



“UNIVERSIDAD DEL SURESTE”

CAPITAL HUMANO

ENSAYO

DOCENTE : JUAN JESUS AGUSTIN GUZMAN

ALUMNA: VIVIANA GUADALUPE CRUZ HERNANDEZ

En cuanto a la capacitación, son actividades con el fin de proporcionar conocimientos al igual aumentar la capacidad del desarrollo, habilidades y cambiar actitudes de su personal para que puedan realizar de mejor manera cada una de sus actividades.

Para poder capacitar a un grupo de personal se debe contar con los siguientes conocimientos

Técnicas modernas de capacitación de desarrollo.

Consiste en la forma correcta de capacitar al personal, dando las herramientas necesarias para aumentar sus productividad.

Capacitación y desarrollo en la diversidad

Cuenta con dos tipos que es la construcción de conciencia, ayuda al personal a aprovechar los beneficios de la diversidad.

Capacitación y desarrollo a distancia

Son los métodos en los que se pueden realizar como son: teleconferencias, videos, videoconferencias).

Elaboración de planes y programas de capacitación

Consiste en observar las capacidades o habilidades que requiere la empresa.

Relaciones laborales

Hace referencia al tipo de relación entre el empleado y el trabajador

Contenido

INTRODUCCION.....	2
TÉCNICAS MODERNAS DE CAPAITACION Y DESARROLLO.....	4
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN LA DIVERSIDAD.....	4
CAPACITACIOIN Y DESARROLLO A DISTANCIA	4
ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	5
CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITANCION	5
RELACIONES LABORALES	6
SALARIO.	6
SALARIO MINIMO.	6
GANACIA DEL CAPITAL.	6
PRODUCTIVIDAD DE TRABAJO.	6
CONCLUSION	6

TÉCNICAS MODERNAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO

Su objetivo es el encuentro a distancia entre personas, de igual manera poder establecer una conversación como si estuvieran reunidos, mediante el pc.

(Capacitación asistida por computadora)

Consiste en el aumento de conocimientos y habilidades que obtiene el aprendiz mediante una cp.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN LA DIVERSIDAD

Debido a una población diversa de trabajadores muchas empresas instituyen programas de capacitación para la diversidad, los tipos de programas son: construcción de conciencia. (el personal aprecia los beneficios de la diversidad).

Construcción de habilidades: obtienen habilidades y capacidades necesarias para trabajos con personas distintas a cerca del desarrollo de la diversidad para que sirva como una herramienta adecuada las organizaciones deben cambiar la forma en la que se dirige a sus empleados.

CAPACITACION Y DESARROLLO A DISTANCIA

sirve para dar capacitación a trabajadores de empresas que se encuentra en otro lugar o en el mismo país, tiene sus ventajas y son las siguientes: se puede hacer en cualquier hora, y lugar, es a bajo costo, se realiza de forma estándar, y se actualiza al instante.

Ejemplo de capacitación a distancia

Teleconferencias:

Ayuda a reunir personas de diferentes localidades , lugares para poder participar de un mismo programa es utilizada para: capacitación del personal a distancia.

ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION

El programa de capacitacion debe ser planeado y preparado de manera correcta, el contenido del programa se debe realizar de acuerdo a objetivos determinados.

Se deberá seleccionar y jerarquizar los puntos que el capacitado deberá aprender.

Se debe programar actividades que el profesor , alumno o capacitado llevaran a cabo.

Tomar en cuenta recursos y ayudas técnicas educativas

Establecer medios y técnicas con las que se evalua el aprendizaje

El programa debe estar diseñado de acuerdo al objetivo de la capacitación, en el cual se deberá tomar en cuenta estas preguntas:

Como capacitar?

En que?

Quien?

Cuando?

Para que?

Durante el diseño del programa

Se definirán los temas y se deberán tanto agrupar como ordenar en secuencia cronológica.

CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITANCION

Para poder evaluar la capacitación se deberá observar lo siguiente.

Costo

Calidad

Servivio

Rapidez

Resultados

RELACIONES LABORALES

En pocas palabras es el vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o de trabajo, esto quiere decir que las relaciones laborales se vuelven problemáticas ya que se utilizan ese poder a su favor

Las relaciones laborales cuentan con varios elementos que la organizan:

Contrato de trabajo o laboral.

Persona que se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado .

SALARIO.

Es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador o empleado, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado de tareas.

SALARIO MINIMO.

Cantidad mínima que debe percibir al menos cualquier persona por desempeñar un trabajo en jornada laboral completa.

GANANCIA DEL CAPITAL.

Se obtiene cuando el precio de la venta sea superior al precio de adquisición

PRODUCTIVIDAD DE TRABAJO.

Es la producción obtenida y la cantidad de trabajo empleada.

Quintanilla Pardo, I. (2002). *gestión del conocimiento y capital humano*. Ediciones Díaz de Santos, 2002.

La fuerza principal que mantiene a las personas productivas en sus tareas, es el grupo de trabajo

CONCLUSION

Sintetizando, la capacitación y desarrollo del capital humano es de suma importancia ya que mejora la actitud de su personal y adquieren una variedad de conocimientos, al igual que mejora el desarrollo de sus habilidades y todos se benefician ya que se contara con disminución de errores, mayor satisfacción en el trabajo, equipos eficientes y aumentos de la productividad