

# Concepto e Importancia

## Concepto e importancia



<http://www.coachlatinoamerica.com/blog/tips-para-mejorar-el-capital-humano-de-la-empresa-estrategias-de-negocios-buen-ambiente-de-trabajo-liderazgo-trabajo-en-equipo-desarrollar-habilidades/>

Como se ha mencionado con anterioridad dentro de la Unidad I, las personas son el principal patrimonio de las organizaciones, son la primera diferencia competitiva entre las organizaciones y la clave de éxito de un negocio. Pues ellas, son quienes hacen que las cosas sucedan, elaboran los productos, dirigen los negocios y prestan los servicios. La capacitación y el desarrollo de las personas son primordiales para que puedan realizar sus actividades de manera excepcional.

La preparación continua es necesaria para afrontar los desafíos de la innovación y competencia que vivimos en este mundo cambiante y competitivo; es necesaria para lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización y tener éxito, contar con personas ágiles, expertas, emprendedoras y dispuestas a correr riesgos. Hoy en día, las organizaciones más exitosas invierten mucho en capacitación para obtener un rendimiento garantizado. Ven en la capacitación una inversión para la organización y las personas que laboran en ella y a la vez produce beneficios directos para los clientes.

# Concepto e Importancia

## Concepto de capacitación

Al ser la capacitación parte de los recursos humanos su definición se encuentra en constante cambio y puede tener diferentes significados. En el **pasado**, algunos especialistas de recursos humanos consideraban a la capacitación como un medio para adecuar a cada persona en su trabajo y para desarrollar la fuerza laboral de la organización.

**Actualmente**, el concepto es más amplio y considera a la capacitación como un medio para impulsar el desempeño en el trabajo. “Es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas”. (Chiavenato, I., 2009, pág. 371).

El aprendizaje es un cambio en el comportamiento de la persona, incorpora nuevas actitudes, conocimientos, hábitos, destrezas y competencias.

## Pasado

Proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa.

## Presente

Medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas.

# Concepto e Importancia

Se puede ver a la capacitación como una fuente de utilidad, pues permite a las personas contribuir efectivamente a los resultados del negocio, agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. Enriquece el patrimonio humano y es responsable del capital intelectual de la organización.

La capacitación y el desarrollo de personas son procesos de aprendizaje, pero no son iguales, a pesar de que sus métodos para el aprendizaje son similares, sus perspectivas de tiempo son diferentes:

## Capacitación

La capacitación se basa en el **presente**, se enfoca en el puesto actual y pretende mejorar las habilidades y competencias relacionadas con el desempeño

## Desarrollo

El desarrollo de las personas, se basa en los puestos que ocuparán en el futuro en la organización y en las nuevas habilidades y competencias que requerirán.

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

### Referencia:

David E. Bartz, David R. Schwandt y Larry W. Hillman, "Difference Between "T" and "D", Personnel

Administrator, 1989, p164

# Concepto e Importancia

**Capacitación:** el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas para todos los niveles de personal.

Werther W., D.K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las empresas (6ª. Edición ed).

**Desarrollo:** educar a los ejecutivos de acuerdo con la visión y los objetivos de la organización, incluye programas con una formación integral.

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

En la siguiente tabla se muestran las diferencias entre capacitación y desarrollo, para que sea más fácil distinguirlos:

	CAPACITACIÓN	DESARROLLO
<b>RESPONDE A</b>	Cómo hacer	Qué hacer, qué dirigir
<b>DEFINICIÓN</b>	Actividad sistemática y programada que busca preparar al trabajador para que desempeñe sus funciones asignadas.	Educación que busca el crecimiento profesional.
<b>OBJETIVO</b>	Integrar al personal al proceso productivo.	Acrecentar actitudes de una determinada filosofía organizacional.
<b>NIVEL</b>	Trabajadores en general	Ejecutivos
<b>PLAZO</b>	Corto plazo	Largo Plazo
<b>TIPO DE EDUCACIÓN</b>	Perfeccionamiento técnico.	Aprendizaje integral con miras al desempeño futuro.

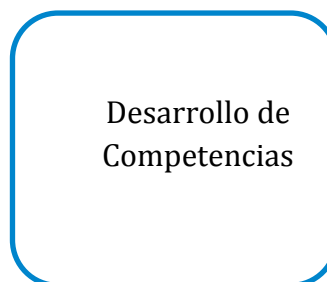
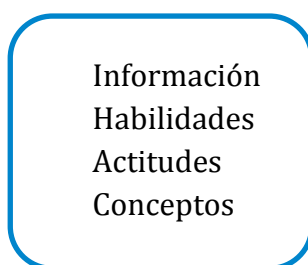
# Concepto e Importancia

Existen varios programas de capacitación, algunos de ellos se enfocan en transmitir a los colaboradores cierta información acerca de la organización como: su misión, visión, políticas, reglas, procedimientos, productos o servicios, clientes, competencia entre otras. Otros se enfocan en desarrollar las habilidades de las personas a consecuencia de capacitarlas para su trabajo. Otros desarrollan nuevos hábitos y actitudes para lidiar con los clientes internos y externos, con los subordinados, la organización y el trabajo propio. Otras organizaciones se preocupan por elevar conceptos y elevar el nivel de abstracción de las personas para que puedan pensar, razonar, juzgar, decidir y actuar.

La información guía el comportamiento de las personas y las vuelve más eficaces.

La capacitación dentro de las organizaciones también incluye, al mismo tiempo, varios cambios del comportamiento; al desarrollar las habilidades de las personas, se transmite información y motivan nuevas actitudes y concepto

<http://fotografiaaficionada.com/tag/silueta/>



Programa de  
Capacitación

# Concepto e Importancia

Por medio de la capacitación y el desarrollo los recursos humanos asimilan información, aprenden habilidades, elaboran conceptos, desarrollan actitudes y competencias. La capacitación es parte del esfuerzo continuo por la organización para mejorar las competencias de las personas y como resultado que va de la mano del desempeño de la organización.

**Objetivo capacitación:** proporcionar a los talentos el conocimiento y habilidades que necesitan en sus puestos actuales.

**Objetivo de desarrollo:** proporcionar a los talentos el conocimiento, habilidades, aprendizajes más allá del puesto actual, que se extiende a la carrera de la persona, con un enfoque a largo plazo, para preparar a las personas para que sigan el ritmo del cambio y crecimiento de la organización.

## Referencia:

- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill
- David E. Bartz, David R. Schwandt y Larry W. Hillman, " Difference Between "T" and "D", Personnel Administrator, 1989
- Werther W., D.K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las empresas (6ª. Edición ed). México, D.F.: Mc Graw Hill