



**Universidad Autónoma
de Nuevo León**

**Facultad de Ingeniería
Mecánica y Eléctrica**

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ACTIVIDAD 1- CASO PRÁCTICO

PROFESOR: ISSAC T. GUZMÁN MÁTAR

SEMESTRE: AGOSTO - DICIEMBRE 2023

GRUPO: 015

FRECUENCIA Y HORA: MARTES V4-V6

Matrícula	Nombre	Carrera
1842150	JOAHAN JAVIER QUEZADA CASTILLO	ITS
1882128	ANGEL MAURICIO VELAZQUEZ PALACIOS	IMTC
1938349	JULIO ISAAC CÁZARES BAZALDÚA	IAER
1938460	MIGUEL ANGEL CURIEL ROJAS	IAER
1818452	ARMANDO GARCÍA VALDEZ	IME

FECHA: 10 DE OCTUBRE DE 2023

INTRODUCCION:

La capacitación del capital humano en una organización es un elemento de carácter fundamental para su crecimiento y éxito futuro.

Esto debido a que la evolución de los mercados y las tecnologías requieren que las empresas se mantengan competitivas y actualizadas, por lo que en este sentido recopilar información práctica y teórica sobre el proceso de capacitación se convierte en un activo valioso para cualquier empresa.

En esta tarea se explorará la importancia que tiene la capacitación humana en el desarrollo del capital humano en las empresas reales. Lo que se hará presentando tres casos de empresas reales que han implementado programas de capacitación eficaces y efectivos, la particularidad es que estas tres empresas han implementado programas de capacitación con enfoques distintos.

Estos van a servir como ejemplo de cómo funcionan los diferentes tipos de enfoques en la capacitación, así como el impacto que pueden tener en mejorar el desempeño y el crecimiento de una organización. El objetivo de esto es mostrar que dependiendo de las necesidades específicas de una organización existen diferentes tipos de capacitación que se adaptan a estas.

Después de todo esto la idea es terminar con un debate sobre los distintos tipos de capacitación, los cuales permiten la correcta y eficaz integración, desarrollo y evaluación del capital humano que conforma a toda una organización.

Por lo que, en resumen, mostraremos por qué la capacitación es esencial en el panorama empresarial actual, además de explicar como la recopilación de información práctica y teórica sobre estos diferentes enfoques es fundamental para tomar decisiones correctamente en una organización.

Cabe recalcar que los casos que presentaremos son ejemplos muy específicos de cómo la capacitación puede marcar la diferencia en el éxito de una organización y ofrecen un punto de vista muy importante para un debate muy fructífero sobre este tema tan importante para las empresas actualmente.

DESARROLLO:

Proceso de Capacitación

Necesidad de capacitación

Se requiere capacitación por diversas razones, como la introducción de nuevas tecnologías, modificaciones en los procesos laborales, desarrollo de nuevos productos o servicios, o con el fin de elevar la productividad y la calidad del trabajo. Además, puede ser necesaria para asegurar el cumplimiento de normativas y regulaciones.

Análisis de necesidades de capacitación

Antes de implementar un programa de formación, resulta fundamental realizar un análisis exhaustivo de las necesidades. Esto implica identificar las brechas entre las habilidades y conocimientos actuales y los requeridos en la fuerza laboral.

Diseño del programa de capacitación

Una vez identificadas las necesidades, es crucial diseñar un programa de capacitación adecuado. Esto implica establecer objetivos de aprendizaje, seleccionar métodos de formación (como cursos, talleres, mentorías, educación en línea, etc.), determinar los recursos necesarios y planificar los horarios.

Implementación

En esta etapa, se ejecuta el programa de capacitación de acuerdo con el plan previamente establecido. Los empleados tienen acceso a los recursos de aprendizaje y participan en las actividades formativas.

Evaluación de la capacitación

La evaluación es esencial para determinar la eficacia de la capacitación. Se pueden emplear diferentes métricas, como pruebas de conocimiento, retroalimentación de los participantes y evaluación del desempeño después de la capacitación. Los resultados se utilizan para ajustar y mejorar futuros programas de capacitación.

Seguimiento y retroalimentación continua

La capacitación no se limita a un evento único, sino que debe ser un proceso continuo. Las empresas deben estar atentas a las cambiantes necesidades de capacitación y ofrecer oportunidades de aprendizaje en curso para mantener y perfeccionar las habilidades de sus empleados.

