

UDS
UNIVERSIDAD DEL SURESTE

DOCENTE

Juan Jesús Agustín Guzmán

MÓDULO

Capital Humano

ALUMNO

Tristán Yahir Díaz Mazariegos

LICENCIATURA

MVZ

TRABAJO

Capítulos 5, 5.5.1, 5.5.2

FECHA DE ENTREGA

31 De Julio Del 2022

Introducción

En este ensayo se explicará la importancia de la capacitación que es un tema sumamente importante para todas las empresas ya que debe realizarse de manera continua, puesto que esto contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto en el ámbito personal como profesional. Para esto las empresas siempre deberán estar en busca de diferentes mecanismos o sistemas que le ofrezcan a sus colaboradores conocimientos, habilidades y actitudes que se requieran para lograr un desempeño exitoso. De esta manera los colaboradores podrán adquirir nuevos conocimientos que les permitirá satisfacer sus propias necesidades y alcanzar las metas u objetivos que se plantea la organización, esto puede dar como resultado el aumento de la productividad en la empresa.

4.5 Técnicas Modernas De Capacitación Y Desarrollo

Las técnicas modernas son las nuevas tecnologías que hoy en día utilizamos para comunicarnos con distintas personas por todo el mundo, al igual que eso los podemos utilizar para emprender negocios por las redes sociales invertir en empresas y recibir beneficios para el bien de toda persona que no pueda hacer eso el mismo programa le da la capacitación adecuada para empezar y saber el camino que conlleva y tiene que seguir para tener un buen emprendimiento laboral. Las áreas de capacitación y desarrollo de personas están siendo mucho más valoradas actualmente, y la importancia de invertir en ellas es prácticamente un consenso en el mundo de los negocios.

Si tienes una empresa o cuentas con personas que trabajan contigo en equipo, piensa que realizar entrenamientos ayuda a alinear a las personas a los objetivos del negocio, garantiza que todas sigan la misma línea de raciocinio y actuación y asegurar una buena curva de desarrollo de sus conocimientos y habilidades. En resumen, se trata de una pieza clave para el éxito del negocio, ya que hace que todos sepan lo que tienen que hacer para alcanzar los resultados deseados.

Es por eso que las empresas que todavía no prestan atención al entrenamiento y desarrollo de personas en sus estrategias pierden tiempo, dinero y espacio en el mercado. Así, vamos a mostrarte ahora 6 técnicas para emprendedores que desean implementar un programa de capacitación y desarrollo en su propia empresa. Y si quieres crear un negocio propio en esta área, también encontrarás aquí algunos consejos que te ayudarán a ello.

La capacitación es un proceso a corto plazo, implementado para modificar los comportamientos de los colaboradores, garantizar la adquisición de habilidades y el conocimiento de reglas y conceptos importantes para la realización de las tareas exigidas por el trabajo. En la mayoría de las empresas, se aplica solo a la llegada de nuevos empleados, para que aprendan sus funciones y comprendan la cultura de la empresa. Sin embargo, es fundamental expandir su práctica a otros momentos

dentro de la organización, lo que permitirá a los empleados mantenerse siempre actualizados y preparados para hacer frente a los desafíos propios del ambiente de trabajo.

Y el desarrollo de personas es por el desarrollo es un proceso más amplio y de largo plazo. Sirve para ir perfeccionando de manera continua las capacidades de los empleados y líderes, además de estimular la motivación. Además, no se centra solo el crecimiento profesional, sino también en el personal. Por eso el desarrollo involucra cuestiones más relacionadas con experiencias, satisfacción y carrera profesional.

Tenemos que tomar en cuenta como máximo 6 modelos para la capacitación y el desarrollo de una persona para que contenga un mayor desempeño profesional y de economía:

1. Capacitación organizacional

2. Comunicación asertiva

- Conocer bien el asunto del que se está tratando.
- Utilizar la empatía y prestar atención al otro.
- Utilizar un lenguaje verbal adecuado al oyente.
- Cuidar también del lenguaje corporal.
- Ser objetivo, pero sin ser agresivo.
- Saber el momento adecuado de expresarse.

3. Entrenamiento de liderazgo

4. Entrenamiento motivacional

- Problemas en las relaciones con los colegas y líderes.
- Actividades monótonas.
- Falta de identificación con las funciones desempeñadas.
- Poca perspectiva de crecimiento, entre otros.

5. Desarrollo de competencias y habilidades

6. Incorporación de personal

Para mí la capacitación es una de las funciones claves para que el personal de dicha empresa o ya sea de alguna organización pueda tener conciencia sobre lo que hace y de todo lo que se lleva a cabo en la empresa u organización debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones, incluida la capacitación, interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.

4.5.1 Capacitación Y Desarrollo En La Diversidad

Este tipo de capacitación es una de las más esenciales a mi punto de vista por el cual por qué sirve como una herramienta adecuada para las organizaciones y las empresas que llevan este tipo de capacitación y deben de transformar de una manera adecuada los que veían o dirigían a recursos humanos para que esta capacitación tenga mayor estabilidad entre trabajador y empresa y tenga una mayor y mejor funcionamiento hacia ella. Tiene como objetivo aumentar la conciencia de los participantes sobre los diferentes tipos de diversidad, apreciando las diferencias existentes entre los compañeros de trabajo, y del mismo modo, proporcionar conocimientos y estrategias para mejorar las habilidades interpersonales y de comunicación de los empleados a través de la diversidad, como una forma de contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo positivo. Y para lograr la capacitación tenemos que tener en cuenta algunos pasos o requisitos que hacen y logran un buen nivel de capacitación uno de ellos es:

- El objetivo de la formación en diversidad alude a que es lo que estamos tratando de lograr (el propósito y la meta), y un conjunto de resultados de aprendizaje (objetivos)
- Los actos de capacitación en diversidad aluden a la capacidad del entrenador para facilitar actos cruciales dentro de los participantes. Los actos clave son los siguientes:

- Lograr una comprensión activa de los temas incluidos en la capacitación
- Ser capaz de ver las cosas de una nueva manera (cambiar las perspectivas)
- Reflexionar sobre las perspectivas y experiencias de los demás
- Lograr la visualización, la cual es la manifestación de la reflexión a nivel personal el lograr ver y entender la importancia de esta formación.
- El proceso de la formación en diversidad es cómo se diseña e implementa el programa.

