

Recibido: 11/03/2025

Aceptado: 20/03/2025

## CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA GENERADORA DE INGRESOS EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Human talent training as a revenue-generating strategy in business organizations

**José Antonio Vasquez**

Jv learning consulting

[lcdojosevasquez@gmail.com](mailto:lcdojosevasquez@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0032-0346>

USA

### RESUMEN

El propósito del artículo está enfocado en analizar desde una concepción crítica documental la capacitación del talento humano como estrategia generadora de ingresos en las organizaciones empresariales. Empleando un paradigma cualitativo, metodología de tipo analítica documental, que utiliza la técnica de recolección de información en bases de datos especializados, utilizando una matriz de análisis para su registro. Los hallazgos demuestran que la capacitación del talento humano apuntala la generación de ingresos en cualquier organización, porque un personal con mayor preparación, fortalece sus competencias y habilidades, lo que incide de manera positiva en la productividad. En conclusión, la capacitación del talento humano contribuye de manera significativa a generar ingresos en las organizaciones empresariales, porque en la medida que el capital intelectual de la empresa mejore sus fortalezas cognitivas, su desempeño será exitoso.

**Palabras clave:** Capacitación, talento humano, organizaciones empresariales

## ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze, from a critical documentary perspective, the development of human talent as a revenue-generating strategy in business organizations. It employs a qualitative paradigm, a documentary analysis methodology, which utilizes information collection techniques in specialized databases and an analysis matrix for recording. The findings demonstrate that human talent development underpins revenue generation in any organization because better-trained personnel strengthen their competencies and skills, which positively impacts productivity. In conclusion, human talent development contributes significantly to revenue generation in business organizations because, to the extent that a company's intellectual capital improves its cognitive strengths, its performance will be successful.

**Keywords:** Training, human talent, business organizations

## INTRODUCCIÓN

Hablar sobre la capacitación del talento humano como estrategia generadora de ingresos, es referirse a un tema controversial, el cual puede ser analizado desde diferentes perspectivas, porque de acuerdo a lo señalado por Ramírez et al., (2019), se encuentra en todas aquellas acciones que permiten fortalecer de alguna manera u otra el proceso dónde se llevan a cabo las condiciones para mejorar los resultados de las organizaciones, por supuesto el inicio de estas acciones se origina cuando se toma la decisión de elegir quiénes serán los nuevos integrantes que formarán parte de la organización; para luego proceder a realizar una inducción o capacitación sobre las acciones, responsabilidades y funciones que tendrán que llevar a cabo cada miembro del personal, según el cargo que ocupen.

De igual forma, para Checa et al., (2020), la importancia de esta gestión se encuentra enfocada en el refuerzo continuo y permanente de conocimientos que son transmitidos al personal, con este refuerzo el talento humano puede llegar obtener una mejor inducción, llegar a conocer cuáles son las formas de trabajo que se presentan dentro de estas organizaciones, asimismo por medio de esta gestión se logra implementar y ejecutar actividades con las que se pueden solucionar problemas o cuellos de botella suscitados en los procesos de producción, ventas, entre otros espacios de la empresa.

Agregando los citados autores, que hoy en día hablar de gestión talento humano y del desempeño laboral, es hablar de la columna vertebral de las organizaciones, ya que son los principales elementos responsables del crecimiento y desarrollo de las mismas. Por lo

general, un colaborador con un alto desempeño laboral es el más solicitado por la competencia en las contrataciones, ese es uno de los motivos por los cuales las empresas son el principal medio del crecimiento profesional y desarrollo del colaborador. (p.2).

En correspondencia con lo expuesto, para Portugal Flores y Alvarado Fuentes (2023), en la actualidad los resultados obtenidos por los cambios producidos en el entorno, han ocasionado que la adquisición de trabajo sea cada vez más compleja, que las empresas busquen trabajadores que no solamente tengan el conocimiento de la materia en la cual van a desarrollar sus actividades, sino también aporten algo más para las empresas, buscan un personal con capacidad para poner a disposición de la organización sus habilidades y destrezas (p.12).

