

“MATERIA” CAPITAL HUMANO

**NOMBRE DEL DOCENTE: REYNALDO
FRANCISCO MANUEL GALLEGOS**



PRESENTA: ENSAYO

**ALUMNO: MIGUEL ANGEL GONZALEZ
PULIDO.**

CUATRIMESTRE: 5°

**LICENCIATURA: CONTADURIA PUBLICA Y
FINANZAS**

SEMIESCOLARIZADO

FECHA DE ENTREGA: 13/ FEBRERO /2021

Introducción

Se entiende por capacitación las actividades ya sean culturales y educativas, las cuales buscan el fin de alcanzar una superación tanto intelectual como también en mejorar las habilidades de los recursos humanos, con lo cual se buscara alcanzar los objetivos más acertadamente por parte de las empresas. En tiempos anteriores, es decir, en la sociedad antigua no existía lo que es la capacitación, lo que quiere decir que no se daba un proceso formal de enseñanza en ningún tipo de trabajo, ya que el conocimiento era transmitido de forma práctica y directa. La forma de enseñar era que los trabajadores que tenían más experiencia le enseñaban a los novatos la manera y la forma más eficiente para lograr hacer dicho trabajo. Con el transcurso del tiempo realizando su trabajo, los nuevos trabajadores en cierto tiempo ya lo podían realizar con eficiencia y ya eran capaces de quedarse a cargo del trabajo. Con el forme avanza el tiempo las formas de capacitar han sido modificadas, ya que en nuestra actualidad ya es de forma más compleja un proceso para comprender como se trabaja ya sea en una empresa.

La capacitación es el conjunto de aprendizaje mediante la transmisión de conocimientos, que sirve para la realización de actividades, con ello se logra desarrollar las habilidades y modificar las actitudes de los trabajadores, para que ellos realicen de una forma mejor su trabajo. Con la realización de la capacitación y el desarrollo, las empresas pueden hacer frente a sus necesidades presentes y futuras haciendo uso de su potencial humano con el que cuenta, cabe mencionar que este proceso recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, con el cual se logra unos incrementos de la productividad.

La capacitación se divide en grupos los cuales son: Capacitación para el trabajo, el cual quiere decir que va dirigida al trabajador que realizara una nueva actividad, ya sea por ser empleado nuevo o por haber sido promovido. Capacitación de inducción, es una serie de actividades que ayudan a incorporar al trabajador a su puesto en la organización. Capacitación promocional es aquella que otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos más altos, es decir, ser ascendidos. Capacitación en el trabajo. Es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar las habilidades en los trabajadores.

Capital humano

Las modalidades didácticas en capacitación son las que nos ayudan a construir, desarrollar y conlleva al cumplimiento de los objetivos del mismo proceso. Es importante mencionar la capacitación correctiva, la cual es la que sirve para solucionar problemas de rendimiento o de cualquier clase de problema. Como otro punto importante tenemos la capacitación preventiva, es decir, la que sirve para ver cómo se debe enfrentar problemas futuros, como lo pueden ser el cambio tecnológico, administrativos, operacional, etc., Capacitación predictiva: Se aplica para mantener los estándares de rendimiento, sin que exista una desviación en cuanto a rangos de desempeño. Sirve para asegurar la continuidad del desempeño y rendimiento y evitar posibles problemas. En México existe un marco completamente legal que regula adecuadamente lo que está relacionado con la capacitación, lo que en una sección dice que la capacitación del trabajador como una obligación de la empresa está fundamentada en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta especifica que: “Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación”. Lo que quiere decir que cualquier tipo de trabajador tiene por derecho que su patrón su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad. La Ley Federal del Trabajo dice que los planes y programas de capacitación deberán cumplir los siguientes requisitos: Referirse a períodos no mayores de cuatro años; comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa; precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa; señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras. La capacitación del capital humano es una actividad donde se proporciona diferentes aspectos del área de trabajo y habilidades que serán útiles para un futuro. Técnicamente lo que quiere decir que nos ayudara para logra entender donde debemos implementar técnicas para obtener un mejor rendimiento en la productividad.

Detección de necesidades: es donde los gerentes y empleados de recursos humanos tienen que estar pendientes para poder detectar el tipo de capacitación que necesitan, cuando, además de buscar los mejores métodos para darles a los trabajadores el conocimiento, habilidades y capacidades necesarias. Para que la capacitación sea exitosa, es decir, aplicarla

en el tiempo que se necesita los gerentes deben abandonar la evaluación de necesidades en forma sistemática, utilizando tres tipos de análisis: análisis organizacional, de tareas y de personas.

El análisis de la necesidad de capacitar: El primer paso en la capacitación consiste en determinar qué tipo de capacitación se requiere, en el problema. El análisis de tareas y el análisis del desempeño son aquellas formas que sirven para encontrar las necesidades de capacitación. El análisis del desempeño: Identificar si existe una deficiencia significativa en el desempeño de los empleados, y en determinar si ese problema se solucionara con la capacitación o por otros medios.

