



MATERIA: CAPITAL HUMANO

DOCENTE: ETY JOSEFINA ARREOLA RODRIGUEZ

ALUMNO: JOCTAN CARBAJAL SALMERON

CUATRIMESTRE: 3-A

**LICENCIATURA: MEDICINA VETERINARIA Y
ZOOTECNIA**

CAPACITACION Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

Conclusion: En conclusion con el tema, puedo decir que la capacitación y el desarrollo de capital humano son elementos esenciales para el progreso, la sostenibilidad y la prosperidad a nivel individual y colectivo. Invertir en el crecimiento de las habilidades y conocimientos de las personas no solo conlleva beneficios en el ámbito laboral, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad en su conjunto, fomentando la innovación, la inclusión social y el desarrollo económico.

Bibliografía: Antología UDS

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa: los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo. El sistema de aprendices tuvo una larga vigencia histórica; sin embargo, con el progreso industrial este sistema paulatinamente dejó de satisfacer los requerimientos de recursos humanos que tuviesen los conocimientos y las habilidades necesarias para los nuevos procesos productivos, cada vez más complejos.

ASPECTOS LEGALES

El artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, así como las contraprestaciones que los patrones tienen la obligación de dar. Para nuestro interés constituye una importante novedad la reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XIII, en la que consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

La detección de Necesidades de Capacitación o el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

1. Lectura: En la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes, que reciben la información y la analizan. 2. Instrucción programada: Esta aplica sin un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información que requieren las correspondientes respuestas. Los tipos de preguntas generalmente son de opción múltiple, verdadero o falso, etc. 3. Capacitación en clase: Es el entrenamiento fuera del local de trabajo. Los educandos son reunidos fuera y cuentan con un profesor que transmite 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 es esta que tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo, así mismo, da una oportunidad de que el instructor-un gerente o empleado de alto nivel- desarrolle buenas relaciones con los empleados nuevos, ó, incluso, capacitarlos. Permite que un número de instructores maneje un número elevado de participantes. Este método es muy adecuado en las áreas en que la información puede presentarse por medio de conferencias, demostraciones, películas y videos o mediante instrucciones de computadores.

TÉCNICAS MODERNAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Es el sistema que nos permite llevar a cabo el encuentro de varias personas ubicadas en sitios distantes, y establecer una conversación como lo harían si todas se encontraran reunidas en una sala de juntas, mediante el PC. Capacitación asistida por computadora. Las experiencias de capacitación han recibido nueva vida y se han hecho más interesantes mediante el desarrollo de juegos de negocio, donde los participantes enfrentan la tarea de tomar una serie de decisiones que afectan a una organización hipotética.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN LA DIVERSIDAD

Desarrollo la diversidad es una propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes en relación con una serie de características personales. Para que sirva verdaderamente como una herramienta adecuada, las organizaciones deben transformar substancialmente la manera en la que venían dirigiendo a sus recursos humanos. La gestión de una plantilla compuesta por individuos muy diferentes requiere que la dirección de la empresa enfrente en determinadas cuestiones que se convierten ahora en condiciones necesarias para que las discrepancias personales y las diferencias de planteamiento no sólo no desencadenen la espiral de efectos negativos, sino que, además, potencien sus beneficios sobre el proceso de toma de decisiones o de comunicación.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO A DISTANCIA

TELECONFERENCIAS: Las teleconferencias permiten reunir personas en diferentes localidades para participar, simultáneamente, de un mismo programa. INTRANET: Es la implantación o integración en una red local o corporativa de tecnologías avanzadas de publicación electrónica basadas en WEB en combinación con servicios de mensajería, con partición de recursos, acceso remoto y toda una serie de facilidades cliente / servidor proporcionadas por la pila de protocolos TCP/IP, diseñado inicialmente para la red global internet. COMUNICACIONES ELECTRONICAS: Por medio del correo de voz, el director actúa como fuente que envía un mensaje sonoro a las demás personas. TECNOLOGÍA DE MULTIMEDIA: Es la comunicación electrónica que integra voz, vídeo y texto, codificados digitalmente y transportados por redes de fibras ópticas, permitiendo la capacitación, dentro del teléfono de una empresa.

ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

El éxito de un programa de capacitación depende de que se haya planeado y preparado adecuadamente. Contenido del programa de capacitación. Con base en los objetivos determinados. Se selecciona y jerarquizan los puntos que el capacitado deberá aprender. Se programan las actividades que profesor y alumno o capacitado llevarán a cabo. Se toman en cuenta todos aquellos recursos y ayudas técnicas educativas. Se establecen los medios y las técnicas con las que se evaluará el aprendizaje. El programa se debe diseñar en función del objetivo de la capacitación, tomando en cuenta las preguntas siguientes: 1. ¿Quién debe de ser capacitado? 2. ¿Cómo capacitar? 3. ¿En qué capacitar? 4. ¿Quién capacitará? 5. ¿Cuándo capacitar? 6. ¿Para qué capacitar?

RELACIONES LABORALES

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo. Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea). Una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminirlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar.