

La Capacitación (Gasto o Inversión?)

Alumnos del 4to nivel de la tecnología de talento humano del Instituto Superior
Tecnológico Bernardo O'higgins ¹,
Washington Edy Santillán Marroquín ²,
coordinacion.academica@instituto-ohiggins.com

Resumen.

En la actualidad, a la capacitación, se la considera como una herramienta fundamental, para la adquisición de conocimientos y para el logro de los objetivos empresariales. Un personal adecuadamente capacitado, se convierte en una ventaja competitiva, para enfrentar los nuevos mercados; se motivará al realizar sus actividades, lo que redundará en el incremento de la productividad. El momento que vive la sociedad actual, obliga a aprender, a ampliar los criterios, a tener una visión mucho más amplia del entorno, a romper paradigmas, a realizar esfuerzos permanentes para re-aprender y por supuesto a ponerlo en práctica. Una exigencia para la optimización de tiempos y recursos, es determinar exactamente cuáles son las necesidades institucionales y del personal, en cuanto a capacitación, saber que conocimientos requieren aprender o reforzar par un adecuado desarrollo de competencias. También será importante, el perfil del capacitador, quien estará alineado a las necesidades **reales** de la organización; explicar los resultados esperados; para ello será fundamental involucrar al personal como principal agente de cambio en la empresa, para que concientice que el éxito de la capacitación reside en la actitud y la aptitud del recurso humano.

Palabras clave: Perfil, organización, sociedad, recurso humano, productividad, capacitación.

Introducción

Considerando la capacitación como de vital importancia para las organizaciones, creando necesidad de incremento en cuanto a producción y rentabilidad. Entendiéndose por capacitación de personal como una preparación teórica por medio de eventos durante un proceso continuo, a fin de desempeñar su labor con la eficiencia y eficacia que lo amerita la entidad para su adecuado rendimiento. Dicha capacitación debe ser brindada tanto a nuevos empleados, como a los antiguos pues esto le permite mantenerse a la vanguardia con respecto a sus obligaciones y funciones e incluso a nuevos roles a desempeñar de acuerdo a las exigencias del mercado, preparándose para responder a las exigencias del cargo actual o incluso a futuros cargos.

La capacitación tiene la función de mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo este organizada para superarse continuamente y esto debe realizarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y las metas de la organización.

La capacitación del personal suele considerarse una excelente inversión en cuanto a recursos humanos por parte de los empresarios, aun cuando esto acarrea costos, pues les permite a sus empleados en general, la actualización de sus conocimientos en cuanto a la operatividad de la organización, normas, políticas y controles, evita la obsolescencia e incluso reducen la rotación del personal. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución. La organización es el retrato de sus miembros por lo tanto los procesos de entrenamiento permiten establecer, actualizar y reconocer requerimientos futuros, el suministro de empleados calificados y aseguran el desarrollo de los recursos humanos disponibles.

Es importante resaltar que la capacitación debe verse como una inversión para su capital humano; debe dejarse atrás la idea antigua y errónea de que era inútil y costosa el plantear el entrenamiento de los individuos que trabajan en una organización.

Lo importante aquí es que debe cumplirse un proceso sistemático que será clave para el entrenamiento efectivo.

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida. Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar, porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo. Las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante un factor de motivación y retención de personal.

Se le considera la clave del éxito de una empresa y la Gestión de Recursos Humanos es percibida como la esencia de la gestión empresarial. De tal forma, que, en la actualidad, sin desconocer la importancia y la necesidad de todos los elementos en el funcionamiento de la organización, no existe punto de comparación en lo que respecta al elemento humano. Son las personas las que le dan vida a la organización y de ellos depende el éxito o fracaso de la misma.

Beneficios de la capacitación para las empresas: Aumenta la rentabilidad de la empresa.

- Mejora el conocimiento de los diferentes puestos y, por lo tanto, el desempeño.
- Crea una mejor imagen de la empresa.
- Crea un sentido de pertenencia.
- Mejora la relación jefe-subordinados.

- Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.
- Ayuda a la formación de líderes.
- Mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos.
- Hacer sentir más útil al trabajador mediante la mejora del desempeño.