Lo importante es la disposición que demuestren para fortalecer y apalancar cada uno de los procesos organizacionales en los cuales les corresponda interactuar, demostrando las competencias inherentes a su función.

Complementan lo expuesto los citados autores al expresar, una vez que un personal sea contratado por una empresa, éste automáticamente pasará a ser miembro importante de la organización, por lo que será obligación de la empresa brindarle todos los elementos necesarios para su desempeño; mientras más la organización se haga cargo del bienestar de sus trabajadores, el personal se verá comprometido a responderle de la misma manera e invertir tiempo, esfuerzos, sus ganas, hasta inclusive tener el mismo interés que el de la organización. (p.13).

Desde esta perspectiva, el propósito del artículo está enfocado en analizar desde una concepción crítica documental la capacitación del talento humano como estrategia generadora de ingresos en las organizaciones empresariales, tomando en consideración los aportes ofrecidos por autores estudiosos del tema.

### **Marco teórico referencial**

Aperturando el marco referencial que sirve de soporte a la teoría revisada, desde la cual se realiza el análisis expuesto en este trabajo, se comienza desarrollando de la siguiente manera:

## Capacitación del talento humano

La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Esta es vista como un proceso educativo a corto plazo, emplea técnicas especializadas y planificadas por medio de las cuales el personal de la empresa, adquirirá los conocimientos y habilidades necesarias para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña. (Frigo 2019, 127-128).

Por lo tanto, para Ríos Escaleras (2020), la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa. (p.29).

De igual forma, Hidalgo Cedeño et al., (2020, p, 205), aseguran que las empresas cuentan con diversos patrimonios que le permiten trabajar en relación a los objetivos por los cuales han sido formadas, sin embargo; es de señalar que el principal bien con el que pueden contar es el recurso o talento humano, debido a que éste es el encargado de realizar, supervisar, entre otras responsabilidades, las operaciones que se realizan en la organización. Para lograrlo de forma eficaz y eficiente; la administración del talento humano tiene como tarea desarrollar habilidades y aptitudes del individuo, situación que conlleva a un proceso de capacitación permanente con el fin de generar aprendizajes en el talento humano que optimicen el funcionamiento de la organización.

Por lo tanto, señalan los referidos autores, se puede deducir que una organización que aprende, es aquella que transfiere conocimientos a sus miembros, construye un capital que no sólo se refleja en las cuentas de resultados de la empresa sino también en el potencial de sus miembros. Enfatizan los citados autores en:

La capacitación del talento humano representa una vía para alcanzar el éxito individual y colectivo en la empresa, en este sentido, ninguna organización debe dejar de

lado la capacitación de su talento humano, debe incorporar en su presupuesto lo necesario para atender a sus empleados por medio un crecimiento que sea producto de la capacitación. (p.216)

### **Etapas del proceso de capacitación**

De acuerdo con lo expuesto por Ríos Escaleras (2020), los programas de capacitación y desarrollo pueden visualizarse como si tuvieran cinco etapas. La primera etapa en la capacitación consiste en determinar qué tipo de capacitación se requiere, si fuere el caso. Algunos individuos llaman a esto, el proceso de encontrar los “huecos” en la capacitación. Las empresas determinan las habilidades que requieren en cada puesto y las que poseen los trabajadores actuales o los prospectos. Luego se diseña la capacitación para reducir la brecha existente en cuanto a dichas habilidades. La evaluación de las necesidades de capacitación del personal actual incluye, en general, el análisis de tareas – desglosar los puestos en actividades y enseñar cada una al empleo nuevo. (p.30)

Sin embargo, puede evidenciarse que en la realidad este proceso solo se cumple en un porcentaje bastante bajo, las empresas se preocupan por incrementar la productividad, fortalecer la rentabilidad generando ganancias y mantener activos los inventarios, a la capacitación la consideran un gasto no una inversión, prefieren contratar personal capacitado previamente.

