

CARRERA: Contaduría pública

MODALIDAD: Semiescolarizada

CUATRIMESTRE: 3°

MATERIA: Capital Humano

ALUMNA: Jaqueline Hernández Silvano

CATEDRÁTICO: PROF. Yesica Dariana Sanchez

ACTIVIDAD: Ensayo

FECHA DE ENTREGA: 13 de junio de 2021

## **UNIDAD IV Capacitación y desarrollo de capital humano**

La capacitación se le conoce como un conjunto de actividades que proporcionan conocimiento y mejor desarrollo de habilidades para un buen desempeño en su trabajo, por medio de la capacitación y el desarrollo las personas reconocen las necesidades presentes para así mejorar el potencial humano y para lograr una colaboración más eficiente y también para lograr la superación intelectual y el desarrollo de habilidades en los recursos humanos.

Existen ciertos aspectos legales de la capacitación y el desarrollo de capital humano entre ellos se encuentra los derechos que un trabajador tiene dentro de una empresa que es la capacitación y adiestramiento por medio de los patrones para que le permita elevar su productividad deberá impartirse al trabajador durante las horas que le toque trabajar.

Objetivos de la capacitación y el adiestramiento:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad.
- En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Obligaciones que debe cumplir los trabajadores quienes se les imparta la capacitación y el adiestramiento:

- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos de aptitud que sean requeridos.

La detección de necesidades de capacitación y desarrollo es un proceso en el cual se da a conocer la estructuración y desarrollo de planes para un mejor fortalecimiento de conocimiento, este es el elemento más importante en la elaboración del proceso de capacitación existen técnicas para detectar las necesidades de capacitación se le conoce como: encuesta, entrevista, observación, consultores externos.

Nos preguntaremos en que nos beneficia la capacitación a continuación se hará mención a lo siguiente:

- Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Mejora la relación jefes subordinados.
- Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y la calidad de trabajo.
- Elimina los costos de recurrir a consultas externas.
- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forjas líderes.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados.
- Hace viable las políticas de la organización.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

La capacitación y el desarrollo del personal son dos tipos en los que el área de recursos humanos de las empresas puede, muy claramente, añadir valor a la organización, al mismo tiempo que fortalece su rol de servicio al cliente interno y asesoría a la alta gerencia. y en las organizaciones parten de supuesto que la mayoría de los empleados puedan ser naturalmente motivados a trabajar y a aprender.

Para las empresas líderes, la capacitación es una necesidad del negocio, en capacitación las empresas no deberían dejar nada libre al azar la formación del personal debe proyectarse según los planes de la compañía tiene para su propio negocio y para sus empleados y las iniciativas personales deben acomodarse a esos intereses y prioridades.

El personal suele tener sus propias iniciativas para capacitarse, pero no siempre están alineadas con lo que requiere la empresa, las compañías invierten en recursos humanos para obtener un entorno en habilidades nuevas de sus empleados que a su vez deben expresarse en términos económicos.

La distinción entre la capacitación y el desarrollo se hace sumamente imprecisa, sin embargo, puede afirmarse que capacitar en términos generales significa ayudar a los adultos a aprender, mientras que desarrollar significa apoyar a los adultos en el proceso de gestión del crecimiento de sus capacidades.

No se debe olvidar que la capacitación tiene un fuerte poder de motivación, formar a un empleado significa que la empresa tiene un proyecto de futuro para él. La compañía le agrega valor y los sitúa en una posición de expectativa en el mercado.

Esta distinción conceptual y practica abre la necesidad de profundizar los planes de desarrollo de carrera y las acciones de capacitación en las empresas, cada uno por separado.

## **Conclusión**

La capacitación y el desarrollo del capital humano lleva consigo diferentes aspectos que nos ayudara a comprender como podemos implementar técnicas para mejorar el rendimiento de los trabajadores a base de la capacitación para que este tenga un mejor desarrollo en la empresa por lo que al contar con empleados capacitados y con excelente desarrollo laboral la empresa será exitosa y con un buen potencial en cuanto a la competencia que haya y es necesario conocer estos temas por su importancia para así poder demostrar o exigir derechos en el ámbito laboral.

## Referencias

- ❖ <http://www.rrhh-web.com>
- ❖ <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/fomycap.htm>
- ❖ Zapata, cristiana 1 .. el desafío de trabajo en equipos. Melton Technologies Inc,200.
- ❖ Kast, Fremont E. Administración en organizaciones. 2001