

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3368>

## Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral

Staff training and its influence on job performance

**José Ernesto Cid Sabas**

P000006351@uhipocrates.edu.mx  
<https://orcid.org/0009-0003-6177-0105>  
Universidad Hipócrates  
Acapulco, Guerrero – México

**Irma Baldovinos Leyva**

baldovinosma25@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-001-6242-2346>  
Universidad Hipócrates  
México

Artículo recibido: 15 de enero de 2025. Aceptado para publicación: 28 de enero de 2025.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen


La dinámica empresarial, requiere un mayor seguimiento en la capacitación del personal, dado que es una estrategia de mejora continua y con ello asegura el desempeño laboral de sus colaboradores, lo cual facilita la ventaja organizacional; dado que se fomenta el desarrollo de las habilidades técnicas, además se contribuye en la adquisición de habilidades blandas, como trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de problemas y hacer frente a cambios del entorno, lo cual permite enfrentar desafíos del mercado laboral. Situación por la que, una inversión en un programa de formación no solo mejora la productividad, sino que también reduce los índices de rotación y con ello la retención del talento debido a que aumenta significativamente la satisfacción de los empleados. Todo esto repercute de manera positiva en los resultados organizacionales y la permanencia empresarial en el largo plazo. En este contexto, para una institución educativa como la Universidad Hipócrates, cuya misión es la formación de personas integrales, la capacitación desempeña un papel esencial para fomentar el desarrollo profesional de su comunidad además de cumplir con estándares de calidad educativa requeridos.

*Palabras clave:* capacitación, desempeño, personal, Universidad, cultura organizacional

### Abstract

The business dynamics requires greater follow-up in personnel training, since it is a strategy for continuous improvement and thus ensures the job performance of its employees, which facilitates organizational advantage, since it encourages the development of technical skills, and also contributes to the acquisition of soft skills, such as teamwork, assertive communication, problem solving and coping with environmental changes, which allows facing challenges of the labor market. This is why an investment in a training program not only improves productivity, but also reduces turnover rates and thus talent retention because it significantly increases employee satisfaction. In this context, for an educational institution such as Hippocrates University, whose mission is the formation of integral people, training plays an essential role in fostering the professional development of its community in addition to complying with the required educational quality standards.

*Keywords:* training, performance, personnel, university, organizational culture

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Cid Sabas, J. E., & Baldovinos Leyva, I. (2025). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (1), 665 – 673. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3368>

## **INTRODUCCIÓN**

En México, el artículo 153, de la Ley Federal del Trabajo (LFT) (2024), establece que: La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; lo cual puede ayudar a que más tarde un trabajador pueda avanzar en su desarrollo profesional y con ello la posibilidad de incrementar su productividad; por ello la necesidad de establecer algún programa anual que se haya realizado a través de la detección de necesidades que haya mostrado cada colaborador.

### **Capacitación al personal**

De acuerdo a la postura de Chiavenato (1999) la capacitación al personal es un proceso estructurado que consiste en desarrollar habilidades al colaborador. El plan incluye una transmisión de información clave para el desempeño. Además, promueve actitudes, habilidades y capacidades específicas necesarias para cada puesto de trabajo, promoviendo su crecimiento profesional de los empleados además de apoyar el logro de objetivos organizacionales.

Por otro lado, Dessler (2015), establece que la capacitación se implementa con el propósito de proporcionar a los empleados nuevas habilidades o perfeccionar las que poseen, permitiéndoles realizar sus tareas de manera eficiente. Esto puede abordar desde enseñar a un operador cómo utilizar maquinaria específica, hasta instruir a un vendedor en técnicas avanzadas de comercialización de productos de la empresa, asegurando así un desempeño eficaz y alineado con los objetivos organizacionales.

Con respecto al personal, es un elemento clave en las organizaciones, tanto públicas como privadas. Para alcanzar resultados satisfactorios, éstas buscan contratar individuos capacitados para cada puesto. Por ello, el área de talento humano realiza procesos de selección de manera minuciosa y estratégica, con el objetivo de maximizar el rendimiento dentro de la institución. Este enfoque busca garantizar beneficios generales, utilizando herramientas y modelos adaptados a las necesidades específicas de cada organización. (Mori,2020).

Así también, Ramírez et al., (2020) menciona que la gestión del talento humano tiene un papel estratégico y se considera un pilar esencial en la estructura organizacional. El éxito en el cumplimiento de los objetivos empresariales depende, en gran medida, de la correcta implementación de procesos enfocados en fortalecer las habilidades y competencias de los empleados, favoreciendo así un desempeño óptimo en sus responsabilidades laborales.