Mazurek (2018), manifiesta que el talento humano relacionado al desempeño laboral es uno de los desafíos más grandes que se presentan en el mundo para el próximo decenio a nivel empresarial. Las empresas deben reclutar, retener y fortalecer el desempeño de los talentos con más proyección y de los que se encuentran en proceso, pues es una estrategia que ayudará con los cambios presentados a nivel competitivo.

No obstante, es posible afirmar que la teoría es una cosa y la realidad otra, porque como se dijo en el párrafo anterior, la disposición de las empresas no es invertir en capacitación sino generar ingresos.

Por su parte, Cacsire (2019), manifiesta que el esfuerzo humano y el desempeño laboral son vitales para que las organizaciones operen de forma eficiente, esto indica que si el talento humano se siente parte de la institución, estará dispuesto a poner todo su esfuerzo para conseguir los objetivos organizacionales que se esperan; al contrario, sucede cuando este no se siente valorado en su empresa. De esta manera es que las organizaciones deben

prestar atención en las habilidades que tiene su personal para de esta manera gestionarlo de manera inteligente, buscando así desarrollar y fortalecer su potencial en favor de la institución.

Totalmente cierto, cuando un trabajador está totalmente alineado con la organización, se siente comprometido con su accionar dentro de la misma, reforzando su labor de manera asertiva y eficiente para lograr la meta propuesta.

De acuerdo con Portugal Flores y Alvarado Fuentes (2023), para llegar al éxito, todas las organizaciones deben reclutar el máximo porcentaje en talento que poseen los postulantes a un puesto laboral en específico, pero a veces eso no sucede. La gestión para la empresa significa llegar a conocer con gran detenimiento cuáles son aquellas personas que tienen las habilidades y características que pueden adecuarse más al perfil del cargo disponible dentro de la empresa; la gestión es en un principio una labor ardua que pretende coordinar las labores a desempeñar por lo que poco a poco se irán forjando competencias, habilidades y conocimiento con el adiestramiento impartida al personal. (p.x).

Por su parte, Díaz Muñoz y Quintana Lombeida (2021), señalan que con el pasar del tiempo, el talento humano ha sufrido un proceso de transformación y evolución constante. Décadas atrás se asignaban tareas exclusivas a los colaboradores de cada departamento y sus funciones eran específicas, lo que causaba en ellos sensación de monotonía y aburrimiento, muchas veces por la continuidad y repetición de las actividades diarias. Hoy en día, la industria entiende y está consciente que la gestión del talento humano implica mucho más que el simple reclutamiento de personal o asignación de tareas, pues implica un conjunto integrado de procesos que buscan atraer, desarrollar, motivar y retener al personal que forma parte de la industria y, como resultado de dicha gestión, obtener mejores resultados que redunden, en la fabricación de productos o servicios que cumplan los estándares de calidad requeridos por el mercado. (Díaz Muñoz y Quintana Lombeida 2021, p.33).

Complementa lo expresado, Alvarado y Barba (2016), quienes afirman que las empresas requieren personal especialmente capacitado y solo aquellos con mayores conocimientos pueden aspirar a mejores puesto de trabajo. Es por esta razón indispensable trabajar con talento humano en las organizaciones y buscar maneras de innovar y desarrollar competencias que el mercado actual exige.

En este mismo orden de ideas, Gaspar Castro (2021, pág. 320), asegura que la gestión de talento humano surge en función de administrar de manera eficiente los recursos humanos de las organizaciones, por lo cual, es importante conocer cómo influye en el desempeño laboral de los trabajadores en función de alcanzar su éxito.