McDonald's

McDonald's es una de las cadenas de restaurantes más grandes y reconocidas a nivel mundial, especializada en comida rápida. La clave del éxito de McDonald's radica en la calidad de su comida, su eficiencia operativa y su compromiso con la capacitación y el desarrollo de sus Propietarios/Operadores.

Enfoque en el Éxito Compartido:

McDonald's se basa en la creencia fundamental de que su éxito como empresa depende directamente del éxito de sus Propietarios/Operadores de franquicias. La empresa reconoce que sus franquiciados son socios vitales en la operación de los restaurantes y, por lo tanto, invierte significativamente en su capacitación y desarrollo.

Aspectos Destacados del Programa de Capacitación:

Duración de la Capacitación: Los Propietarios/Operadores de McDonald's participan en un programa de capacitación exhaustivo que se extiende por un período de 12 a 18 meses. Esta duración permite una inmersión profunda en todos los aspectos de la operación del restaurante.

Capacitación Autodirigida: Durante el proceso de capacitación, los Propietarios/Operadores dedican un promedio de 20 horas semanales a la capacitación autodirigida a tiempo parcial. Esto les brinda la flexibilidad necesaria para aprender y aplicar sus conocimientos mientras continúan operando sus restaurantes existentes o preparándose para abrir uno nuevo.

Formación Integral: La capacitación se lleva a cabo de diversas maneras, incluyendo seminarios, conferencias y sesiones de capacitación cara a cara con instructores experimentados. Estas oportunidades de aprendizaje ofrecen una combinación equilibrada de teoría y práctica.

Competencia como Indicador de Éxito: McDonald's evalúa el éxito de sus Propietarios/Operadores en función de sus habilidades y competencia en la operación de franquicias de restaurantes. Los estándares de rendimiento se establecen en base a métricas específicas y se espera que los franquiciados alcancen y mantengan estos estándares.

Instructores Profesionales Locales: McDonald's valora la importancia de la capacitación localizada. Los operadores reciben clases de capacitación impartidas por instructores profesionales locales, lo que permite una adaptación precisa a las necesidades y requisitos regionales.

Resultados Esperados:

El programa de capacitación de McDonald's tiene como objetivo principal preparar a los Propietarios/Operadores para dirigir exitosamente sus franquicias de restaurantes. Al finalizar la capacitación, se espera que los franquiciados sean expertos en la operación de restaurantes de la marca y estén comprometidos con brindar una experiencia superior a los clientes en todos los aspectos.

CASOS DE ESTUDIO:

Plan de Capacitación TITAN Ingeniería y Mantenimiento.

En esta empresa se reconoce la importancia de la capacitación y el desarrollo del personal para la incorporación efectiva y el crecimiento profesional. El programa de capacitación abarca puntos específicos para garantizar que el personal esté preparado con las habilidades y conocimientos necesarios para satisfacer sus roles en la empresa. Siendo una empresa en crecimiento, la rotación de personal puede convertirse en algo complicado para el plan de capacitación, debido a el tiempo invertido. Es por eso que, por el momento, se tocan solo los puntos mas importantes para la capacidad y limitantes de la empresa, sin dejar de lado la profesionalidad y formalidad de la organización.

- **Capacitación Técnica Específica:**

Para el personal involucrado se programa una capacitación técnica específica. Esto incluye el manejo seguro de maquinaria y herramienta. Se personaliza esta capacitación dependiendo el trabajador, ya que no todos realizan las mismas actividades. Esta capacitación garantiza que los empleados tengan las habilidades técnicas necesarias para desempeñar sus funciones con eficiencia, seguridad y calidad.

- **Seguridad en el Trabajo:**

La seguridad en el trabajo es la prioridad de la empresa. Se proporcionamos capacitación regular sobre prácticas seguras, el uso apropiado del equipo de protección personal y la prevención de riesgos laborales, así como el cuidado y el uso correcto de la herramienta. Se busca que los empleados estén plenamente conscientes de los riesgos potenciales y sepan cómo evitar accidentes en el entorno laboral, así como el cómo actuar ante un incidente/accidente. Estas platicas las realiza personal de protección civil que apoya a la empresa.

