

Importancia de la Capacitación Continua en el Desarrollo del Talento Corporativo

Importance of Continuous Training in the Development of Corporate Talent

Dr. Santiago De La Cruz Medina

Universidad del Caribe

info@santiagomedina.com

Orcid: 0009-0003-0247-1017

Panama City – Panamá

**Autor/a de Correspondencia: (507) 6299-9929*

Artículo recibido: 14-feb, 2025. Aceptado para publicación: 14-feb-2025

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar

Resumen

En la actualidad la capacitación continua ya no es una opción, pues ahora pasó a convertirse en una necesidad. La forma en que evoluciona la tecnología pone de manifiesto que cada día los individuos deben mantenerse actualizados debido a que las habilidades que antes consideraban relevantes pueden no serlo hoy. En este sentido, las organizaciones se ven en la obligación de promover una cultura de aprendizaje continuo, en el que los trabajadores tengan la oportunidad de actualizar sus conocimientos y desarrollar nuevas competencias de manera constante. El objetivo que se persigue en el presente estudio es analizar la importancia de la capacitación continua en el desarrollo del talento corporativo. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, la información fue recolectada a través de un cuestionario aplicado a 25 trabajadores de la Universidad Hosanna de Panamá. De los resultados se pudo conocer que la capacitación continua ha permitido la adaptación y resiliencia de las empresas frente a los constantes cambios del mercado laboral. En un entorno empresarial cambiante el hecho de que los empleados cuenten con las habilidades y competencias óptimas para desempeñar sus cargos garantiza que puedan afrontar de mejor manera las fluctuaciones del mercado y adaptarse rápidamente a nuevas exigencias regulatorias, tecnológicas o del cliente. En consecuencia, la capacitación continua representa en un recurso estratégico que repercute de manera significativa en la productividad inmediata, así como también en la sostenibilidad y adaptabilidad de la empresa a largo plazo.

Palabras clave: capacitación continua, desarrollo de competencias y habilidades, desarrollo del talento corporativo

Abstract

Today, continuous training is no longer an option, but has now become a necessity. The way technology evolves shows that individuals must stay up to date every day because the skills they previously considered relevant may not be relevant today. In this sense, organizations are obliged to promote a culture of continuous learning, in which workers have the opportunity to update their knowledge and develop new skills constantly. The objective pursued in this study is to analyze the importance of continuous training in the development of corporate talent. The research presents a quantitative, descriptive approach; the information was collected through a questionnaire applied to 25 workers from the Hosanna University of Panama. From the results it was possible to learn that continuous training has allowed companies to adapt and be resilient to the constant changes in the labor market. In a changing business environment, providing employees with the optimal skills and competencies to perform their jobs ensures that they can better cope with market fluctuations and quickly adapt to new regulatory, technological or customer demands. Consequently, ongoing training represents a strategic resource that significantly impacts immediate productivity, as well as the long-term sustainability and adaptability of the company.

Keywords: *continuous training, development of skills and abilities, development of corporate talent*

INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial en la actualidad se mueve a un ritmo muy dinámico, por lo que la capacidad de adaptación de las empresas son las que garantizan su éxito.

Es por ello, que la capacitación continua es un factor determinante para el desarrollo del talento corporativo, debido a que permite a los colaboradores mejorar sus habilidades y adaptarse a los cambios del mercado laboral. A través de este proceso se logra impulsar la productividad y eficiencia dentro de las organizaciones, y además contribuye al establecimiento de una cultura corporativa que valora el aprendizaje (Córdoba et al., 2025).

En la actualidad la capacitación continua ya no es una opción, pues ahora pasó a convertirse en una necesidad. La forma en que evoluciona la tecnología pone de manifiesto que cada día los individuos deben mantenerse actualizados debido a que las habilidades que antes consideraban relevantes pueden no serlo hoy.

En este sentido, las organizaciones se ven en la obligación de promover una cultura de aprendizaje continuo, en el que los trabajadores tengan la oportunidad de actualizar sus conocimientos y desarrollar nuevas competencias de manera constante (Mora & García, 2024).