En tal sentido, para Ramírez Torres (2023, pág.85), es importante que las empresas determinen mecanismos de análisis en la gestión y regulación para el cumplimiento de las metas individuales, grupales y colectivas, con el fin de estandarizar, evaluar y controlar el desempeño laboral de todos los colaboradores; conjugándose para esto las capacidades del talento humano y los requerimientos de la organización, incluyéndose también sus propias capacidades administrativas y estratégicas. Esto permite tener una visión permanente de mejora en la ventaja competitiva considerándose el desarrollo de las condiciones humanas de los trabajadores dentro de las empresas, el desarrollo de las condiciones laborales contractuales y el desarrollo de la productividad (Tamayo et al., 2014).

Checa (2018), afirma que la productividad es una medida de rentabilidad que relaciona la producción conseguida por la industria en relación con la cantidad de recursos empleados para la obtención de esa producción en un periodo determinado... Por ello, las políticas empresariales son pensadas y direccionadas hacia los stakeholders, y su accionar se constituye como un recurso productivo fundamental y como un elemento determinante para mejora en la productividad y competitividad de la empresa. Sin embargo, existen elementos que afectan la gestión del recurso humano, lo cual incide directamente en su rendimiento y, por tanto, afecta a la industria.

Definitivamente, es necesario gestionar el talento humano, direccionando su accionar hacia la consecución de las metas formuladas por la organización, para ello se requiere el fortalecimiento de competencias y desarrollo de habilidades que hagan posible un mejor desenvolvimiento laboral.

### **Experiencias exitosas**

Para comenzar con este punto, es preciso señalar la importancia de conocer algunas experiencias que demuestran el éxito de un plan de capacitación para mejorar las potencialidades de los trabajadores en una organización:

Según Ríos Escaleras (2020), el talento humano de la empresa no se considera como recurso adicional de las organizaciones. Por el contrario, son sujetos activos, se encuentran

dotados de inteligencia, poseen conocimientos, desarrollan habilidades y destrezas. Son parte imprescindible para alcanzar los objetivos estratégicos, tácticos y operativos de cualquier organización. En este sentido, es preciso analizar la estructura de la organización; los recursos trabajadores. Además conviene revisar las políticas de la empresa, la cultura organizacional y el clima laboral. (p.13)

Refuerza lo expuesto Cáceres (2017), quien ejemplifica con el siguiente caso: En Perú las empresas en general utilizan diferentes métodos para gestionar el talento humano, aplicando métodos base como los incentivos y beneficios sociales que buscan mejoras en el desempeño laboral de sus colaboradores. Tomando muestra de ello, no es ajeno pensar que en el mundo, las empresas consideren importante al colaborador, impulsor de gran parte de su éxito y para ello invierten en actividades para mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

Por otro lado, entre los casos exitosos, pueden ser señalados los siguientes:

- **Dell Technologies:** Implementó un programa de formación en línea que contribuyó a reducir los costos de capacitación presencial en un 30%, permitiendo reinvertir en tecnologías nuevas y programas de desarrollo avanzados. Edutin Academy
- **Starbucks:** En 2019, invirtió más de 250 millones de dólares en programas de formación, lo que le permitió mejorar su ROI en un 30% en solo un año. PsicoSmart
- **AT&T:** Lanzó el programa "AT&T University" con una inversión de 1.5 mil millones de dólares, alcanzando un ROI de 200% en el primer año. PsicoSmart

Los citados casos, demuestran que una inversión estratégica en capacitación, puede generar significativos retornos para la organización, además de contribuir al fortalecimiento de la posición competitiva de las empresas, independientemente del sector.

Siguiendo con el análisis que se ha venido realizando, son desarrollados algunos contenidos relacionados con:

### **Productividad empresarial**

Una de las variables determinantes para lograr incrementar la competitividad sostenible en las organizaciones, es la formación de su talento humano (Batista y Estupiñán, 2018). En este sentido, la afinidad entre los objetivos individuales de los trabajadores y las metas de la industria, permite cosechar los logros y resultados positivos obtenidos a partir de la gestión del talento humano, pues la habilidad de las empresas para

retener el personal no solo significa que actúan éticamente y con sentido de responsabilidad social, sino que están fomentando el crecimiento personal e intelectual en sus colaboradores y reteniendo a su vez el aprendizaje, la experiencia y el conocimiento que se va generando mediante el procesamiento de la información circulante en el entorno laboral.