Actualmente, el talento humano es visto como un elemento esencial para el logro exitoso de las organizaciones, dado su impacto en el desempeño de los colaboradores. Por ello, la capacitación se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas, contribuye a que los empleados sean más competentes y estén más comprometidos con sus responsabilidades laborales.

Además, representa una cultura empresarial, puesto que previene errores y prioriza los aspectos a trabajar (Honores, et al., 2020). Como menciona Rodríguez-Sánchez (2020) la capacitación es uno de los puntos más esenciales, debe ser permanente con la finalidad de aumentar la productividad a través de la eficiencia, toda la detección de necesidades sobre capacitaciones implica tomar decisiones idóneas en las diversas áreas.

## Desempeño laboral

En cuanto a Salazar, et al., (2019) menciona que el desempeño se entiende como la medida en que un empleado satisface las exigencias de su puesto de trabajo, logrando resultados que se alinean con lo esperado, incluyendo aspectos como calidad, eficiencia y otros indicadores de efectividad.

Situación, por la que el autor Chiavenato (1999) destaca que el desempeño laboral se refleja en acciones que un trabajador realiza, con el propósito de alcanzar objetivos y mejora en su labor. Este proceso requiere que cada trabajador diseñe y aplique una estrategia personal que le permita cumplir eficazmente con las metas establecidas.

El desempeño laboral mide la habilidad de una persona para llevar a cabo tareas de manera eficiente, logrando resultados de calidad en menos tiempo y con un menor esfuerzo. A lo largo del tiempo, se han analizado las capacidades individuales de los empleados al realizar sus funciones dentro de la organización. (Macas,2020).

Según Ranaweera and Dharmasiri (2019) el desempeño laboral es:

“acciones escalables, comportamiento y resultados que involucran a los empleados en o lograr que estén vinculados y contribuyan a los objetivos de la organización”.

Las características fundamentales del desempeño laboral es la ejecución de tareas, que refleja la capacidad del empleado para cumplir con sus responsabilidades y aportar al éxito organizacional. Este desempeño abarca áreas tecnológicas, materiales y de servicios, su evaluación puede ser basada en el cumplimiento de planes y el ejercicio del liderazgo. Sus principales indicadores son el conocimiento, las habilidades y las destrezas del trabajador. (Achoma, 2020).

## DESARROLLO

Para ello, es necesario considerar que la capacitación es parte de las actividades del personal que integra la institución y que posterior a ello se puede medir su desempeño, para el funcionamiento eficaz de las empresas, a través de trabajadores preparados y con estrategias claves para el óptimo desempeño de sus actividades del día a día.

**Tabla 1**

*Objetivos de la capacitación*

Autor	Número de objetivos
Muñoz, et al.,	Incrementar la productividad.
	Promover la eficiencia del trabajador.
	Proporcionar al trabajador una preparación, para desempeñar puestos de mayor responsabilidad.
	Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
	Impulsa el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos.
	Promueve el ascenso, sobre la base del mérito personal.
	Contribuir a la reducción del movimiento de personal, como renuncias.
Mejora las relaciones humanas en la organización.	

**Fuente:** Muñoz, et al., (2024)

Los objetivos de la capacitación del talento humano se enfocan en mejorar el desempeño organizacional y el desarrollo de los trabajadores. Entre sus principales metas están aumentar la

productividad y la eficiencia, preparar a los empleados para asumir roles con mayor responsabilidad, pero sobre todo fomentar un ambiente laboral seguro y estable.

### Tipos de desempeño laboral

Según Las capacitaciones según su formalidad pueden ser formales e informales

Situación, por lo que la capacitación informal es un proceso que ocurre dentro de la organización, generalmente en un área específica, donde el jefe guía a uno o más empleados sobre cómo abordar una tarea o resolver un problema puntual. Esta formación suele basarse en retroalimentación directa y se enfoca en mejorar habilidades o clarificar procedimientos desconocidos por el colaborador. Su duración es breve, pudiendo extenderse desde unos pocos minutos hasta aproximadamente una hora.