- **Actualización Tecnológica:**

Los proyectos en la empresa pueden ser bastante variados, por lo que hay procesos que no comúnmente se trabajan (soldaduras en metales no ferrosos, maquinados en materiales o dimensiones específicos), por ello, se realizan capacitaciones de actualización tecnológica con personal externo y capacitado para brindarnos la información necesaria para la realización de estos proyectos. Así mismo al personal, se le capacita constantemente con softwares básicos de modelado o dibujo. Con esto, el personal puede trabajar de una manera más fluida y así se reducen tiempos ya que no dependen del supervisor para la ejecución de algún proyecto activo.

- **Oportunidades de Desarrollo Profesional:**

Se brindan oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización. Esto puede incluir programas de mentoría, cursos de liderazgo y la posibilidad de asumir roles de mayor responsabilidad a medida que los empleados ganan experiencia de estos cursos. Estos cursos los realiza personal externo a la organización, aproximadamente una vez por mes.

La capacitación y el desarrollo del personal en la empresa refleja la dedicación a mantener y fortalecer el equipo. Lo cual es fundamental para el éxito y crecimiento continuo en la industria. El invertir en el crecimiento y el bienestar del personal es esencial para alcanzar los objetivos empresariales y satisfacer las necesidades de los clientes.

Plan de Capacitación Navistar.

La empresa es un líder en el diseño y desarrollo de vehículos, centrándose en la fabricación de tracto camiones de diferentes clases y autobuses escolares. Además, se destaca por su compromiso con la innovación, produciendo tanto vehículos diésel como eléctricos.

Ingreso y Orientación:

Cuando se ingresa a la empresa, se proporciona una sólida introducción al entorno laboral. Durante las primeras semanas, se recibe capacitación general sobre varios aspectos, incluyendo:

Introducción a la empresa: Se enseña la historia y la estructura organizativa de la empresa, lo que ayuda a comprender su cultura y valores fundamentales.

Beneficios para empleados: Información sobre los beneficios que la empresa ofrece, como seguro médico, prestaciones y otros incentivos.

Seguridad en la planta: Se enseñan las normas de seguridad y el uso adecuado del equipo de protección personal (EPP) dentro de la planta de producción, lo que garantiza un entorno de trabajo seguro.

Introducción al equipo: A través de sesiones con miembros del equipo, se adquiere una comprensión más profunda de las actividades y responsabilidades específicas del área de trabajo.

Recorrido en la planta: Se dan a conocer las instalaciones de producción, lo que permite conocer el proceso de fabricación de los vehículos eléctricos y diésel.

Formación Específica:

Para desempeñar eficazmente el rol como ingeniero de producto, se recibe capacitación especializada en el uso de software y bases de datos esenciales:

Curso de bases de datos y programas: Este curso de dos semanas se centró en enseñar a utilizar las herramientas necesarias para llevar a cabo tus tareas diarias.

Se incluyeron actividades diarias y una evaluación al final para asegurar la comprensión y el dominio del material.

Curso de modelado 3D: En el caso de los ingenieros de producto, se capacitan durante dos semanas en el software de modelado 3D utilizado en la empresa. Al igual que con el curso anterior, hubo una evaluación final para medir las habilidades en el modelado 3D.

Curso de software especializado: Finalmente, se lleva un curso de una semana centrado en otro software crucial para el diseño. Este proporciona las habilidades necesarias para ser competente en el uso de esta herramienta específica.

Evaluación y Retención:

Es importante destacar que los cursos de capacitación culminaron con evaluaciones para medir la comprensión y habilidades recién adquiridas.

La empresa mantiene altos estándares de calidad y desempeño, y cualquier empleado que no apruebe la evaluación tiene la oportunidad de repetir el curso. Sin embargo, no aprobar la segunda vez puede resultar en la terminación del empleo.

Plan de Capacitación Empresa de Recolección de Residuos Peligrosos

Ingreso y Orientación:

Cuando un nuevo empleado se une a esta empresa, se le proporciona una introducción exhaustiva al entorno laboral, que es esencial en un campo tan delicado como la gestión de residuos peligrosos. La capacitación inicial abarca varios aspectos importantes:

Introducción a la Empresa: Los nuevos empleados aprenden sobre la historia de la empresa, su misión y valores fundamentales. Esto les ayuda a comprender el compromiso de la organización con la seguridad ambiental y el cumplimiento normativo.

Normativas y Regulaciones: Dado que la gestión de residuos peligrosos está altamente regulada, se imparte una capacitación detallada sobre las leyes y regulaciones aplicables. Los empleados deben comprender los requisitos legales que rigen su trabajo.