A tal efecto, Pardo et al., (2019), sostienen que las empresas dan importancia al talento humano no como un recurso más, sino como un colaborador en el desarrollo del proyecto empresarial. Por lo tanto, son múltiples aspectos los que marcan la productividad de las organizaciones, ya que el talento humano es uno de los factores determinantes para tal situación. La gestión empresarial implica más que simples números, delegación de funciones o diseño de estrategias; desde luego, los números y la rentabilidad tienen que reflejarse en los balances de la empresa al final del mes. Pero el verdadero sentido e importancia de los stakeholders en las organizaciones, están orientados a los resultados en conjunto, al trabajo en equipo y a la mejora general de la empresa.

### **Impacto de la capacitación en la productividad empresarial**

La inversión en formación tiene un impacto directo en la productividad y, por ende, en la rentabilidad de las empresas. Un estudio de la firma Deloitte indica que las compañías que invierten en el desarrollo de habilidades de su personal tienen un retorno de la inversión (ROI) promedio de 4.5 veces el costo inicial. (Human Smart)

Además, la American Society for Training and Development señala que por cada dólar invertido en formación, las empresas obtienen un retorno de 30 dólares en productividad mejorada y reducción de costos. (Vorecol)

Burbano Ronquillo et al., (2023), destacan que:

La capacitación constante es vital para mejorar las habilidades y el rendimiento de los empleados, permitiéndoles adaptarse a las demandas cambiantes del mercado. La inversión en formación se identifica como un activo estratégico que beneficia la productividad y fomenta la lealtad y estabilidad laboral. Los avances en capacitación profesional han propiciado sistemas más integrados, mejorando las oportunidades de empleo y los ingresos de los trabajadores, lo cual es crucial para la competitividad empresarial. No obstante, se identifican retos como la alta tasa de fracaso en las MIPYMES y la falta de estructuras institucionales robustas. La cultura organizacional emerge como un factor clave en la efectividad de la capacitación, donde un ambiente que promueve el aprendizaje continuo conduce a un mayor compromiso del personal. (p.881)

Complementan lo expuesto Murillo Barrera et al., (2022), para quienes la formación en las empresas, vista como una metodología estructurada para enriquecer las habilidades técnicas y profesionales de los empleados, juega un papel vital en el desarrollo de sus competencias y en el aprendizaje efectivo para mejorar su rendimiento laboral. Esta formación integral, que abarca desde la adquisición de conocimientos hasta el desarrollo de actitudes y capacidades, es crucial para que los empleados realicen sus tareas de manera eficaz. (p.885)

Prosiguen explicando que en el contexto actual, marcado por desafíos sociales, económicos y tecnológicos, las universidades y las empresas enfrentan la tarea de expandir su capacidad de respuesta a estas exigencias. Existe una brecha entre las habilidades existentes de los trabajadores y las necesidades emergentes del mercado, lo que requiere una formación continua para garantizar que puedan cumplir con sus roles profesionales de manera eficiente. (p.885)

### **Organizaciones empresariales**

De acuerdo con Díaz Muñoz y Quintana Lombeida (2021), el ambiente empresarial es ahora más competitivo y demandante. La industria gira en torno a la sociedad del conocimiento, donde las tecnologías de la información y la comunicación han revolucionado la manera tradicional en la que se desarrollaban actividades de tipo comercial y donde el capital intelectual va cobrando mayor importancia, convirtiéndose así en el elemento diferenciador entre las organizaciones exitosas y aquellas que fracasan, no solo por una administración deficiente y ausencia de calidad en los productos, sino también por la pobre o nula preocupación por gestionar el talento humano que debe entenderse como el motor impulsor del crecimiento económico y de la productividad empresarial. (p.42)

Para Parrales Carvajal et al., (2022), el éxito de toda empresa se debe a una buena gestión del talento humano en cuyas oficinas se recluta, selecciona, capacita, se evalúa el desempeño del trabajador, se elaboran planes de incentivos mediante remuneraciones para la eficiencia laboral, todo este proceso se debe realizar con la finalidad de conseguir que los colaboradores de la organización se perfeccionen de manera individual y grupal de esta

manera lograr el desarrollo de la empresa; retener a los mejores talentos para conservar un clima de satisfacción como factor diferenciador con otras empresas. (p.26)

## METODOLOGÍA

Se ha realizado un análisis sobre la capacitación del talento humano como estrategia generadora de ingresos en las organizaciones empresariales, examinando información relevante de manera sistematizada sobre esta problemática, con la finalidad de generar un antecedente para el conocimiento en el área, que sirva para ampliar el estado del arte de la temática tratada.

En tal sentido, el estudio se desarrolló bajo un enfoque postpositivista, paradigma cualitativo, de tipo documental y un diseño bibliográfico, de acuerdo con lo expresado por Pelekais et al., (2016), el cual permitió una recopilación cuidadosa y un análisis crítico de fuentes especializadas actuales y pertinentes. Sosteniendo adicionalmente lo expuesto, en los criterios emitidos por Mendoza (2025), quien señala que esta metodología es eficaz en investigaciones que requieren identificar conceptos dentro de contextos dinámicos y cambiantes, tal es el caso de las organizaciones empresariales. De igual forma, en Pelekais et al., (2015).

En correspondencia con lo anteriormente descrito, fue considerado lo expuesto por García y López (2024), quienes señalan que este tipo de diseño facilita una exploración sistemática enriquecedora no solo de la construcción teórica, sino también la interpretación. A partir de este planteamiento, los documentos seleccionados fueron organizados según su relación con los constructos del estudio. Adicionalmente, fueron identificadas conexiones apreciables entre cada uno de los conceptos examinados, con el fin de profundizar en el análisis y poder interpretar los resultados.

Seguidamente, se revisan los criterios señalados por Ramírez et al., (2023), quienes destacan que la investigación de tipo documental, exige un análisis riguroso que trascienda la simple recopilación de datos. Desde esta perspectiva, el estudio se centró en articular conceptos teóricos con aplicaciones prácticas, proporcionando un fuerte marco conceptual y revisando su impacto en el contexto examinado.

Finalmente, fue realizada una revisión de la literatura dispuesta en la web, para contextualizar los hallazgos de los estudios efectuados con anterioridad en el área, dentro del marco teórico existente. Esta revisión incluyó estudios previos, artículos relacionados

con la capacitación y su impacto en la productividad empresarial. Este análisis fue llevado a cabo mediante técnicas de análisis de contenido, lo que facilitó la identificación de temas y tendencias clave, de conformidad con lo señalado por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

## RESULTADOS

Los hallazgos demuestran que la capacitación del talento humano apunta a la generación de ingresos en cualquier organización, porque un personal con mayor preparación, fortalece sus competencias y habilidades, lo que incide de manera positiva en la productividad de la empresa.

En este sentido, los hallazgos encontrados indican que el conocimiento es la información almacenada que cada trabajador tiene para realizar sus actividades que con la ayuda de la información que posee, con la cual podrá resolver y alcanzar los objetivos planteados, ya que el conocimiento es una gran competencia que no todos los trabajadores la desarrollan al 100%, lo que coincide con lo expuesto por Pinales Carvajal et al., (2022) y Murillo Barrera et al., (2022). Ya que ha quedado evidente de acuerdo a lo expuesto por los autores examinados, que efectivamente, el conocimiento constituye la base fundamental del capital intelectual de quienes de manera activa participan en los procesos de las organizaciones empresariales y se alinean a su direccionamiento, apuntando de esta manera la productividad y rentabilidad.