Por otro lado, la capacitación formal es un proceso estructurado dirigido a un grupo específico de personas, basado en una evaluación previa de sus necesidades laborales. Su objetivo principal suele ser actualizar conocimientos sobre normas o procedimientos esenciales para el desempeño de sus funciones. Esta capacitación, que puede extenderse desde un día hasta varios meses, es impartida por especialistas en un entorno controlado, como un aula, utilizando materiales audiovisuales para facilitar la comprensión. Al finalizar, se entrega una certificación que se incluye en el expediente del empleado, sirviendo como mérito para posibles ascensos o incrementos salariales, (Hidalgo-Parra, et al., 2020).

**Tabla 2**

*Desempeño laboral*

Aspectos	Descripción	Autor
Incremento del rendimiento	Relación adecuada con la retroalimentación.	Hidalgo-Parra, et al., 2020
Respeto de reglas de compensación	Identificación de personas para aumentos salariales.	
Evaluación	Selección de puestos, ascensos, traslados y despidos.	
Formación y desarrollo	Capacitación para un trabajo eficaz.	
Planificación de carrera	Optimización de capacidades relacionadas con la profesión.	
Efecto y estadísticas	Impacto positivo o negativo de los recursos humanos.	
Errores en diseño del puesto	Compresión de las actividades realizadas.	
Situaciones externas exigentes	Orientación ante problemas personales o familiares.	

**Fuente:** Hidalgo-Parra, et al., 2020

La información antes descrita, refleja aspectos clave relacionados con la gestión del talento humano. Destaca cómo el incremento del rendimiento depende de una adecuada retroalimentación, y cómo el respeto a las reglas de compensación permite identificar candidatos para aumentos salariales.

Sin olvidar que la evaluación es fundamental para decisiones sobre puestos, ascensos, traslados y despidos. Además, la formación y desarrollo aseguran una capacitación efectiva, mientras que la planificación de carrera optimiza habilidades profesionales.

Entendiéndose al impacto de los recursos humanos, que puede ser positivo o negativo, y se enfatiza la necesidad de abordar errores en el diseño de puestos comprendiendo las actividades realizadas. Finalmente, se resalta la importancia de orientar a los empleados ante situaciones externas exigentes, como problemas personales o familiares, para garantizar un adecuado soporte organizacional.

Todavía cabe señalar que con respecto a la relación entre la capacitación y el desempeño laboral se da a entender que es la competencia, técnicas y habilidades interpersonales a los empleados. Por ejemplo, cada fase del proceso de capacitación (diagnóstico, diseño, aplicación y evaluación) está directamente relacionada con la mejora en el desempeño individual y organizacional. (Huamучо, 2020)

Además, la relación entre ambas da un impacto positivo al entorno laboral, dado que promueve un ambiente más eficiente al fomentar habilidades y actitudes proactivas. Conduciendo a mejorar el rendimiento individual, además de la satisfacción laboral, lo que lleva a un mejor clima organizacional y con ello disminuir la rotación del personal. (Sánchez, et al., 2020)

**Tabla 3**

*Valor estratégico*

Tema	Autores	Aporte
Importancia de la capacitación como inversión estratégica.	(González, et al., 2021)	Proceso continuo que proporciona a los líderes conocimientos y habilidades esenciales, mejorando sus competencias y actitudes para enfrentar responsabilidades y superar obstáculos laborales con mayor eficacia.
Relación entre clima organizacional y desempeño	(Cajo, 2024)	Analiza cómo un clima positivo, influenciado por estrategias de capacitación, mejora la motivación, reduce la rotación y optimiza el rendimiento global.
Capacitación técnica en sectores productivos	(Zegarра, 2020)	Enfatiza la importancia de la especialización en sectores industriales para garantizar competitividad y eficiencia en el desempeño laboral.
Capacitación y cultura organizacional	(Cajo, 2024)	Explora cómo la capacitación fomenta una cultura organizacional basada en la innovación, la cooperación y el trabajo en equipo, lo que mejora el ambiente laboral.
Innovación y adaptabilidad gracias a la capacitación	(González, et al., 2021)	Destaca el rol de la capacitación en promover creatividad, innovación y disposición al cambio, lo que resulta una mayor adaptabilidad organizacional.

**Fuente:** elaboración propia.

La tabla muestra cómo la capacitación impacta en diversas áreas clave de las organizaciones. No solo mejora las habilidades técnicas, ayuda también a fortalecer la motivación, el clima organizacional y la cultura. Al capacitar a los líderes y empleados, se mejora el rendimiento, la adaptabilidad y la innovación, lo que aumenta la competitividad y eficiencia, especialmente en sectores productivos. En conjunto, estos factores optimizan los recursos humanos y contribuyen al éxito organizacional.

