



Nombre de alumno: Rosa Cecilia Méndez Jiménez

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Javier

Nombre del trabajo: Ensayo de Capacitación y desarrollo de Capital Humano

Materia: Capital Humano

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4

Grupo: A

En el presente ensayo hablare de la Capacitación y desarrollo de Capital Humano, las mejores empresas reconocen que tanto ellas como sus empleados se benefician cuando estos últimos tienen oportunidades para aprender nuevos conocimientos y/o mejorar los no tan nuevos. La capacitación es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. El capital humano es un factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo, el desarrollo de recursos humanos (DRH) es una función importante de la administración de recursos humanos que consiste no solo en capacitación, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales, desarrollo organizacional y evaluación del desempeño, una actividad que destaca las necesidades de capacitación y desarrollo.

La capacitación realiza 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. En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa: los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo. El sistema de aprendices tuvo una larga vigencia histórica; sin embargo, con el progreso 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, cada vez más complejos.

En el artículo 123 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, en la Detección de Necesidades de Capacitación podemos conocer las carencias en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que el personal requiere cumplir para desempeñarse efectivamente en un puesto de trabajo, la DNC nos permiten corregir problemas en las organizaciones así como también, reencaminar desviaciones en la productividad.

Una técnica en la que los empleados aprenden en el equipo real o en equipos de simulación la ejecución de sus tareas por ejemplo simulación de manejo de máquinas, vehículos, aviones, en el que utilizaran en su puesto pero en realidad son instrumentos fuera del mismo. Esta capacitación busca obtener las ventajas de una simulación y corregir los errores sin colocar realmente en el puesto a la persona en capacitación ni arriesgar el deterioro o accidentes con

las maquinas. Esta técnica es casi una necesidad en los puestos donde resulta demasiado costoso o peligros capacitar a los empleados directamente en el puesto, la capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones que hace la empresa que es fuente de ventajas competitivas a corto largo plazo y una de las principales fuentes de bienestar para el personal.

Ahora en el mundo actual se puede capacitar a través de una computadora, ya que se han hecho más interesantes en el desarrollo de juegos en los negocios, ante una población de trabajadores cada vez más diversos, son muchas las empresas que están instituyendo programas de capacitación para la diversidad. Las organizaciones deben transformar sustancialmente la manera en la que venían dirigiendo a sus recursos humano, la capacitación a distancia es la capacitación por medio de internet y puede ser sincronizada o no sincronizada, una de las ventajas es de que; se puede hacer a cualquier hora y cualquier lugar, tiene estabilidad, en las teleconferencias las personas se pueden reunir para participar generalmente, las teleconferencias son transmitidas de un punto para múltiples puntos, aunque algunos casos pueden requerir transmisión a partir de Dos o más puntos.

La elaboración de plan de capacitación identifica que los resultados específicos que necesita lograr dentro de un tiempo establecido; incluye las acciones y los recursos específicos que necesita para lograr estos resultados, un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Éste corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa para la elaboración de planes y programas es importante el diseño, la implementación, el control y la evaluación del programa de capacitación.

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

La gestión estratégica del capital humano es la encargada de conducir a la empresa a un futuro deseado impulsando el desarrollo de sus elementos (reclutamiento, selección, capacitación,

recompensas y evaluación del desempeño) esta teoría se basa en la inversión económica que se debe hacer para así mejorar a las personas, invertir para formar personas que después serán seres activos dentro de la misma sociedad, esto nos dice que sin conocimiento no hay un bienestar humano para el progreso económico necesariamente hay que tener educación.

-Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.

- Davenport, Thomas O. Capital Humano, Ed, Gestión 2000. 2000

-Sobrino Lazaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008