



**Mi Universidad**

**Plataforma.**

*Nombre del Alumno: Ximena Yudith Morales Maldonado.*

*Nombre del tema: Investigación.*

*Unidad: IV*

*Nombre de la Materia: Capital Humano.*

*Nombre del profesor: Yarisbeth Castellanos Ramos.*

*Cuatrimestre: III.*

# Capacitación y Desarrollo del Capital Humano

## Introducción

En un entorno organizacional dinámico y altamente competitivo, el **capital humano** es el activo más valioso de toda empresa. Para asegurar su productividad, crecimiento y sostenibilidad, es indispensable implementar estrategias de **capacitación** y **desarrollo** que permitan fortalecer las competencias técnicas, cognitivas y actitudinales de los colaboradores.

## ¿Qué es la Capacitación?

La **capacitación** es un proceso educativo, planificado y estructurado, dirigido a mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados para el desempeño eficiente de sus funciones actuales. Está enfocada en el **corto plazo**, y su propósito es **cerrar brechas específicas de desempeño**.

### Características principales:

- Es de aplicación inmediata.
- Se centra en tareas o funciones actuales.
- Es técnica, práctica y funcional.

### Ejemplos:

- Cursos de manejo de maquinaria.
- Talleres de atención al cliente.
- Entrenamiento en software específico.

## ¿Qué es el Desarrollo del Capital Humano?

El **desarrollo** se refiere a una visión más amplia y a largo plazo que busca **formar al trabajador para asumir mayores responsabilidades**, liderazgo o nuevos desafíos dentro de la organización. Implica el crecimiento integral de la persona en conocimientos, habilidades blandas y visión estratégica.

### Características principales:

- Visión de futuro.
- Promueve el crecimiento profesional.

- Potencia liderazgo, innovación y compromiso.

### Ejemplos:

- Programas de liderazgo.
- Maestrías o diplomados financiados por la empresa.
- Coaching ejecutivo.

## Diferencias clave entre Capacitación y Desarrollo

Concepto	Capacitación	Desarrollo
Enfoque	Corto plazo	Largo plazo
Objetivo	Mejorar el desempeño actual	Potenciar crecimiento futuro
Alcance	Tareas específicas	Formación integral
Aplicación	Inmediata	Progresiva
Ejemplo	Curso de ventas	Diplomado en gestión empresarial

## Importancia de la Capacitación y el Desarrollo

1. **Mejora del rendimiento laboral:** Las personas capacitadas son más productivas, eficientes y cometen menos errores.
2. **Adaptabilidad al cambio:** En entornos cambiantes, se requiere formación continua para incorporar nuevas tecnologías y métodos.
3. **Clima organizacional positivo:** Los trabajadores que se sienten valorados tienden a estar más comprometidos.
4. **Reducción de rotación:** Las empresas que invierten en el crecimiento de sus empleados retienen mejor el talento.
5. **Ventaja competitiva:** Una organización con colaboradores bien preparados responde mejor a los desafíos del mercado.

## Estrategias comunes para capacitar y desarrollar

- Cursos presenciales y en línea.
- Aprendizaje en el trabajo (on-the-job training).
- Rotación de puestos.
- Mentoring y coaching.
- Programas de formación dual.
- Universidades corporativas.

## Tendencias actuales en capacitación y desarrollo

- **E-learning y plataformas virtuales** (Moodle, Coursera, etc.).
- **Microaprendizaje**: módulos cortos y específicos.
- **Gamificación**: juegos como herramienta de formación.
- **Formación personalizada** mediante inteligencia artificial.
- **Capacitación en soft skills** (liderazgo, comunicación, resiliencia).

## Retos comunes

- Falta de presupuesto o apoyo de la alta dirección.
- Dificultades para medir el retorno de inversión (ROI).
- Resistencia al cambio de parte de empleados.
- Programas mal diseñados o desactualizados.

## Conclusión

La capacitación y desarrollo del capital humano ya no son una opción, sino una **necesidad estratégica** para toda organización que aspire a crecer de forma sostenida. Al invertir en su personal, las empresas no solo mejoran su productividad, sino que construyen equipos resilientes, creativos y comprometidos con el éxito organizacional.

## Referencias bibliográficas.

- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Administración* (14ª ed.). Pearson Educación.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2013). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.