La formación continua permite que los empleados tomen decisiones informadas y estratégicas, debido a que cuentan con las herramientas necesarias para analizar el entorno en el que operan, y en función de ello pueden generar opiniones y decisiones de valor para la empresa (Pérez, 2023). En tal sentido el presente estudio se fundamenta en analizar la importancia de la capacitación continua en el desarrollo del talento corporativo.

METODOLOGÍA

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, el cual la investigación no puede dejar ningún tipo de manipulación sobre las variables de estudio (Hernández, 2018). Con un tipo de investigación descriptivo, el cual se fundamenta en la determinación de las particularidades, propiedades y riesgos del fenómeno objeto de estudio. La información fue recolectada a través de un cuestionario aplicado a 25 trabajadores de la Universidad Hosanna de Panamá.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Capacitación Continua para el Desarrollo Corporativo

El proceso de capacitación es un proceso que se debe desarrollar a corto plazo y con una inversión a largo plazo; donde cada uno de los planes de capacitación deben estar bien estructurados de manera que permitan al personal aumentar sus conocimientos, sus competencias y su desempeño laboral, lo que a su vez se va a traducir en un aumento de la calidad y la productividad de la organización (Villacis, 2021).

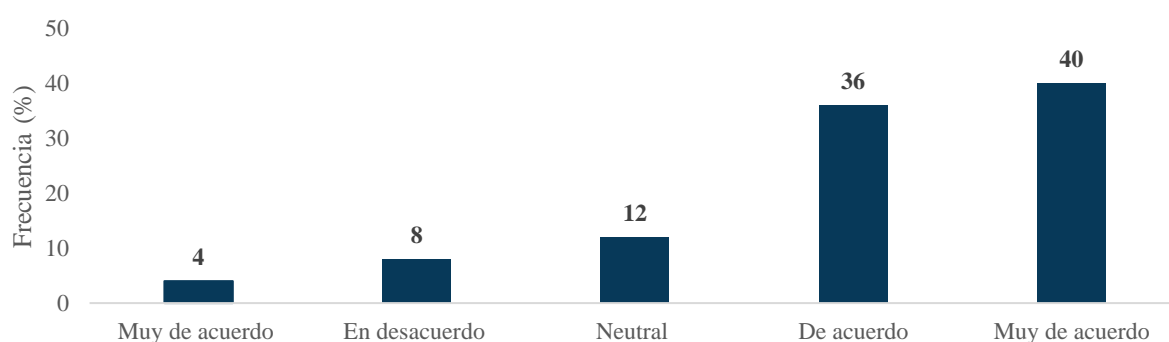
La capacitación del personal es fundamental para el buen desenvolvimiento de cada una de las actividades realizadas dentro de una organización. A través de la implementación programas de capacitación continua se pretende no solo mejorar las habilidades del personal, sino también fomentar un ambiente innovador que beneficie a todos en su conjunto. La formación continua es fundamental en el desarrollo profesional, debido a que permite a los trabajadores adquirir las habilidades requeridas para adaptarse al entorno empresarial que se encuentra en constante evolución (Córdoba et al., 2025).

La capacitación continua se refiere al proceso en el cual los colaboradores pueden adquirir, perfeccionar y actualizar sus habilidades, conocimientos y competencias. Esta formación no cuenta con un tiempo establecido sino que es un proceso que debe darse de forma dinámica y permanente, de manera que pueda brindar la oportunidad a los trabajadores de responder a los constantes cambios del mercado laboral y la tecnología. La capacitación puede estar enfocada hacia diversas áreas técnicas, habilidades blandas, liderazgo, gestión del tiempo, entre otras, pero siempre va a depender de necesidades particulares que tenga la organización (Gaspar, 2021).

La finalidad de la capacitación continua es promover la motivación y el compromiso de los empleados. De esta manera, si un trabajador se siente que la organización invierte en su desarrollo profesional, este se va a sentir más comprometido con su trabajo por lo que aumenta su satisfacción laboral y su deseo de contribuir de una manera más efectiva (Farias et al., 2021).