De igual forma, coinciden los resultados obtenidos con lo expuesto por Burbano Ronquillo et al., (2023), cuando señala:

La formación constante en las organizaciones emerge como un elemento esencial para el crecimiento y la eficiencia. Esta práctica no solo mejora las habilidades técnicas y profesionales de los empleados, sino que también influye significativamente en su rendimiento laboral y satisfacción. Por ello, el análisis de los datos recopilados sugiere que una capacitación bien estructurada y continua, es indispensable para que los empleados realicen sus tareas de manera eficaz, adaptándose a las cambiantes exigencias del mercado. Es evidente que las empresas que invierten en formación continua ven un retorno significativo en términos de productividad y rendimiento global. Esta inversión en capital humano va más allá de un simple gasto, transformándose en un activo valioso para la organización. Los empleados bien capacitados no solo son más productivos, sino que

también muestran mayor lealtad y satisfacción laboral, lo que reduce la rotación y aumenta la estabilidad en el lugar de trabajo (p.890).

## CONCLUSIONES

Partiendo del propósito del trabajo, el cual estaba orientado en analizar desde una concepción crítica documental la capacitación del talento humano como estrategia generadora de ingresos en las organizaciones empresariales, se concluye que la capacitación del talento humano contribuye de manera significativa a generar ingresos en las organizaciones empresariales, porque en la medida que el capital intelectual de la empresa mejore sus fortalezas cognitivas, su desempeño será exitoso y esto redundará de manera significativa en la productividad.

En tal sentido, al realizar un análisis sobre la temática, se determina de manera clara y contundente, que la capacitación del talento humano es una inversión estratégica que impacta positivamente en la productividad, rentabilidad, así como sostenibilidad de las organizaciones. Por ello, en un entorno empresarial competitivo y dinámico, las empresas o instituciones que priorizan el desarrollo de competencias y habilidades, están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del mercado, aprovechando nuevas oportunidades de crecimiento.

La competitividad y estándares de calidad, cada vez más altos en el entorno empresarial, generan que las organizaciones gestionen eficientemente todos los elementos que repercuten en el resultado final de los productos o servicios que entregan al mercado. El capital intelectual y el talento humano comprenden dos de los elementos determinantes para incrementar o frenar la productividad empresarial; por ende, es importante que el proceso de reclutamiento se lleve a cabo tomando en cuenta el perfil profesional de cada uno de los stakeholders a fin de que todo su conocimiento y experiencia pueda ser aplicado en las actividades asignadas y que esto redunde en resultados acorde a los requerimientos y expectativas de la empresa u organización.

Finalmente, es evidenciada la importancia crítica de la formación continua desarrollada por medio de un buen plan de capacitación. Esto no solo propugna una mejora de las habilidades técnicas y profesionales, sino que también es fundamental para el rendimiento laboral efectivo y la adaptación a las demandas del mercado. Desde este punto,

la capacitación integral y continua se destaca como un pilar para mejorar la eficiencia y la adaptabilidad en un entorno empresarial en constante cambio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, M., Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. EEUU: Palibrio.
- Batista, N., Estupiñán, J. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad*. Bélgica: Pons Publishing House
- Burbano Ronquillo, M., Villacrés Jínez, P., Rodríguez Benavides, M. (2023). *El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios*. Pol. Con. (Edición núm. 85) Vol. 8, No 11, Noviembre, pp. 880-893, ISSN: 2550 - 682X
- Cáceres, C. (10 de junio de 2017). *Un trabajador motivado es la clave en la organización*. Diario El Peruano
- Cacsire, G. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano
- Checa, E. (2018). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. Málaga: IC Editorial.
- Checa Llontop, L. A., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. del R. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*. Investigación Valdizana, 14(4), 188–197.
- Díaz Muñoz, G., y Quintana Lombeida, M. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. Gestión joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). Vol.22, No.1, p.p 22-48. Disponible en [https://gestionjoven.org/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)
- Edutin Academy. (2024). *ROI en capacitación: 5 resultados clave para las empresas*. Recuperado de <https://blog.edutin.com/roi-capacitacion/> Edutin Academy
- Friego, E. (2019). *¿Qué es la capacitación?* Documento en línea. Recuperado de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- García, T., & López, F. (2024). *Análisis crítico en investigaciones documentales: Aplicaciones empresariales*. Editorial Reflexión Académica.
- Gaspar Castro, M. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. Revista Polo del conocimiento. Edición núm. 58. Vol. 6, No 8, Agosto, pp. 318-329, ISSN: 2550 - 682X
- Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

- Hidalgo Cedeño, M., Romero Zambrano, M., Pazmiño Chica, V. (2020). *Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas*. Revista Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Año VI. Vol. VI. N°10. Enero – Julio. P.p 204-222.
- Mazurek, S. (2018). *Talent Management, Free Management Library*. Obtenido de <https://managementehelp.org/humanresources/talent-mangement.html>
- Mendoza, R. (2025). *Metodologías documentales en la investigación empresarial*. Ediciones Innovación y Cambio.
- Murillo Barrera, C. A., Aguiño-Mendoza, J. M., & Guarín-Barrera, A. M. (2022). *Formación profesional empresarial y su influencia en la productividad*. Polo del conocimiento, 7(5).
- Pardo, L., Montoya, C., Patiño, P., Muñoz, H., Bustos, A., Delgado, S., Pimiento, E. (2019). *Gestión y cooperación de la pequeña y mediana empresa textil. Estudio de caso en los clústeres regionales de Bogotá y Antioquia*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia Ediciones.
- Parrales Carvajal, V., Aguirre Sanabria, M., Andrade Valenzuela, P., Ledesma Álvarez, G. (2022). *Gestión del talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la Provincia de los Ríos*. Journal of science and research E-ISSN: 2528-8083. Vol. 7 No.1: 1-29.
- Pelekais, C., Pertuz, F., Pelekais, E. (2016). *Hacia una cultura de investigación cualitativa*. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo. Venezuela.
- Pelekais, C; El Kadi, O; Seijo, C; Neuman, N. (2015). *El ABC de la Investigación*. Pauta Pedagógica. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo. Venezuela.
- Portugal Flores, O., y Alvarado Fuentes, A. (2023). *Gestión del talento humano y capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L*. Trabajo de grado de la Universidad José Carlos Mariátegui. Perú. Disponible en: [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2152/Olenka-Adrian\\_tesis\\_titulo\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2152/Olenka-Adrian_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Psico-Smart. (2023). *El efecto del retorno sobre la inversión en capacitación en la retención de talento*. Recuperado de <https://psico-smart.com/articulos/articulo-el-efecto-del-retorno-sobre-la-inversion-en-capacitacion-en-la-retencion-de-talento-vale-la-pena-invertir-en-el-desarrollo-profesional-186743Psicosmart+3PsicoSmart+3PsicoSmart+3>
- Psico-Smart. (2023). *Impacto de la capacitación continua en la retención de talento y su efecto en el ROI*. Recuperado de <https://psico-smart.com/articulos/articulo-impacto-de-la-capacitacion-continua-en-la-retencion-de-talento-y-su-efecto-en-el-roi-171870PsicoSmart>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Información Tecnológica, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>

- Ramírez, J., Hernández, C., & Morales, A. (2023). *Modelos gerenciales éticos para el desarrollo sostenible*. Editorial Líder Contemporáneo.
- Ramírez-Torres, W. E. (2023). *Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: Una revisión bibliográfica*. INNOVA Research Journal, 8(2), 83-106.
- Ríos Escaleras, L. (2020). *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos*. Trabajo de grado Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7457/1/T3255-MBA-R%C3%ADos-Propuesta.pdf>