Debido a una fuerza laboral cada vez más diversa, vemos que más empresas están implantando programas de capacitación para la diversidad. La capacitación para la diversidad busca crear una mayor sensibilidad transcultural, con la meta de fomentar relaciones laborales más armoniosas entre los empleados de la compañía. Para ellos los empleados tienden a tener diferentes habilidades, Las habilidades interpersonales, La comprensión y valoración de las diferencias culturales, Las habilidades técnicas, A introducir a los empleados a la cultura corporativa ,Perfeccionamiento de inglés y habilidades matemáticas básicas, Optimizar las habilidades bilingües de los empleados de habla inglesa. Al igual existen dos tipos de programas para la diversidad:

Construcción de conciencia: Promover la diversidad, igualdad e inclusión en tu comunidad puede ser una gran tarea; no obstante, ¡puedes encontrar formas de marcar la diferencia! Para llamar la atención hacia esos valores, ponte en contacto con tus líderes locales, utiliza las redes sociales y actúa como un modelo para tus iguales. En la escuela, únete o empieza organizaciones que puedan realizar eventos y conoce a oradores. En el lugar de trabajo, los talleres de capacitación y las prácticas de capacitación inclusivas pueden crear espacios más diversos y equitativos. Al difundir el mensaje sobre estos ideales, puedes ayudar a crear una comunidad más segura y amigable para todos.

Construcción de habilidades: se produce cuando se inicia el proceso de ejercitación, o sea, se comienza a usar la habilidad recién formada en la cantidad necesaria y con una frecuencia adecuada, de modo que vaya haciéndose cada vez más fácil producir o usar determinados conocimientos y se eliminen errores.

4.5.2 Capacitación Y Desarrollo A Distancia

Esto que es la última fase o el último paso de la capacitación la cual es muy importante como las otras dos solo que está se hace a través de la redes sociales apoyando a otros empleados o trabajadores a abrir nuevas puertas y despertar sus habilidades para que puedan tener una mayor conciencia conforme a lo que están haciendo o quieren lograr para hacer una mejor empresa y un mejor trabajador. La tecnología nos brinda la oportunidad de revolucionar de forma eficiente el desarrollo de nuestras organizaciones, a través de la transformación en los procesos de aprendizaje de nuestros colaboradores, y así de forma ágil, autónoma y con una adecuada administración de tiempos, brindarles todos los conocimientos para potencializarlos y mejorar su desempeño. 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.

La capacitación a distancia es un buen apoyo para los trabajadores de alguna empresa por que tiene claras las necesidades del equipo, que hace del aprendizaje un hábito y además de enseñar, analiza los resultados para seguir mejorando la capacitación misma en el futuro. A veces podemos llegar a creer que el hecho de que algo sea , a distancia, le quita calidad, pero lo cierto es que el contenido y los sistemas de aprendizaje son lo más importante. Las plataformas que se utilicen solo buscan mejorar la experiencia y el rendimiento de las capacitaciones.

Estas son algunas ventajas que tiene el programa de capacitación a distancia:

- Mayor flexibilidad y disponibilidad
- Facilidad de acceso desde cualquier dispositivo
- Reducción de los tiempos de aprendizaje
- Acceso a tomar clases con instructor en vivo
- Acceso a materiales y contenido del curso en cualquier momento
- Comodidad
- Reducción de costos
- Seguimiento exhaustivo del proceso de formación

Considero que una de las claves de la capacitación a distancia es que no es necesario que docente y alumnos se muevan de su ubicación. Esto facilita dictar clases a personas que quizás están a muchos kilómetros de distancia o que tienen imposibilidad de moverse. Eso también beneficia la capacitación de grupos que quizás están en diferentes lugares, lo mismo para empresas que tienen empleados remotos en diferentes ciudades o lugares del mundo. Esto ofrece flexibilidad y ahorro económico en transporte, hospedaje y demás temas vinculados.

Estos son algunas de las desventajas de la capacitación a distancia:

- La cercanía con el alumno no es a misma que cuando se tiene una clase presencial
- Estar en el mismo ámbito
- Mayor compromiso al capacitar en línea
- Contar con la experiencia necesaria para poder hacerlo de ese modo

El factor conectividad también es un aspecto a considerar, ya que si alguna de las partes no tiene buena conexión puede ser un problema para desarrollar una buena experiencia. Por esto es importante verificar la conexión antes de comenzar cada clase y estar seguros de que todos los participantes puedan recibir bien la clase y, de lo contrario, hacer los ajustes necesarios (por ejemplo ajustar calidad de audio y video).

Conclusión

La capacitación además de ser importante para las empresas ayuda en la mejora de la productividad y aumenta la rentabilidad de la organización, también brinda soluciones a la empresa, ayuda a prevenir los accidentes dentro de la organización y facilita que los colaboradores se identifiquen con la empresa para poder tener una mejor estabilidad y flexibilidad entre los distintos departamentos de la misma.

Bibliografía

Sacado de la antología

ECHO CON MIS PROPIAS PALABRAS E IDEAS AL REDACTAR