Aunque éstas organizaciones invierten considerablemente en programas de capacitación, los resultados no siempre son claros ni se evalúan de forma sistemática. (Mendoza-Armijos 2022). Asimismo, la resistencia al cambio y la ausencia de una cultura organizacional enfocada en el aprendizaje pueden limitar los efectos beneficiosos de la capacitación en el crecimiento profesional. En términos simples, la cultura organizacional actúa como el medio a través del cual las organizaciones promueven el aprendizaje y establecen la forma en que los involucrados perciben y se comprometen con la gestión del conocimiento. (Giraldo, 2020).

Por ello, es recomendable hoy en día optar por la tecnología a la hora de hacer una capacitación al personal como se muestra en la siguiente propuesta, de acuerdo a (Colman, 2021).

**Figura 1**

*Importancia del Learning*



**Fuente:** Colman, 2021.

La figura destaca los beneficios del e-learning en comparación con métodos tradicionales de capacitación, destacando su impacto positivo en áreas clave: retención del personal, compromiso de los empleados, incremento de ingresos y eficiencia en el tiempo. En resumen, el e-learning se presenta como una solución más efectiva, flexible y rentable para desarrollar talento dentro de las organizaciones.

**CONCLUSIÓN**

De modo que, la capacitación es un proceso esencial que no solo mejora las habilidades técnicas de los empleados, sino que también contribuye de manera significativa al desempeño laboral al optimizar la ejecución de tareas y responsabilidades. Al mejorar las competencias, actitudes y habilidades de los trabajadores, aumenta su productividad, además de favorecer un ambiente organizacional positivo, con empleados motivados y comprometidos.

Esto, a su vez, se traduce en una mayor calidad en el desempeño de las funciones, un impacto directo en los resultados de la organización y un impulso a la innovación. Por lo tanto, las empresas deben reconocer la capacitación como una inversión estratégica que no solo mejora el desempeño inmediato, sino que también asegura la competitividad y sostenibilidad organizacional a largo plazo principalmente en instituciones educativas, espacios en el que habitualmente se busca la innovación y la mejora continua como en la Universidad Hipócrates.

## REFERENCIAS

- Achoma, T. M. R. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11417>
- Cajo, C. N., & Paz, C. R. (2024). Desempeño laboral y su impacto en la producción empresarial, 2024. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12802/12903>
- Cámara de diputados ( 2024). Ley Federal del Trabajo. Secretaría de Servicios Parlamentarios. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. doi:[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Chiavenato. I. (1999). Administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill. Colombia, 1. Retrieved from
- Colman, H. (2021). Capacitación de personal: Guía completa para el éxito organizacional. iSpring. Retrieved from <https://www.ispring.es/blog/capacitacion-de-personal>
- Dessler, G. A. (2015). Administración de recursos humanos. Editorial. Pearson, Decima tercera, 832.
- Giraldo, V. J. F. (2020). Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del sector público colombiano. Retrieved from <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78287>
- González, M. G., Rodríguez, A. G., & Cárdenas, T. O. (2021). Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos. *Avances*, 23(3), 1-15. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869395002>
- Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., & Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1), 74-88. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407006>
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409. doi:[doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436](https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436)
- Huamachuco. R. M. A. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12394/9053>
- Macas, H. P. I. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6-17. doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007>
- Mendoza-Armijos, H. E. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. *Revista Científica Zambos*, 1(2), 51-66. doi:<https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/27>
- Mori, B., J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Muñoz, A. R. C., Moreno, R. Y., & Manjarres, P. L. I. (2024). Plan de Capacitación para la Mejora de las Competencias Inclusivas Docentes en Educación Primaria en Antioquia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 2624-2646. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11486](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11486)

Ramirez, J. A. R., Preval, D. T., & Cabello, H. M. (2020). Competencias digitales de los docentes en la modalidad de clases en línea: estudio de caso en el contexto de crisis sanitaria. *Texto Livre: Linguagem e Tecnologia*, 13(3), 47-62. doi:<https://doi.org/10.35699/1983-3652.2020.25592>


Ranaweera, U., & Dharmasiri, A. S. (2019). Generation Y and Their Job Performance.

Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

Salazar, M. L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>

Sánchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. d. C. C., & Sánchez, C. G. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89. doi:<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.69>

Zegarra, S. A. Z. (2020). La capacitación empresarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Proyectos Industriales JR SAC, Lima, 2019. Retrieved from <https://hdl.handle.net/11537/23373>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .