

MATERIA: CAPITAL HUMANO

PROFESOR: YARISBETH CASTELLANOS RAMOS

ALUMNO: KEVIN HARVEY MARTINEZ NAJERA

TRABAJO: UNIDAD 4

**Capacitación y Desarrollo del Capital Humano**

**Introducción**

El capital humano es uno de los activos más valiosos de una organización. Su correcta gestión a través de la **capacitación y el desarrollo**permite mejorar el desempeño individual y colectivo, incrementando la competitividad y productividad de la empresa. En un entorno laboral cambiante, invertir en las personas ya no es opcional, sino una necesidad estratégica.

**2. ¿Qué es la Capacitación del Capital Humano?**

La capacitación es un proceso **sistemático y organizado**mediante el cual los empleados adquieren nuevos conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar mejor su trabajo actual.

**Objetivos principales:**

* Mejorar el desempeño laboral.
* Actualizar conocimientos técnicos.
* Aumentar la eficiencia y reducir errores.
* Adaptar al personal a nuevas tecnologías o procesos.

**Tipos comunes de capacitación:**

* **Inducción**: para empleados nuevos.
* **Técnica**: sobre tareas o herramientas específicas.
* **Administrativa**: desarrollo de liderazgo y gestión.
* **En habilidades blandas**: comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos.

**¿Qué es el Desarrollo del Capital Humano?**

El desarrollo va más allá de la capacitación puntual. Se refiere a un **proceso continuo**que busca **preparar a los empleados para roles futuros**, fomentando su crecimiento profesional y personal.

**Características:**

* Es a largo plazo.
* Incluye formación académica, coaching, mentoring y planes de carrera.
* Fortalece el compromiso y la retención del talento.
* Se enfoca en el potencial del trabajador más que en el puesto actual.

**Importancia para las Organizaciones**

Tanto la capacitación como el desarrollo generan **beneficios concretos**para las empresas:

* **Mayor productividad y calidad en el trabajo**.
* **Reducción de accidentes y errores operativos**.
* **Mejor clima laboral y motivación**.
* **Adaptación más rápida al cambio**.
* **Mayor fidelización y disminución de la rotación del personal**.
* **Ventaja competitiva en el mercado**.

**Rol del Departamento de Recursos Humanos**

El área de Recursos Humanos (RRHH) tiene la función clave de:

* Diagnosticar necesidades de capacitación.
* Diseñar programas de desarrollo individual y grupal.
* Medir resultados mediante evaluaciones de desempeño.
* Fomentar una cultura de aprendizaje continuo.

**Tendencias Actuales**

* **E-learning y capacitación digital.**
* **Microlearning**: aprendizajes breves y enfocados.
* **Upskilling y reskilling**: mejorar y reconvertir habilidades.
* **Programas de liderazgo y sucesión**.
* **Aprendizaje basado en competencias.**

**Conclusión**

Invertir en el desarrollo del capital humano no es solo una responsabilidad social, sino una **estrategia inteligente**. Una empresa que capacita y desarrolla a sus empleados no solo mejora su productividad, sino que también construye una cultura organizacional más fuerte y sostenible.

**Bibliografía:**

1. Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
2. Idalberto Chiavenato. *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
3. Werther y Davis (2018). *Administración de Personal y Recursos Humanos*.
4. Robbins, S. P. & Coulter, M. (2019). *Administración*. Pearson.
5. Sitio web: <https://www.observatoriorh.com>