



# UDS MI UNIVERSIDAD

Docente:  
Yarisbeth Castellanos Ramos

Alumno:  
Adriana Yarisbeth Trujillo Oleta

Materia:  
Capital humano



CamScanner

# Capacitación y Desarrollo del Capital Humano

---

El capital humano es uno de los recursos más valiosos de cualquier organización. Está constituido por los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias que poseen los empleados. La capacitación y el desarrollo son herramientas clave que permiten a las organizaciones incrementar la eficiencia, productividad y competitividad de su fuerza laboral, al tiempo que proporcionan oportunidades de crecimiento personal y profesional para los empleados.

En un entorno globalizado y competitivo, las empresas requieren adaptarse continuamente a los cambios tecnológicos, sociales y económicos. Esto exige una fuerza laboral calificada, flexible y orientada al aprendizaje continuo. La capacitación y el desarrollo del capital humano se convierten, entonces, en una inversión estratégica.

## 2. Concepto de capital humano

El capital humano se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias, actitudes y capacidades que poseen los individuos y que pueden ser utilizadas para generar valor en una organización. Según Becker (1993), invertir en el capital humano a través de la educación, la formación y la salud incrementa la productividad individual y colectiva.

Características del capital humano:

- No es transferible (pertenece a la persona).
- Se incrementa con la educación y experiencia.
- Es fuente de innovación y mejora continua.
- Su desarrollo beneficia tanto al individuo como a la organización.

### **3. Capacitación del capital humano**

La capacitación consiste en proporcionar a los empleados las habilidades y conocimientos específicos que necesitan para desempeñar sus funciones actuales con eficacia.

Objetivos de la capacitación:

- Mejorar el desempeño en el puesto actual.
- Reducir errores y tiempos improductivos.
- Aumentar la motivación y compromiso.
- Adaptarse a cambios tecnológicos y organizacionales.

Tipos de capacitación:

- Inducción: para nuevos empleados.
- Técnica: orientada a tareas específicas.
- De actualización: frente a nuevos procesos o tecnologías.
- De desarrollo personal: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo.

Etapas del proceso de capacitación:

1. Detección de necesidades.
2. Diseño del plan de capacitación.
3. Ejecución del programa.
4. Evaluación de resultados.

### **4. Desarrollo del capital humano**

El desarrollo implica un proceso más amplio que busca preparar al empleado no solo para su puesto actual, sino para asumir responsabilidades futuras. Incluye la planificación de carrera, el coaching, la mentoría y programas educativos avanzados.

Diferencias entre capacitación y desarrollo:

Capacitación: corto plazo, enfocado en el desempeño actual.

Desarrollo: largo plazo, preparación para puestos futuros.

Herramientas para el desarrollo:

- Planes de carrera y sucesión.
- Programas de mentoring y coaching.
- Evaluación del desempeño y feedback.
- Educación continua y formación profesional.

## **5. Beneficios de la capacitación y desarrollo**

Para la organización:

- Mayor productividad y eficiencia.
- Mejora en la calidad del producto/servicio.
- Reducción de rotación y ausentismo.
- Mejora en el clima organizacional.

Para el empleado:

- Incremento de competencias y empleabilidad.
- Mayor motivación y satisfacción laboral.
- Mejores oportunidades de crecimiento profesional.
- Reconocimiento y autoestima laboral.

## **6. Retos en la gestión del desarrollo del capital humano**

- Adaptación a la transformación digital.

- Medición del retorno de inversión (ROI) en programas de capacitación.
- Resistencia al cambio por parte de los empleados.
- Falta de liderazgo comprometido con la formación continua.
- Escasez de programas personalizados y adaptados a cada necesidad.

## 7. Casos de éxito

Empresas como Google, IBM, Microsoft y Amazon invierten millones de dólares anualmente en el desarrollo de su capital humano. Implementan academias internas, plataformas de e-learning, y fomentan una cultura de aprendizaje continuo. Estas compañías han demostrado que el crecimiento empresarial sostenible está ligado al desarrollo de su gente.

## Conclusión

La capacitación y el desarrollo del capital humano son pilares fundamentales para el éxito organizacional en el siglo XXI. Las organizaciones que invierten en su gente cosechan los beneficios en forma de innovación, productividad, lealtad y competitividad. En una era donde el conocimiento se convierte en el principal activo, apostar por el crecimiento del talento humano es una estrategia ganadora.

## 9. Referencias

- Becker, G. (1993). \*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education\* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Chiavenato, I. (2017). \*Gestión del Talento Humano\*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). \*Administración de Recursos Humanos\*. Pearson Educación.