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo. Las técnicas que se utilizan son las siguientes:

1. Lectura: es donde el instructor da información de forma verbal a un grupo de personas, las cuales al momento de ese proceso analizan esa información que se les proporciona.
2. Instrucción programada: Esta es aplicada sin un instructor humano. Ya que se presentan partes de información las cuales requieren sus correspondientes respuestas.
3. Capacitación en clase: Es la capacitación que se realiza fuera del local de trabajo. Donde los empleados son reunidos fuera y cuentan con un profesor que comparte el contenido del programa de capacitación.
4. Capacitación por computadora (CBT): Con ayuda de la tecnología de la información (TIC), se puede hacer un programa de capacitación.
5. Capacitación en el puesto: utilizado para capacitar a no ejecutivos, la ventaja que esta tiene es de poder dar experiencia directa condiciones normales de trabajo
6. Instrucción capacitada: Permite que un mínimo de instructores maneje un número elevado de participantes.

Métodos

1. La rotación de puestos: es hacer pasar los empleados por las diferentes áreas de la organización con la finalidad de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades.
2. Puestos de asesoría: poner a trabajar a empleados con gran potencial provisionalmente en diferentes áreas de la organización, siempre y cuando este bajo la supervisión de un gerente exitoso.

3. Aprendizaje práctico: Es aquella capacitación que logra hacer que las personas puedan dedicarse, de tiempo completo al trabajo de analizar y resolver problemas.

4. Asignación de comisiones: es aquella donde el trabajador tiene la posibilidad participar en la toma de decisiones, con ello aprenden al observar a otros e investigar problemas de la organización.

5. Participación en cursos y seminarios externos: Es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.

6. Ejercicios de simulación: es aquella que incluye el estudio de casos, con lo cual quiere decir que permite diagnosticar un problema real y al mismo tiempo poder presentar alternativas para su solución. Y esta misma incluye lo que son juegos de Empresa

7. Capacitación fuera de la empresa: es la cual es proporcionada por organizaciones que se especializan en entrenamiento y desarrollo.

8. Centros internos de desarrollo: son todos aquellos métodos que se aplican estando dentro de la empresa y lo que se quiere lograr con esto es que desarrollen y puedan mejorar las habilidades con las que ya cuentan.

9. Capacitación de aprendices: es donde se reciben instrucciones en aspectos teóricos y prácticos del trabajo.

Técnicas modernas de capacitación y desarrollo

Con el pasar del tiempo las formas o técnicas de capacitar tienden a evolucionar, ya que están constantemente en un proceso de evolución. Los ejemplos más claros son:

- * Los nuevos métodos de aprendizaje a distancia

- * La utilización de la capacitación asistida por computadora.

- * Capacitación en laboratorio: capacitación grupal que sirve para desarrollar las habilidades interpersonales, además de desarrollar los conocimientos, habilidades y conductas adecuadas para futuras responsabilidades laborales.

Los Pasos para poder planear un programa de capacitación son los siguientes:

1. **Diagnóstico** es aquella que evalúa las necesidades de capacitación y formación conforme herramientas las cuales nos permiten medir las competencias de cada persona en relación con las esperadas por la organización.
2. **Intervención** Sirve para seleccionar el tipo de capacitación y a los instructores adecuados.
3. **Comprobación** Sirve para rectificar las competencias y poder monitorear el aprendizaje de las competencias desarrolladas. Para realizar este paso se tiene que hacer unos meses después de la capacitación.
4. **Evaluación** Define el avance real del proceso de cada capacitado. Permite conocer el impacto del proceso de capacitación.

Conclusión

Como se mencionó anteriormente la capacitación es la adquisición de conocimientos tanto técnicos, teóricos y prácticos que al tenerlos ayudan a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. También es bueno hacer mención que la capacitación es un derecho que tenemos nosotros como trabajadores, la cual se le puede exigir al patrón. Tanto como empleados o directivos de una empresa u organización deben estar alertas para poder detectar cuando se necesita una capacitación para los empleados, y con ello al hacerlo de forma oportuna se podrá generar una mayor productividad, sin que exista pérdida de tiempo por tener deficiencias en el recuerdo humano. Además esto ayuda mucho a la organización ya que con la capacitación los empleados pueden generar mayores capacidades y habilidades a la hora de desarrollar sus actividades haciendo con esto que todo sea de una forma más eficiente.

Con el pasar del tiempo las formas o maneras de capacitar han tenido que evolucionar, ya sea de forma directa o indirecta, con el avance de la tecnología, la capacitación también ha evolucionado, logrando con esto poder capacitar a distancia, además nos ofrece muchos programas en los cuales nos facilita la forma de dar la información deseada para proporcionarles a nuestros empleados. La capacitación a distancia es la que realizamos a través de medios digitales de la comunicación como también los audiovisuales

Los cuales nos permite proveer a nuestros equipos acceso a conocimientos en el momento en el que surge cada necesidad, sin importar donde se encuentre y el dispositivo con el que se conecten.

Ayuda también en reducir e incluso eliminar costos de traslado, alojamiento y material didáctico, entre otros gastos.

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre dos o más individuos dentro de una organización de trabajo, estando dentro del ámbito laboral. Las relaciones laborales están reguladas por un “contrato de trabajo”, el cual estipula los deberes y obligaciones a cumplir por ambas partes.