Beneficios en las relaciones humanas, internas y externas:

- Mejora la comunicación entre grupos
- Proporciona información sobre las disposiciones oficiales.
- Alienta la cohesión de los grupos.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados.
- Hacer viable los planes de la organización.
- Proporciona un buen clima para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Metodología

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como un componente del proceso de desarrollo del Talento Humano, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral de la organización. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador brinde el mejor y aporte al puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia, eficacia la rentabilidad y la productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

Estamos seguros que las actividades de Capacitación programados en el presente cumplirán con los objetivos establecidos.

Modelo de un plan de capacitación

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Planteamiento Estratégico	X											
Talleres de Capacitación		X										
Curso de Inversión o Gasto			X									
Conferencia de Capacitación				X								
Convivencia de inversión y gasto					X							
Evaluación						x						
Proyecto inversión o Gasto								X				

Encuesta para demostrar que la capacitación es una inversión

Esta encuesta fue realizada a una muestra de 20 personas entre ellos personas que ocupan cargos como: jefes de área, gerentes de restaurantes, gerente de operaciones y personas que trabajan en el área de capacitación de ciertas empresas.

○ **¿LA CAPACITACION ES UN GASTO O UNA INVERSION?**

SI

NO. POR QUE

○ **¿SI UD CREE QUE LA CAPACITACION ES UNA INVERSION, DEPENDIENDO DE SU TIPO DE NEGOCIO, EN UN AÑO PODRA RECUPERAR LO INVERTIDO?**

SI

NO. POR QUE

○ **¿CREE USTED QUE LAS CAPACITACIONES BENEFICIAN Y MEJORARAN SU DESEMPEÑO LABORAL?**

SI

NO. POR QUE

- ¿LA CAPACITACION PODRIA ENCAMINAR AL PERSONAL HACIA LOS PLANES DE TRABAJO, REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA Y OBJETIVOS DE LA MISMA.

SI

NO. POR QUE

- ¿SI LA CAPACITACION ES UNA INVERSION CREE UD QUE LA ASISTENCIA DEBA SER OBLIGATORIA?

SI

NO. POR QUE

- ¿LA CAPACITACION DEBE ESTAR LIGADA A UNA EVALUACION, REFERENTE A LA MISMA Y HACIA EL CAPACITADOR?

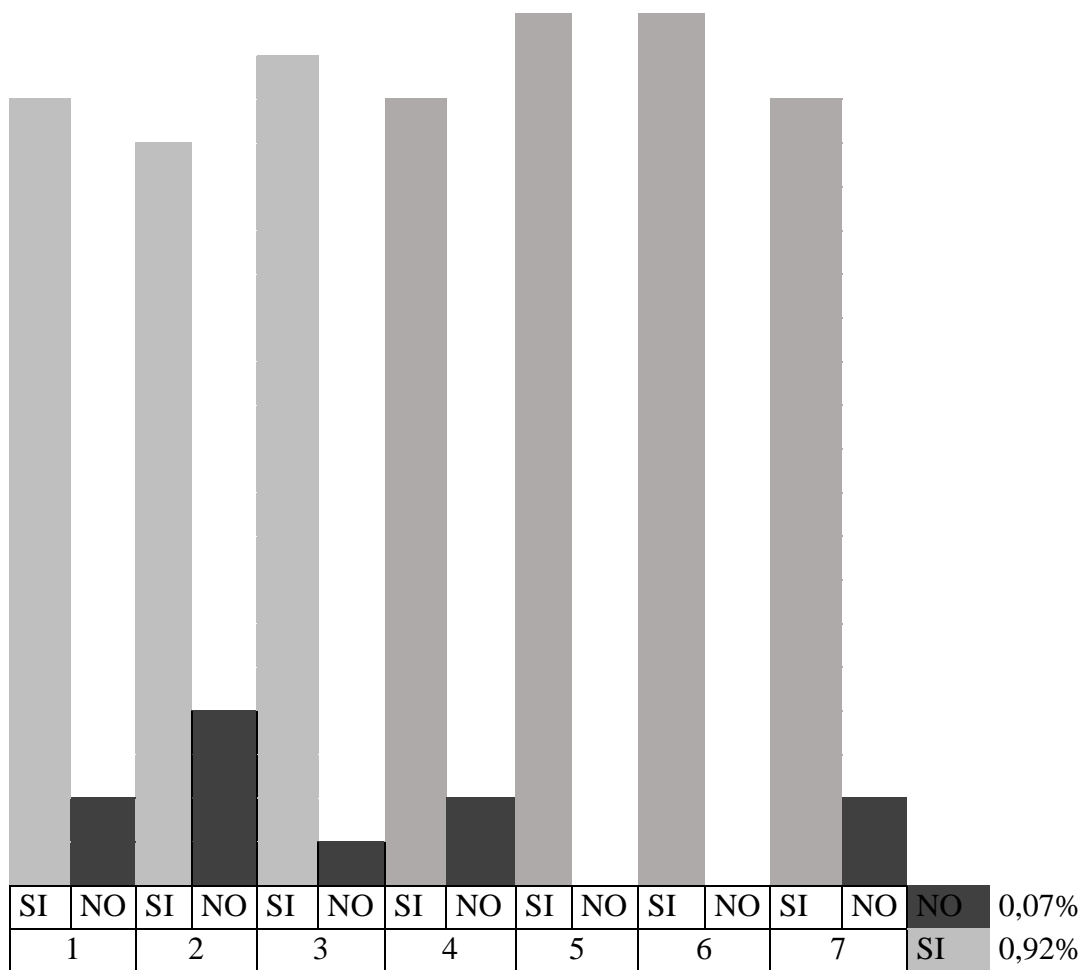
SI

NO. POR QUE

- ¿PARA QUE LAS CAPACITACIONES SEAN MAS EFECTIVAS CREE UD QUE DEBAN ESTAR ENFOCADAS AL PUESTO DE TRABAJO?

SI

NO. POR QUE



Podemos demostrar que en la actualidad, en las empresas el 0.92% creen que la capacitación es una inversión y se demuestra en las empresas encuestadas dependiendo de las respuestas. Se pudo comprobar que las personas que respondieron no en ciertas preguntas, fue más por un motivo de desconocimiento a fon de esta herramienta fundamental.

Justificación

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales con sus pares y subordinados en la confianza, respeto. En tal sentido se plantea un Plan de Capacitación en el área de Talento Humano.

Alcance

La presente planificación tiene como objetivo la capacitación y la interacción delos empleados,

Propósitos de la capacitación

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.

- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.

- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la empresa por su participación en programas de capacitación.
- Ayuda a prevenir accidentes de trabajo, en un ambiente más seguro con actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

Objetivos de la capacitación

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

Metas alcanzables

Capacitar al personal en un rango entre el 90% en la organización en el área que fue asignado el colaborador.

Estrategias por aplicar

- Desarrollando trabajos prácticos asignados en el área de trabajo.

- Presentación de casos difíciles de conciencia y de conducta de su área.
- Metodología de exposición – diálogo.

Resultados visibles de la capacitación bien focalizada.

1. Incrementa la productividad y rentabilidad.
2. Ayuda a solucionar problemas.
3. Ayuda a prevenir accidentes de trabajo.
4. Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.
5. Facilita que el personal se identifique con la empresa.
6. Atraer, motivar y retener talento en las empresas.

Referencias bibliográficas.

Auger, A. E. (2006). La capacitación, una alternativa real para los jóvenes.

Cabrera, R. J. A. (2009). ¿por qué es importante la capacitación?

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Quinta edición. Mc Graw Hill. 108-285

Chiavenato, I. (2011). Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones. México: Segunda edición. Mc Graw Hill. 72-80

Hernández, C. E. E., & Molina, A. A. T. (2004). Una alternativa para la evaluación del impacto de la capacitación en las organizaciones empresariales. folletos gerenciales, 12(5) : 16-25, 2008.

Orozco, F. A. (2017). El impacto de la capacitación.

Revista Líderes. (2017). El salario emocional tiene más importancia
<https://www.revistalideres.ec/lideres/salario-emocional-importancia-productividad.html>

(<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/>)

Robles, N. (2008). Metodología para la evaluación de la eficacia y la eficiencia en la capacitación del recurso humano. Revista Tecnología en Marcha, 21 (4), 51-59. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4835616.pdf>

Rodríguez, E. M., & Ramírez-Buendía, P. (1991). Administración de la capacitación.

Santillán, W. (2017). Nuevas prácticas para mejorar el clima laboral. Quito: Don Bosco.