos de programas para la diversidad:

Construcción de conciencia

- Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.

Construcción de habilidades

- Las cuales proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas que son diferentes.

Capacitación y desarrollo de Capital Humano

- 4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo
- 4.2 Aspectos legales
- 4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo
- 4.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo
- 4.5 Técnicas modernas de capacitación y desarrollo
 - 4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad
 - 4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia
- 4.6 Elaboración de planes y programas de capacitación
- 4.7 Relaciones laborales



4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia

Existen [diferentes tipos de capacitación a distancia](#), estas nos sirven como su nombre lo dice para dar [capacitación a los trabajadores de nuestras empresas que se encuentran en otros países o en otro lugar en el mismo país](#).

VENTAJAS:

Se puede hacer a cualquier hora y cualquier lugar.

Bajo costo.

Mejora la reactividad del negocio.

Puede ser estándar.

Construye comunidades de práctica.

Se actualiza al instante.

Estabilidad

TELECONFERENCIAS:

Las teleconferencias permiten reunir personas en diferentes localidades para participar, simultáneamente, de un mismo programa. Una tele conferencia es un programa de televisión que posee la misma calidad profesional y estándar técnico presentes en los programas de las estaciones comerciales de la televisión. Generalmente, las teleconferencias son transmitidas de un punto para múltiples puntos, aunque algunos casos pueden requerir transmisión a partir de dos o más puntos.

Los usos principales de la teleconferencia:

Son comunicación corporativa,

Lanzamiento de productos,

Entrenamiento de personal a distancia, transmisión de convenciones y seminarios, Ruedas de prensa, reuniones de negocio etc.

Aspectos importantes:

El aspecto tecnológico: medios de transmisión de información adecuados para cubrir distancias.

El aspecto del aprendizaje: medios atinados de coordinación e interacción.

Cuando se ha logrado lo anterior, la dispersión geográfica de los participantes puede comprender un edificio, una ciudad, un país e incluso el mundo entero. También mediante la utilización de satélites

El expositor se encuentra en un país

El público

Ventajas de las teleconferencias

- Acceso las veinticuatro horas.
- El acceso telefónico gratuito permite que los empleados participen en conferencias desde cualquier lugar.
- Ofrezca información de forma inmediata a toda la empresa.
- Reduzca los gastos en viajes.
- Garantiza la transmisión del mensaje adecuado utilizando el mejor recurso humano disponible.
- Lleva el mensaje a un mayor número de personas en menos tiempo y sin necesidad de movilizarles de su sitio de trabajo.
- Agiliza la comunicación efectiva proveyendo un medio para mantener a los usuarios informados sobre lo último que acontece.
- Ahorran tiempo y esfuerzo en la difusión de los conocimientos más actualizados.

DESVENTAJAS:

Las teleconferencias sirven para compartir información y adoptar decisiones que no requieran medios visuales. En cambio, no resultan adecuadas para debatir asuntos más complejos; lo ideal, en esta situación, sería la conferencia en Web. Tampoco son el mejor medio para iniciar o prolongar una importante relación de negocios. Pero, en caso de necesidad, cumplen su cometido.

CARACTERÍSTICAS:

El modo de presentación le brinda control del anuncio o de la reunión al silenciar las demás líneas.



4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia

VIDEOCONFERENCIA.

La videoconferencia es una tecnología que permite enlazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una comunicación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades y Empresas Nacionales e Internacionales

BENEFICIOS:

Traslado mínimo del personal

Reducción de costes de viajes y viáticos, tanto de vendedores como de capacitadores.

Eliminación de los altos costes de alquiler de salones de capacitación

Flexibilidad de implementación.

Optimización del tiempo y los directivos y vendedores ya que se eliminan trayectos de desplazamiento innecesarios.

No se requiere de ningún tipo de conocimiento técnico especial, ya que basta que se tenga acceso a Internet utilizando el propio sistema de sonido de una PC.

Compartir ideas, conocimientos e información en tiempo real con formadores nacionales o internacionales.

Anclar innovadoras técnicas y habilidades esenciales que se ofrecen en otras latitudes.

INTRANET.

Es la implantación o integración en una red local o corporativa de tecnologías avanzadas de publicación electrónica basadas en WEB en combinación con servicios de mensajería, con partición de recursos, acceso remoto y toda una serie de facilidades cliente / servidor proporcionadas por la pila de protocolos TCP/IP, diseñado inicialmente para la red global internet. Su propósito fundamental es optimizar el flujo de información con el objeto de lograr una importante reducción de costes en el manejo de documentos y comunicación interna. Es una herramienta de gestión que permite una potente difusión de información y mecanismos de colaboración entre el personal.

Características.

Uno de los aspectos más importantes entre sus características a la hora de establecer una Intranet es el de la seguridad. Para que los miembros de una organización, y solo ellos, puedan acceder a la información, cualquier conexión que no tenga una autorización debe ser automáticamente bloqueada, para evitar accesos indeseados e incluso fuga de información importante.

- **Confidencialidad:** Garantizar que los datos no sean comunicados incorrectamente.
- **Integridad:** proteger los datos para evitar cambios no autorizados.
- **Autenticación:** Tener confianza en la identidad de usuarios.
- **Verificación:** Comprobar que los mecanismos de seguridad están correctamente implementados.
- **Disponibilidad:** Garantizar que los recursos estén disponibles cuando se necesiten.



4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia

En la Intranet se utiliza correo electrónico, aunque esta es interna, es decir, sin necesidad de tener acceso a Internet. Se utilizan todas las demás herramientas de Internet: listas de distribución, boletines de noticias, transferencia de ficheros, acceso remoto, charlas interactivas, videoconferencias, etc.

COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS

Por medio del correo de voz, el director actúa como fuente que envía un mensaje sonoro a las demás personas dentro del teléfono de una empresa.

TECNOLOGÍA DE MULTIMEDIA

Es la comunicación electrónica que integra voz, video y texto, codificados digitalmente y transportados por redes de fibras ópticas, permitiendo la capacitación.

Capacitación y desarrollo de Capital Humano

- 4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo
- 4.2 Aspectos legales
- 4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo
- 4.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo
- 4.5 Técnicas modernas de capacitación y desarrollo
 - 4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad
 - 4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia
- 4.6 Elaboración de planes y programas de capacitación
- 4.7 Relaciones laborales

DISEÑO

El éxito de un programa de capacitación depende de que se haya planeado y preparado adecuadamente. Contenido del programa de capacitación. Con base en los objetivos Determinados

- Se seleccionan y jerarquizan los puntos que el capacitado deberá aprender.
- Se programan las actividades que profesor y alumno o capacitado llevaran a cabo.
- Se toman en cuenta todos aquellos recursos y ayudas técnicas educativas
- Se establecen los medios y las técnicas con las que se evaluara el aprendizaje.

IMPLEMENTACIÓN

Se refiere a ejecutar y dirigir el programa de capacitación mediante los métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.

El programa se debe diseñar en función del objetivo de la capacitación, tomando en cuenta las preguntas siguientes:

1. ¿Quién debe de ser capacitado?
2. ¿Cómo capacitar?
3. ¿En qué capacitar?
4. ¿Quién capacitara?
5. ¿Cuándo capacitar?
6. ¿Para qué capacitar?

DURANTE EL DISEÑO DEL PROGRAMA

- Se define los temas o materiales de estudio.
- Se agrupan los temas en unidades de estudio.
- Se ordenan las unidades en secuencia cronológica:
 - 1) Lógicamente
 - a) Por grado de dificultad
 - b) Por fases del proceso de trabajos
 - 2) Seleccionan las técnicas de enseñanza y la duración de las unidades con base en los siguientes criterios:
 - a) De la experiencia
 - b) De experimentación



4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia

CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

Es necesario saber si el programa de capacitación alcanzó sus objetivos. Las principales medidas para evaluarla capacitación son:

1. Costo
2. Calidad: ¿Qué también cumplió las expectativas?
3. Servicio: ¿Satisface las necesidades de los participantes o no?
4. Rapidez
5. Resultados

DURANTE EL DISEÑO DEL PROGRAMA

1. *La reacción*: Es la prueba de la sonrisa. Mide la satisfacción de los participantes y la experiencia de capacitación.
2. *Lo aprendido*: Evalúa la capacitación por cuanto se refiere al grado de aprendizaje y si el participante adquirió nuevas habilidades y conocimientos y sus actitudes y comportamientos cambiaron como resultado de su aplicación.
3. *El desempeño*: Se evalúa el efecto del trabajo derivado de las nuevas habilidades aprendidas y de la adopción de nuevas aptitudes que modifican el comportamiento
4. *El rendimiento de la inversión*: Significa el valor que la capacitación agrega a la organización en términos de rendimiento sobre la inversión realizada.

Capacitación y desarrollo de Capital Humano

- 4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo
- 4.2 Aspectos legales
- 4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo
- 4.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo
- 4.5 Técnicas modernas de capacitación y desarrollo
 - 4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad
 - 4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia
- 4.6 Elaboración de planes y programas de capacitación
- 4.7 Relaciones laborales

4.7 Relaciones laborales

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo. Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea).

Una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar. En muchos casos, las relaciones laborales se vuelven problemáticas cuando el empleador utiliza ese poder a su favor de manera exagerada para llevar a cabo prácticas de maltrato o abuso laboral.

4.7 Relaciones laborales

El contrato es el documento en el cual figuran las condiciones del trabajo, el tipo de tarea a desarrollar, el tipo de pago y otro tipo de arreglos agregados que se puedan hacer (por ejemplo, ajustar el salario en caso de períodos de inflación o por aumento de tareas). El contrato es la parte legal más importante de las relaciones laborales y debe ser respetada por ambas partes.

Contrato de trabajo o contrato laboral

- El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales.

El salario

- El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio. Se define como remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero

Relaciones individuales y colectivas

- Son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.
- En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador.
- Y cuando hablamos de relaciones colectivas de trabajo estamos hablando de acciones y derechos que corresponden a todos los trabajadores por el hecho de serlo

4.7 Relaciones laborales

Negociación colectiva y diálogo social entre personas

- Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado.

Recursos humanos y relaciones laborales

- Las empresas suelen denominar con el término «recursos humanos» a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Al ser definidos como «recursos», los trabajadores son asimilados a otro tipo de «recursos», como los «recursos financieros», o los «recursos materiales» (materia prima, maquinaria, entre otros).

Relaciones internacionales de trabajo

- Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista.