



Nombre de alumno: Dana Belén Rivera Escobar

Nombre del profesor: Mabel Domínguez

Nombre del trabajo: Ensayo. Unidad

Materia: Capital humano

Grado: 5to. Cuatrimestre. Administración y estrategias de negocios

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 1 de febrero del 2022

Capacitación y desarrollo de capital humano

En el presente escrito se enfatiza en el papel de la práctica y labor de los trabajadores; enfocándonos en aquellos métodos, antecedentes y diversos aspectos que llevan al trabajador a ser un elemento de mucho valor en la vida empresarial; todo lo anterior con el objetivo, para que cuando llegue el momento de aplicar todo lo teórico a lo práctico, realicemos todo de manera correcta. ¿Cómo sabremos que lo realizamos de la manera legal y correcta? Pues a través del estudio de diversos puntos legales que nos permiten saber cómo realizar todo de manera eficaz. El orden de menciones se basará desde algunos antecedentes hasta la realización de métodos y técnicas.

¿Qué es capacitación?

Son actividades que te llenan de conocimientos prácticos, proporcionando habilidades y progresos notables; con los cuales hacemos frente a cualquier situación en la vida empresarial. Desde tiempos ambiguos el conocimiento se ha ido adquiriendo a través de la práctica, se transmitía a través del personal experto hasta personas comunes, quienes posteriormente se harían cargo de dichos trabajos importantes en la comunidad.

Capacitación y desarrollo

Para que un puesto o trabajo sea realizado de manera correcta y se alcancen los objetivos, se debe de contar con planes y programas previamente estructurados para el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades en los participantes de una organización.

¿Cómo detectamos previamente el tipo de capacitaciones? A través de diversas herramientas como encuestas, entrevistas, entre otras, que nos permitirán adquirir conocimientos personalizados de cada miembro empresarial; dará paso a una mejor relación entre jefes y subordinados, incrementará la productividad y calidad de trabajo y así como muchos otros beneficios que se irán revelando a través de la capacitación y labor de los trabajadores.

Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo

Existe una amplia variedad de métodos o técnicas para capacitar al personal que ocupa puestos no ejecutivos (Barbero, J. L. T. (2012). Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo. Docplayer.Es. <https://docplayer.es/9378854-Metodos-y-tecnicas-de-capacitacion-y-desarrollo.html>); incluso se presentan algunas técnicas como la lectura, clases, capacitación por computadora, en el mismo puesto e instrucción capacitada donde el aprendiz “se sienta” y pone acción de su parte para retener la información necesaria y laborar con firmeza a ello. Del

lado contrario a lo teórico encontramos métodos que te llevan a tener una experiencia o simulación más práctica en los aspectos laborales, en los cuales destaco personalmente los siguientes:

- Rotación de puestos: esta sección hace que los trabajadores pasen por diferentes áreas de trabajo para que adquieran experiencias de todo tipo y se amplíen sus habilidades.
- Aprendizaje práctico: lleva a los subordinados a someterse a situaciones reales de la empresa como resolver proyectos para adquirir experiencia previa.
- Centros internos de desarrollo: centros con los que cuenta la empresa para exponer a las personas a ejercicios realistas para mejorar sus habilidades.
- Coaching: la representado de tal manera donde se presenta una persona como líder que busca guiar a las personas a su cargo para compartir de su experiencia.

Así como estos encontramos más métodos que cuentan con la misma finalidad: lograr que el subordinado salga 100% capacitado y listo para hacer que la empresa cumpla sus objetivos y tenga el éxito esperado.

Técnicas modernas

Esta sección nos permite llevarles el acceso a la capacitación a todas las personas que se encuentren lejos del centro principal de capacitación; permitiéndoles acceder a cualquier hora y en cualquier lugar, estar constantemente actualizados y al mismo tiempo construir comunidades de práctica. Esto se logra gracias a la tecnología con la que cuenta la empresa y a los diferentes programas a los que los subordinados pueden conectarse, tales como:

- Videoconferencias. A través de un dispositivo conectado a datos móviles o internet se logra realizar una conexión en tiempo real mediante audio y video a cualquier parte del mundo.
- Teleconferencias. Permite la participación activa mediante la transmisión de un programa de televisión.
- Intranet. Plataforma digital cuyo objetivo es asistir a los trabajadores en la generación de valor para la empresa, poniendo a su disposición activos como contenidos, archivos, procesos de negocio y herramientas; facilitando la colaboración y comunicación entre las personas y los equipos (InnovaPortal. (2011). ¿Qué es una Intranet? Innovaportal.com. <https://www.innovaportal.com/innovaportal/v/75/1/innova.front/que-es-una-intranet>)

- Comunicaciones electrónicas. Se transmiten mensajes sonoros a través de un correo de voz.
- Tecnología de multimedia. Esta sección es una compilación de voz, video y texto digital transmitido mediante redes ópticas.

Aspectos legales

Estos enunciados representan los derechos a los trabajadores con relación a sus actividades realizadas:

- ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Fracción XIII: Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores
- ARTICULO. 7 El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en se trate
Ley Federal del Trabajo. Capítulo III
- Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad
- Artículo 153-D.
- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada

Relaciones laborales

Para que la empresa tenga un progreso notorio y sano, el vínculo entre los integrantes debe de ser respetuoso y limpio; sin ningún tipo de adversidades o rencores que lleven al equipo desmotivarse y optar actitudes negativas para la empresa. Este último aspecto es propenso a suceder debido a que en algunos de los casos hay una persona que tiende a tener actitudes negativas que se llegarían a esparcir por algunos miembros más de la compañía.

Para que no surja ningún desagrado entre los subordinados, en parte hay que tener en equilibrio los siguientes elementos:

1. Contrato de trabajo. Se basa en un documento cuyo contenido establece derechos y obligaciones laborales, sueldos, fechas límites de trabajo, entre otros acuerdos establecidos por el patrón y el trabajador.

2. Salario. El salario es la recompensación del subordinado debido al trabajo que este desempeña en la compañía, este depende de la cantidad de horas en la jornada y del cumplimiento de las obligaciones de este mismo.
3. Relaciones individuales. Se refiere a la comunicación que adquiere el trabajador con su respectivo representante; está destinada a ser una comunicación respetable entre ambas partes.
4. Relaciones internacionales. Se refiere a empleados que están relacionados en varias centrales de trabajo; deben de firmar acuerdos de marco internacional para que todo proceso sea legal y exista una satisfacción personal.
5. Recursos humanos. Este aspecto se refiere al manejo que tiene el trabajador en los recursos empresariales (maquinaria, materia prima, etc.). A través de estos deberían de realizarse las actividades correspondientes de manera responsable y correcta.

El éxito grupal de la empresa es debido a la capacitación que tienen los trabajadores; gracias a la redacción e investigación de esta sección que me doy cuenta de la importancia de la frase principal, sin práctica la teoría solo sería teoría. Una vez resueltas las cuestiones personales, me encuentro en espera de la próxima retroalimentación de mis asesores.

Linkografía

- <https://www.innovaportal.com/innovaportal/v/75/1/innova.front/que-es-una-intranet>
- <https://docplayer.es/9378854-Metodos-y-tecnicas-de-capacitacion-y-desarrollo.html>
- Antología institucional UDS. Capital Humano
- Administración de los recursos humanos; el capital de las organizaciones. Idalberto Chiavenato