Seguridad en la Manipulación de Residuos: Se enseñan las mejores prácticas para la manipulación segura de residuos peligrosos, incluido el uso de equipos de protección personal y la prevención de derrames.

Procedimientos de Emergencia: Se entrenan en procedimientos de respuesta a emergencias para garantizar que estén preparados para situaciones inesperadas.

Formación Específica:

La capacitación específica se centra en la gestión y tratamiento de residuos peligrosos, y puede incluir:

Identificación de Residuos: Los empleados aprenden a identificar diferentes tipos de residuos peligrosos y a categorizarlos según su nivel de peligrosidad.

Técnicas de Manipulación y Transporte: Se proporciona capacitación sobre cómo manejar y transportar de manera segura estos residuos, incluido el etiquetado y el embalaje adecuados.

Tecnología y Equipos Específicos: Si la empresa utiliza tecnología y equipos especializados, se imparte capacitación en su operación y mantenimiento.

Evaluación y Retención:

En este campo, la evaluación es crítica para garantizar la seguridad y el cumplimiento normativo. Los empleados deben demostrar su comprensión y habilidades en la manipulación de residuos peligrosos. Las evaluaciones pueden incluir:

Exámenes de Conocimiento: Para evaluar la comprensión de las regulaciones y procedimientos.

Simulaciones de Emergencia: Para medir la capacidad de respuesta en situaciones críticas.

Evaluaciones de Desempeño Práctico: Para garantizar que los empleados puedan manipular y transportar residuos de manera segura.

En una empresa de gestión de residuos peligrosos, no aprobar las evaluaciones o no cumplir con los estándares de seguridad puede tener consecuencias graves, ya que esto podría poner en riesgo la seguridad ambiental y el cumplimiento normativo.

CONCLUSIONES:

JULIO ISAAC CÁZARES BAZALDÚA

El programa de capacitación implementado en la empresa Titan Ingeniería y Mantenimiento representa un enfoque sólido hacia el desarrollo del personal en una organización en crecimiento. La capacitación y el desarrollo del personal son bases fundamentales para garantizar la incorporación efectiva, el crecimiento profesional y la valoración de los recursos humanos en cualquier empresa. La capacitación es una inversión estratégica que puede marcar la diferencia en la capacidad de una empresa para competir y prosperar en un mercado empresarial cada vez más competitivo. Aquellas empresas que reconocen la importancia de la capacitación y la utilizan como una herramienta para mejorar la calidad, la eficiencia y la innovación, están mejor posicionadas para destacar en medio de la competencia y alcanzar el éxito a largo plazo. En esta organización, se han diseñado programas específicos para abordar las necesidades y los desafíos particulares de la organización.

La capacitación técnica específica proporciona a los empleados las habilidades técnicas necesarias para realizar sus funciones de manera eficiente y segura. La personalización de esta capacitación muestra un compromiso con la excelencia y la atención individualizada a las necesidades del personal.

La seguridad en el trabajo, que es una prioridad en la empresa, se traduce en un entorno laboral más seguro y en empleados que están plenamente conscientes de los riesgos potenciales y saben cómo prevenir accidentes. La colaboración con personal de protección civil demuestra una preocupación genuina por el bienestar de los empleados.

La actualización tecnológica es esencial en una industria en constante cambio como la de Titan Ingeniería y Mantenimiento. La inversión en capacitación tecnológica garantiza que los empleados estén preparados para enfrentar proyectos variados y desafiantes, lo que contribuye a la eficiencia y la calidad del trabajo.

Las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización son un testimonio de la visión de largo plazo de la empresa. Los programas de mentoría y liderazgo brindan a los empleados las herramientas necesarias para avanzar en sus carreras y asumir roles de mayor responsabilidad.

El compromiso de la empresa con la capacitación y el desarrollo del personal es un factor crítico en su éxito continuo en la industria de ingeniería y mantenimiento. Esta inversión en el crecimiento y el bienestar del personal es fundamental para lograr los objetivos empresariales y satisfacer las necesidades de los clientes.

JOAHAN JAVIER QUEZADA CASTILLO

La conclusión a la que llegue después de esta actividad es que como bien mencionábamos en la introducción y en el desarrollo de la misma es que el proceso de capacitación desempeña un papel extremadamente fundamental en el desarrollo y éxito de todas las organizaciones.

Ya que, a través de la recopilación de información sobre las necesidades de capacitación, y la evaluación continua, las empresas pueden mejorar la competencia y habilidades de su capital humano, lo que a su vez contribuye al correcto logro de sus objetivos y metas empresariales.

