

Capacitación y Desarrollo del Capital Humano

En general, los nuevos empleados de las organizaciones no cuentan con los conocimientos necesarios que exige el puesto para el que fueron contratados. Incluso los empleados que cuentan con experiencia y son ubicados en nuevos puestos pueden necesitar capacitación para realizar bien su trabajo. También es factible que las personas internas de la organización no tengan todas las habilidades necesarias o quizá tengan hábitos negativos que sea necesario cambiar. La orientación y la capacitación pueden desarrollar las aptitudes de las personas para un puesto ya que tanto sus aptitudes individuales y la satisfacción de necesidades del puesto ayudan a lograr los objetivos organizacionales. Es decir, debe existir un equilibrio entre las aptitudes del empleado y las necesidades del puesto.

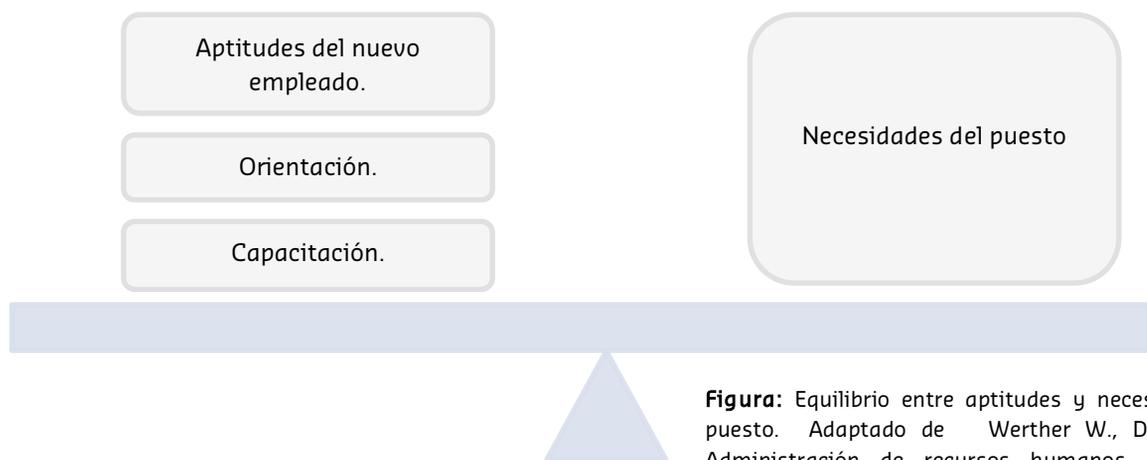


Figura: Equilibrio entre aptitudes y necesidades del puesto. Adaptado de Werther W., D.K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las empresas (6ª. Edición ed). México, D.F.: Mc Graw Hill. P.252.

Capacitación y Desarrollo del Capital Humano

Desarrollar a las personas va más allá de proporcionarles información para obtener nuevas habilidades, destrezas y conocimientos y ser más eficientes en lo que hacen. Involucra, brindarles la información básica para que



Figura: Los estratos del desarrollo. Adaptado de Idalberto Chiavenato, Gestión de talento humano, México, D.F., 2009; p.367

aprendan nuevas actitudes, ideas, conceptos, soluciones y así las personas modifiquen sus hábitos y comportamientos y logren ser eficaces en lo que hacen. Formar va más allá de informar, se basa en el enriquecimiento de la personalidad humana.

Los procesos de desarrollo incluyen tres estratos que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional.

Donde la capacitación y el desarrollo de personas se refieren al aprendizaje individual y la forma en que las personas se desarrollan.

El desarrollo organizacional es el estrato más amplio y extenso. Se encarga de la forma en que las organizaciones aprenden y se desarrollan en razón del cambio y la innovación.

Capacitación y Desarrollo del Capital Humano

Los procesos de desarrollo dentro de las organizaciones:

Enfoque Tradicional

- **Modelo casual:** capacitar solo cuando surge una oportunidad o necesidad.
- **Esquema aleatorio:** las personas son elegidas de forma aleatoria.
- **Actitud reactiva:** cuando existe un problema o una necesidad.
- **Visión de corto plazo:** para atender el problema de inmediato.
- **Con base a la imposición:** las personas no son consultadas.
- **En una condición de estabilidad:** nada cambia.
- **De conservación:** de mantener el statu quo.

Enfoque Moderno:

- **Modelo planificado:** capacitar como parte de una cultura.
- **Esquema internacional:** capacitar a todas las personas.
- **Actitud proactiva:** anticipación de las necesidades.
- **Visión a largo plazo:** mirar al futuro.
- **Sustentado en el consenso:** las personas son consultadas y participan.
- **Inestabilidad y cambio:** todo debe cambiar para mejorar.
- **Innovación y creatividad:** construir un futuro mejor.
- **Provisional y cambiante.**

Referencia:

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill
Werther W., D.K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las empresas (6ª. Edición ed). México, D.F.: Mc Graw Hill