En un estudio realizado en la Universidad de Hosanna donde se encuestaron a 25 trabajadores con la finalidad de conocer su percepción sobre la importancia de la capacitación continua para el desarrollo del talento corporativo, se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfica 1. Opinión de encuestados sobre la importancia de la capacitación continua de dentro de la institución. Panamá, 2024

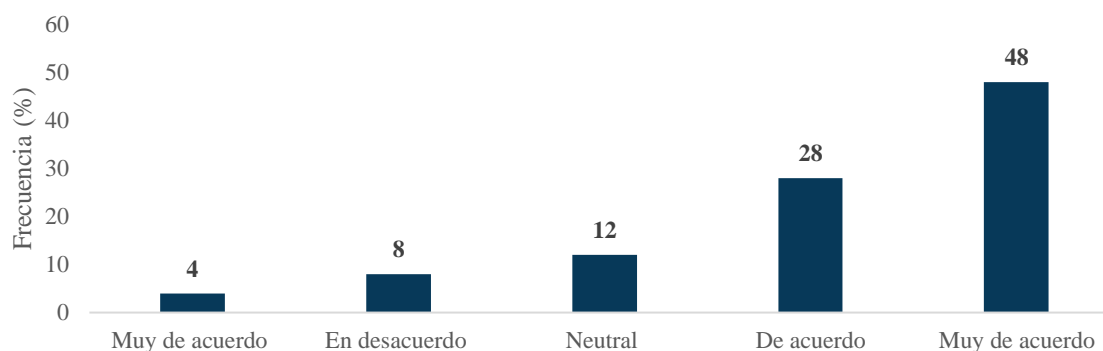


Fuente: Elaboración propia

La gráfica 1 se muestra la opinión de los encuestados sobre la importancia de recibir capacitación continua para mantenerse actualizados con las últimas tendencias relacionadas con el trabajo realizado, donde el 40% manifestó estar muy de acuerdo, 36% dijo estar de acuerdo, 12% se mantuvo neutral, 8% expresó estar en desacuerdo y 4% comentó estar muy en desacuerdo.

Estos resultados sugieren la necesidad por parte del personal de adquirir habilidades en diferentes aspectos que faciliten y optimicen sus tareas laborales, lo que pone en evidencia la importancia de implementar programas de formación específico para satisfacer las necesidades de la mayoría de los empleados y potenciar su desempeño laboral.

Gráfica 2. Opinión de encuestados sobre la necesidad de recibir orientación para llevar a cabo sus actividades de manera eficiente. Panamá, 2024



Fuente: Elaboración propia

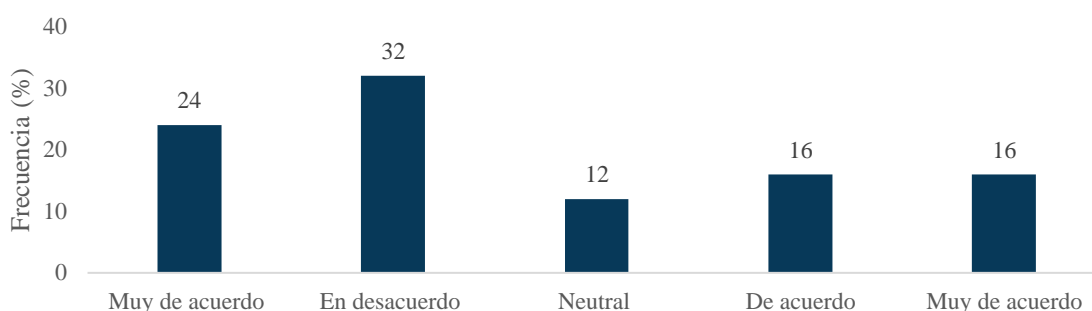
La gráfica 2 se muestra la opinión de los encuestados sobre la necesidad de recibir orientación sobre diversos aspectos para llevar a cabo sus actividades asignadas de manera más eficiente, donde el 48 % manifestó estar muy de acuerdo, 28 % dijo estar de acuerdo, 12 % se mantuvo neutral, 8 % comentó estar en desacuerdo y 4 % comentó estar muy en desacuerdo.

