

Nombre: José Fernando Galindo Aragón.

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: A

Capacitación Para El Desarrollo Del Ser Humano



Introducción.

El capital humano es un aumento por la producción de un trabajo alcanzado por las capacidades de los trabajadores, Su principal objetivo es aumentar la productividad, esto depende de la flexibilidad y la capacidad que manejen los trabajadores de dicha empresa u organización. Una de sus principales características es que el capital no es algo que la empresa puede comprar, sólo se puede adquirir con el tiempo. Tener al capital humano capacitado no requiere de un gasto, sino de una inversión que si se realiza de la manera correcta, conseguirá mejores resultados. Para cualquier negocio o empresa será de gran valor contar con la gente capaz de realizar su trabajo de la mejor manera.

Desarrollo.

Los principales beneficios que puede obtener una empresa al capacitar a sus trabajadores es que aumenta su producción y su calidad de producto o servicio, mejora la imagen de la empresa y llega a desarrollar nuevas competencias. Los empleados logran características que los ayudan tanto en lo laboral como en lo personal.

Una capacitación efectiva no sólo solucionaría problemáticas presentes, sino que a largo plazo será la mejor práctica, ya que los colaboradores con mayor experiencia podrán incorporar a nuevos candidatos de manera más sencilla y rápida.

Si no hay inversión en capital, infraestructura, innovación o mejoras en las condiciones comerciales, las únicas herramientas para mejorar la competitividad, estarían ligadas a políticas de carácter fiscal o monetarias.

La gestión del capital humano es considerada por varios procesos que son: la captación, la selección, la contratación del personal, evaluación del desempeño, motivación, entre otros. Una organización cualquiera, después de determinar su misión y sus objetivos estratégicos y diseñados sus principales procesos, para el logro de los objetivos, debe definir los cargos que necesita, las funciones o contenidos de los mismos y las principales competencias que deberán tener las personas, para desempeñar dichas funciones y ocupar los cargos o puestos de trabajo.

El impacto social de la optimización de los procesos de gestión del capital humano en las empresas, es doble por el crecimiento intelectual y elevación del bienestar material de su colectivo de trabajadores y por la eficiencia económica de la entidad. El capital humano es el conocimiento (explícito o tácito) útil para la empresa, que poseen las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo.

La determinación de las competencias laborales, permite: propiciar la selección de las personas que reúnan las competencias mínimas para desempeñar satisfactoriamente el trabajo; evaluar adecuadamente el desempeño de cada trabajador, diseñar los programas de formación y desarrollo, estructurar los planes de capacitación y realizar una correcta promoción y así tener una buena evaluación del desempeño. En el proceso de evaluación del desempeño, además de los resultados en cantidad y calidad del trabajo, se tiene en cuenta el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias. Los resultados del proceso de evaluación, son tomados en cuenta para el ajuste de los planes de desarrollo y capacitación, así como para una posible promoción.

Conclusión.

El capital humano se entiende como un factor clave para explicar el desarrollo económico y social. Puede referirse como a las cualidades y características de las personas de una organización, como sus aspectos importantes, por ejemplo, la formación, educación, escolarización, el conocimiento, salud, condiciones de vida y trabajo e información. También reside en conocer el papel clave que juegan los trabajadores en la realización de aquellas tareas imprescindibles para conseguir el éxito de una empresa. Se considera a mayor capacidad del equipo humano, las tareas que se realicen en el bien empresarial serán más eficientes y se podrán cumplir los objetivos propuestos. También ayuda a los trabajadores que buscan crecimiento personal. Hay que ofrecer la oportunidad de que desarrollen sus habilidades con plenitud y también de que aprendan cosas nuevas, estén o no relacionadas con su especialización.

<http://capitalhumanocarolina.blogspot.com/2018/12/capacitacion-y-desarrollo-de-capital.html>

<http://google.over-blog.es/article-28516728.html>

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63976511/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_organizaciones20200720-27784-wav69w.pdf?1595296877=&response-content-disposition=inlin