Los 3 casos de estudio presentados por nuestro equipo son el de “Empresa de recolección de materiales peligrosos”, “TITAN Ingeniería y Mantenimiento” y “Navistar”, tienen distintos enfoques y estrategias de capacitación.

Esto es importante ya que nos ayuda a entender que la capacitación no es un evento de una sola vez si no que es un proceso que está en constante evolución adaptándose a las necesidades específicas de cada empresa y de su fuerza de trabajo.

Para mencionar algunos ejemplos tenemos el caso de estas dos empresas:

En el caso de TITAN ingeniería y Mantenimiento se reconoce la importancia de la capacitación y el desarrollo del personal para la incorporación efectiva y el crecimiento profesional, por lo que el programa de capacitación abarca puntos específicos para garantizar que el personal esté preparado con las habilidades y conocimientos necesarios para satisfacer sus roles en la empresa, se tocan solo los puntos más importantes para la capacidad y limitantes de la empresa, sin dejar de lado la profesionalidad y formalidad de la organización.

Por otro lado, en el caso de la empresa de residuos peligrosos cuando un nuevo empleado se une a esa empresa, se le proporciona una introducción exhaustiva al entorno laboral, que es esencial en un campo tan delicado como la gestión de residuos peligrosos.

La capacitación inicial abarca varios aspectos importantes como la introducción a la empresa, las normativas y regulaciones que se aplican a la gestión de residuos peligrosos y la importancia de tener buenas prácticas en la manipulación segura de residuos peligrosos.

Para finalizar la conclusión me parece importante destacar que la inversión en capacitación y desarrollo del personal es una muy buena idea, ya que no solo mejora el desempeño de los empleados y contribuye a la retención del talento.

MIGUEL ANGEL CURIEL ROJAS

Después de explorar detalladamente los procesos de capacitación en las empresas y analizar tres casos de empresas reales que han implementado programas de capacitación efectivos con enfoques distintos, es posible hacer algunas conclusiones importantes:

La capacitación del capital humano es un componente esencial para el crecimiento y el éxito de las empresas en el entorno empresarial actual, caracterizado por la rápida evolución de los mercados y la tecnología.

Los procesos de capacitación siguen un ciclo que incluye la identificación de las necesidades de capacitación, el diseño de programas adecuados, la implementación efectiva, la evaluación continua y el seguimiento.

Con base a la información práctica que obtuvimos de los procesos de capacitación de las diferentes empresas, es posible identificar que cada empresa adapta sus programas de capacitación según sus necesidades específicas. McDonald's, por ejemplo, se enfoca en el éxito compartido con sus franquiciados, brindándoles capacitación exhaustiva y personalizada para operar con eficacia sus restaurantes.

En el caso de TITAN Ingeniería y Mantenimiento, se prioriza la capacitación técnica específica, la seguridad en el trabajo y la actualización tecnológica para garantizar la competencia de su personal en proyectos variados.

Navistar, por su parte, proporciona una sólida orientación a sus empleados, centrándose en la formación especializada en software y bases de datos esenciales para su rol.

En la gestión de residuos peligrosos, como en la empresa de recolección de residuos peligrosos, la capacitación es crítica para el cumplimiento normativo y la seguridad ambiental. Se enfoca en normativas, seguridad y procedimientos específicos.

La evaluación y el seguimiento son componentes clave en todos estos casos para medir la efectividad de la capacitación y asegurar que los empleados adquieran las habilidades necesarias.

Los casos presentados demuestran que la capacitación no es un enfoque único, sino que se adapta a las necesidades y características de cada empresa. La inversión en el crecimiento y el desarrollo del personal es esencial para el éxito empresarial y la satisfacción de los clientes. La capacitación eficaz no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye significativamente al logro de los objetivos organizacionales. La clave radica en entender las necesidades específicas de la empresa y diseñar programas de capacitación adecuados para abordar esas necesidades de manera efectiva.

ANGEL MAURICIO VELAZQUEZ PALACIOS

Como conclusión del análisis sobre el proceso de capacitación en distintas empresas, hemos un profundizado en la importancia de este proceso en la integración, desarrollo y evaluación del capital humano en una organización. Hemos recopilado información práctica y teórica de empresas reales para ilustrar cómo la capacitación es una piedra angular en la construcción del éxito de una organización.

