

Universidad del sureste

ENSAYO DE LA CUARTA UNIDAD

Capital humano

Lic: Reynaldo Francisco Manuel

Alumno: antonio de Jesús Sanchez Rodríguez

Domingo, 11 de abril de 2021.

En este ensayo trataremos de como es tan importante el área de recursos humanos en un sistema de negocios y empresarial ya que es la que mueve la fuerza laboral y a su vez efectúa una administración correcta en la selección y contratación del personal adecuado además de crear un ambiente sano para el buen funcionamiento de la empresa y por ultimo y de gran importancia es la encargada de dar capacitación y desarrollo a los colaboradores para que sigan fortaleciendo el ritmo de trabajo sano. Hablar de capacitación es entendida como el esfuerzo generalizado para mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles en la organización. Las acciones de capacitación deben basarse en un acercamiento entre el área de recursos humanos.

La capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones parten del supuesto que la mayoría de los empleados puedan ser naturalmente motivados a trabajar y a aprender. El hecho de tener una actividad estimulante, de progresar en su profesión o campo de acción y de recibir recompensas por su desempeño son factores que movilizan y atraen su atención y energía (Price Waterhouse, 1987).

El desarrollo de Capital Humano es un proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multi habilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, le posibilita promover a cargos de categoría superior y estar preparado para asumir los cambios que se producen en la organización.

Como en toda organización existen los aspectos legales para no abusar y ser abusado de cualquier trabajo entre ellos están los artículos 123, 3, 7, 132 entre otros.

Detección de Necesidades de Capacitación y Desarrollo

Se elabora en correspondencia con los objetivos globales y específicos de la organización laboral y los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, tienen en cuenta las expectativas y motivaciones de los trabajadores, y comprende, entre otros, los tipos de acciones de capacitación a realizar, modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a las acciones, fecha de inicio y terminación de cada acción, y cantidad de participantes. O existe una capacitación individual según se la necesidad. Se realiza a nivel de las diferentes áreas y categorías ocupacionales, y los máximos responsables son los jefes de las áreas. Para su elaboración el capacitador con su equipo de trabajo orienta, coordina y controla el trabajo. El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación de cada trabajador tiene como resultado la identificación de las brechas que este presenta entre las competencias laborales requeridas para el cargo y las que posee realmente. Los resultados del diagnóstico y las brechas de cada trabajador, deben quedar registrados en un documento a nivel de cada área. Todo esto se realiza con el fin de corregir desviaciones que alteren a la empresa del buen camino.

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

Entre las técnicas más usuales son la lectura que da un instructor para que se ponga en práctica Instrucción programada que se da por pasos a seguir. Capacitación en clase son contenidos fuera del trabajo dadas por un profesional para enriquecimiento del conocimiento laboral. Capacitación por computadora (CBT) la mas usada creo yo en la actualidad ya que cada empresa maneja cientos de capacitaciones en el año y lo mas conveniente es tener un archivo para ver el crecimiento del conocimiento laboral por este medio, Capacitación en el puesto esta es una de la mas usada por jefes que quieren que las cosas se hagan de buena manera ya que esta muestra en tiempo y forma tal cual se debe hacer las instrucciones dadas para el trabajo o puesto.

Otra forma más de capacitación exitosa es los métodos como: La rotación de puestos, Puestos de asesoría, Aprendizaje práctico, Asignación de comisiones, entre otras.

Técnicas modernas de capacitación y desarrollo

Existen dos a mi conocimiento la primera es una sala de juntas para describir y evaluar situaciones de como dar soluciones al problema registrado anteriormente y dar una solución creando una serie de instrucciones que conlleven al mejoramiento del personal otra de la técnica es la capacitación por computadora donde ya establecen las series de instrucciones a efectuar al enfrentarse a ciertos conflictos en el área donde se labora.

Capacitación y desarrollo en la diversidad

Existen dos tipos de programa para la diversidad, una es la construcción de diversidad concienciar sobre la tolerancia y el respeto por la diversidad es muy importante para el desarrollo de la humanidad, ya que el entendimiento entre culturas es un medio para lograr un desarrollo sostenible, prosperidad y coexistencia pacífica entre trabajadores. la otra es la construcción de conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas de diferente género, etnia o grupo social para llevar un trabajo más efectivo.

Capacitación y Desarrollo a Distancia

La capacitación a distancia, a través de medios de comunicación digitales y/o audiovisuales, nos permite proveer a nuestros equipos de 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.

También nos permite atender a las necesidades de capacitación de sus colaboradores sin que dejen sus puestos de trabajo; así como reducir e incluso eliminar costos de traslado, alojamiento y material didáctico, entre otros gastos. Entre los más usados son intranet, videoconferencias y teleconferencias.

Elaboración de planes y programas de capacitación

Para elaborar una capacitación se debe realizar una serie de pasos como: Diagnóstico, intervención, comprobación y elaboración. Una vez efectuada la detección y determinadas las necesidades de capacitación, se pasa a preparar un programa.

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará.

El programa de capacitación se sistematiza y sustenta en los aspectos siguientes que deben ser identificados durante la detección.

- ¿Cuál es la necesidad?
- ¿Dónde fue determinada en primer lugar?
- ¿Ocurre en otra área o división?
- ¿Cuál es su causa?

Relaciones laborales

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

En conclusión, tanto la capacitación como el desarrollo del capital humano son factores determinantes en el cumplimiento de los objetivos de toda organización. Desarrollar actitudes, así como destrezas y el crecimiento personal profesional, en los empleados y ejecutivos permite que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.

El más importante recurso con que cuenta una empresa es el capital humano. La capacitación es, por lo tanto, una inversión para la organización, pues los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician al empleado, sino que contribuye al logro de los objetivos empresariales.

La evaluación del desempeño juega un papel muy importante en el desarrollo de los recursos humanos de una organización, pues su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo en los empleados, que finalmente termina beneficiando a la organización.