Partiendo de estos resultados queda en evidencia que las organizaciones deben considerar la implementación de programas de formación continuos para garantizar que todos los colaboradores puedan trabajar de forma eficiente y efectiva en un entorno cada vez más digitalizado.

En una pregunta realizada a los encuestados sobre si la falta de habilidades tecnológicas ha afectado mi desempeño laboral, se obtuvo que el 36 % manifestó estar muy de acuerdo, 36 % dijo estar de acuerdo, 20 % se mantuvo neutral, 8 % reportó estar en desacuerdo y 4 % comentó estar muy en desacuerdo.

Estos resultados demuestran la importancia de mejorar las habilidades tecnológicas de los colaboradores para evitar que la falta de estas competencias afecte negativamente su desempeño laboral, por lo que se deben diseñar programas de formación para garantizar que los trabajadores cuenten con las habilidades necesarias para el buen manejo de los recursos tecnológicos, con lo cual a su vez se va a lograr un mejor desempeño de los mismos. Tal como se muestra en la gráfica 3.

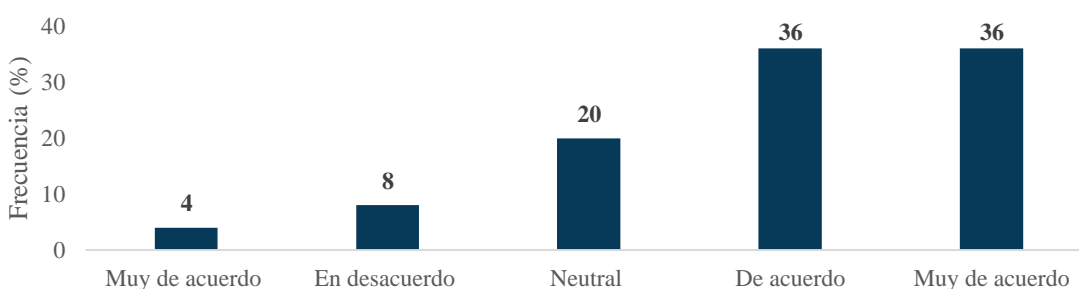
Gráfica 3. Opinión de encuestados según la carencia de habilidades. Panamá, 2024



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 3 se muestra la opinión de los encuestados sobre sus habilidades para llevar a cabo su trabajo de manera eficiente, donde el 32% manifestó estar en desacuerdo, 24% dijo estar muy en desacuerdo, 16% reportó estar de acuerdo, otro 16% comentó estar muy de acuerdo y 12% se mantuvo neutral. Estos resultados indican que una proporción significativa de los colaboradores siente que carece de las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de forma óptima, lo que podría deberse a la falta de formación adecuada, la rápida evolución de las tecnologías o la falta de acceso a herramientas tecnológicas actualizadas

Gráfica 4. Opinión de encuestados según la afectación del desempeño laboral. Panamá, 2024