Al ver los tres casos de empresas diferentes, hemos observado que el proceso de capacitación varía según las necesidades específicas de cada organización y su industria. Desde la orientación inicial hasta la formación especializada y las evaluaciones continuas, hemos descubierto que la capacitación abarca una amplia gama de aspectos, incluyendo la cultura empresarial, las habilidades técnicas y la seguridad laboral.

Esto nos ha permitido ver los diversos enfoques de capacitación utilizados en diferentes entornos empresariales. Hemos identificado la capacitación como una inversión esencial en el capital humano, ya que contribuye a la eficiencia operativa, el crecimiento profesional y la retención de empleados.

También, la capacitación no solo es un proceso, sino una estrategia clave para el éxito sostenible de cualquier organización. Facilita la adaptación a los cambios, impulsa la innovación y mejora la competitividad en el mercado. Este análisis nos recuerda que el capital humano bien capacitado es un activo invaluable para cualquier empresa y que la inversión en su desarrollo es esencial para alcanzar metas y objetivos a largo plazo.

Además, hemos identificado que la capacitación no es un proceso estático, sino uno que evoluciona con el tiempo. En un entorno empresarial en constante cambio, la capacitación debe ser continua para garantizar que los empleados sigan siendo competentes y estén al tanto de las últimas tendencias y tecnologías en sus respectivas áreas.

El capital humano bien capacitado es un activo valioso para cualquier organización, y este análisis refuerza la idea de que la inversión en el desarrollo de los empleados es esencial para el logro de objetivos a largo plazo. La capacitación no solo contribuye al éxito actual de una organización, sino que también prepara a los empleados y a la empresa en sí misma para un futuro más sólido y competitivo.

Por último, las lecciones aprendidas en relación con la importancia de la capacitación, es vital destacar que cada empresa tiene sus propias particularidades y desafíos. Los casos de estudio que hemos analizado muestran cómo las organizaciones adaptan sus programas de capacitación para satisfacer sus necesidades específicas y para mantenerse competitivas en sus respectivas industrias.

ARMANDO GARCÍA VALDEZ

En esta actividad se trata de las capacitaciones de diferentes empresas con ello vemos la importancia de la capacitación, ya que para toda organización debe quedar claro que es relevante capacitar a su personal de una forma constante y oportuna para que puedan conocer, planear y realizar sus actividades conjuntamente con los demás colaboradores por lo que es necesario trabajar en equipo para poder sobresalir con grandes estándares de calidad y tomar buenas decisiones.

Lo que me di cuenta para poder hacer lo anterior se podrá realizar aplicando una buena comunicación entre departamentos y una buena motivación del líder a todos los departamentos para que cada colaborador realice efectivamente sus actividades donde pueda producir grandes ingresos para la empresa, de acuerdo a la cultura y ambiente del departamento que corresponda.

Además de todo me di cuenta, que además de la capacitación del personal existen otros elementos que ayudan a cumplir con ciertas actividades que realiza la empresa, entre las cuales se encuentran la motivación, comunicación en el entorno laboral, trabajo en equipo de los departamentos y el liderazgo de una persona que sobresalga entre los demás y tome las riendas de la organización para cumplir con todos los objetivos que se plantean en la empresa, además de que cada trabajador pueda desarrollar sus habilidades sin problema alguno para evitar problemas futuros dentro de la misma.

La capacitación ofrece múltiples beneficios, así como la oportunidad ideal para las y los trabajadores que integran una organización para poder brindar más beneficios para la empresa y los trabajadores.

La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

Con ello las capacitaciones brindan una facilidad para poder ejercer un trabajo para beneficiar a la empresa claro que cada empresa brinda diferentes capacitaciones para el campo que estás ejerciendo el trabajo o estudias

Referencias

Ludus. (25 de Mayo de 2023). *¿Qué es el proceso de capacitación y por qué es importante para tu empresa?* Obtenido de Ludus Global: <https://www.ludusglobal.com/blog/proceso-de-capacitacion-empresas>

PeopleCloud. (08 de Octubre de 2023). *Los 4 pasos del proceso de capacitación de personal.* Obtenido de People Cloud: <https://blog.people-cloud.com/los-4-pasos-del-proceso-de-capacitacion-de-personal/>

UBITS. (12 de Mayo de 2023). *¿Qué es la capacitación empresarial?* Obtenido de UBITS: <https://www.ubits.com/contenidos/que-es-capacitacion-corporativa>