



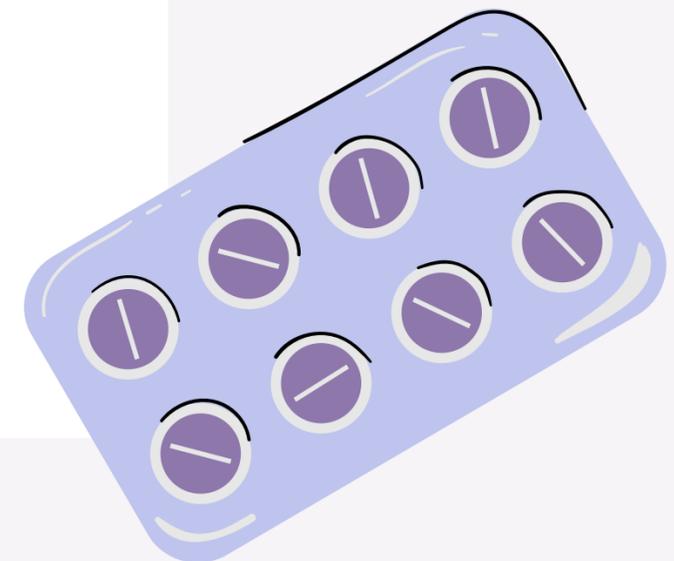
# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

LMVZ: WENDY VANESSA MENDOZA CORDERO



# INTRODUCCIÓN

El capital humano es uno de los recursos más valiosos de cualquier organización. Su capacitación y desarrollo no solo permiten aumentar la productividad, sino también mejorar el compromiso, la motivación y el clima laboral. Este proceso se vuelve clave en contextos altamente competitivos y de constante cambio.



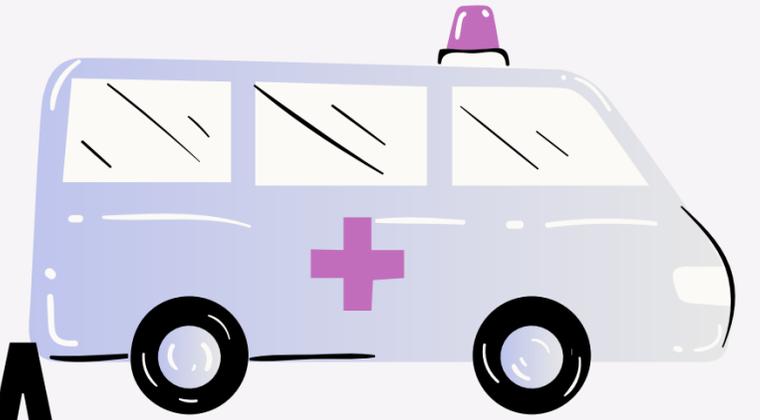
# TIPOS DE MEDICAMENTOS

## CONCEPTO DE CAPACITACIÓN

La capacitación es un proceso mediante el cual los empleados adquieren o mejoran habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones actuales o futuras. Según Chiavenato (2017), la capacitación es una herramienta estratégica que contribuye al crecimiento personal y profesional de los trabajadores.

## DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

El desarrollo va más allá de la capacitación técnica; se enfoca en el crecimiento integral del trabajador, preparándolo para asumir responsabilidades mayores y contribuir al logro de los objetivos organizacionales a largo plazo. Robbins y Coulter (2018) afirman que el desarrollo implica planificación de carrera, mentoring, coaching y educación continua.



# IMPORTANCIA ESTRATÉGICA

Invertir en capacitación y desarrollo genera beneficios como:

- Mejora del rendimiento laboral.
- Mayor adaptabilidad al cambio.
- Reducción de la rotación de personal.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.

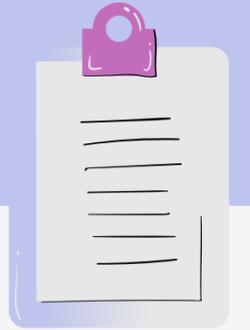
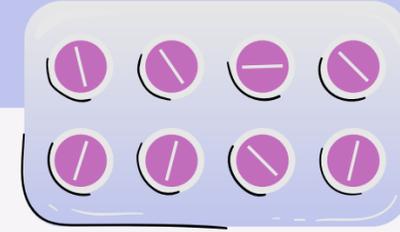
# PRINCIPALES MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

- **PRESENCIAL O EN AULA: CURSOS, TALLERES Y SEMINARIOS.**
- **E-LEARNING: APRENDIZAJE EN LÍNEA AUTOGESTIONADO.**

- **CAPACITACIÓN EN EL PUESTO: ENTRENAMIENTO PRÁCTICO EN EL ÁREA DE TRABAJO.**
- **ROTACIÓN DE PUESTOS: PERMITE ADQUIRIR EXPERIENCIA EN DIVERSAS FUNCIONES.**



# EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



Es fundamental evaluar la efectividad de los programas de capacitación para asegurar que cumplan con sus objetivos. Se pueden usar herramientas como:

- Encuestas de satisfacción.
- Evaluación antes y después.
- Indicadores de desempeño.



# CONCLUSIONES



La capacitación y el desarrollo del capital humano no deben verse como un gasto, sino como una inversión estratégica. En un mundo laboral cambiante, las organizaciones que priorizan la formación continua estarán mejor posicionadas para enfrentar los retos del futuro.



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Chiavenato, I. (2017). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Administración (14.ª ed.). Pearson.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2014). Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw-Hill.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler Publishers.