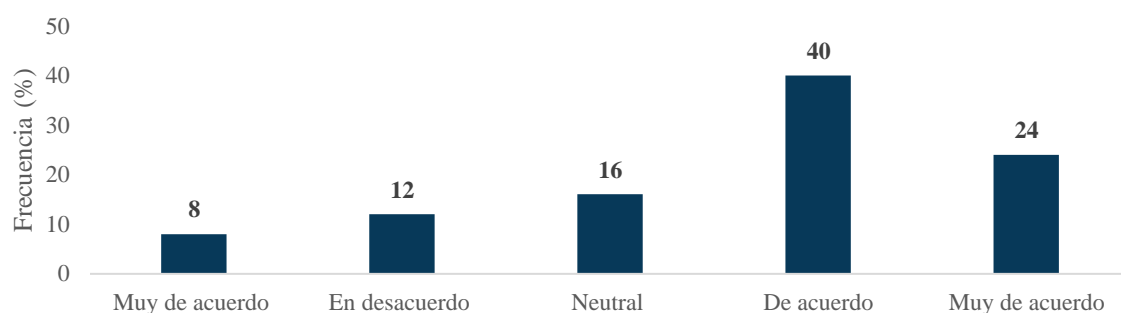


Fuente: Elaboración propia

La gráfica 4 se muestra la opinión de los encuestados sobre la afectación del desempeño laboral por falta de habilidades, donde el 36 % manifestó estar muy de acuerdo, 36 % dijo estar de acuerdo, 20 % se mantuvo neutral, 8 % reportó estar en desacuerdo y 4 % comentó estar muy en desacuerdo. Estos resultados demuestran la importancia de mejorar las habilidades y competencias de los colaboradores para evitar que la falta de estas competencias afecte

negativamente su desempeño laboral, por lo que se deben diseñar programas de formación para garantizar que los trabajadores cuenten con las habilidades necesarias para el buen manejo de los recursos tecnológicos, con lo cual a su vez se va a lograr un mejor desempeño de los mismos.

Gráfica 5. Opinión de los encuestados según el requerimiento de capacitación. Panamá, 2024



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 5 se muestra la opinión de los encuestados sobre el requerimiento de capacitación de todo el personal como requisito obligatorio al ingresar a laborar a una empresa, donde 40 % manifestó estar de acuerdo, 24 % dijo estar muy de acuerdo, 16% se mantuvo neutral, 12 % reportó estar en desacuerdo y 8 % comentó estar muy en desacuerdo. De estos resultados se puede extraer que en su mayoría los colaboradores reconocen la necesidad de la formación continua para mejorar sus competencias y adaptarse a las nuevas exigencias del entorno laboral educativo.

Es importante mencionar que la capacitación continua es un aspecto determinante para mejorar la productividad laboral y promover el desarrollo organizacional dentro de cualquier empresa. En un entorno laboral altamente dinámico y competitivo como el actual, es indispensable que todo el personal dentro de una empresa se encuentre capacitado y actualizado en las últimas tendencias de manera que pueda desempeñar su trabajo de la mejor manera posible. A través de la capacitación continua no solo se busca actualizar conocimientos, sino también fomentar una cultura de innovación y adaptación al cambio.

CONCLUSIÓN

El estudio demuestra la importancia de la capacitación continua para garantizar el desarrollo del talento corporativo. Lo cual sugiere que se deben implementar programas de formación continua y proporcionar acceso a herramientas tecnológicas actualizadas para cerrar la brecha de habilidades y asegurar que todos los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva.

La capacitación continua ha permitido la adaptación y resiliencia de las empresas frente a los constantes cambios del mercado laboral. En un entorno empresarial cambiante el hecho de que los empleados cuenten con las habilidades y competencias óptimas para desempeñar sus cargos garantiza que puedan afrontar de mejor manera las fluctuaciones del mercado y adaptarse rápidamente a nuevas exigencias regulatorias, tecnológicas o del cliente. En consecuencia, la capacitación continua representa en un recurso estratégico que repercute de manera significativa en la productividad inmediata, así como también en la sostenibilidad y adaptabilidad de la empresa a largo plazo.

REFERENCIAS

- Córdoba, S., Aillón, J., & Maldonado, I. (2025). La capacitación continua en la productividad laboral. Obtenido de <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3520>
- Farias, A., Zambrano, L., Macias, M., & Farias, O. (2021). Gestión del Talento Humano Y Su Influencia en el Clima Laboral en Empresas. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219367.pdf>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=hernandez%2C+2018.+Rutas+de+investigacion&rlz=1C1VDKB_esVE1088VE1088&oq=her&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqCAgAEEUYJxg7MggIABBFGCcYOzIKCAEQLhixAxiABDIGCAIQRRhAMgYIAxBFGDkyBggEEUYOzIGCAUQRRg9MgYIBhBFGD0yBggHEEUYPNIBCDE1NjZqMGo3qAIIIsAI
- Mora, M., & García, S. (2024). El desarrollo personal y el desempeño de los gerentes de la empresa. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/683958>
- Pérez, K. A. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006
- Villacis, N. (2021). La formación del Talento Humano y las Competencias. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/download/1812/4470/>