



Capacitación laboral como estrategia productiva: La clave para aumentar la competitividad

DATO. Según destacan los especialistas en el área, es fundamental entender que la formación es una inversión compartida entre el apoyo estatal, la visión empresarial y el compromiso del trabajador.

Redacción

El mercado laboral ha evolucionado durante los últimos años. El rápido avance de la tecnología y los métodos renovados de trabajo han impulsado cambios en la forma en que se desempeñan tanto los colaboradores como las empresas.

Bajo este nuevo escenario es que la capacitación dio un salto para dejar de ser un complemento opcional a transformarse en un pilar clave de la estrategia productiva de las organizaciones.

En ese sentido, Rodrigo Correa, psicólogo laboral y fundador de Valora People, señala que "para que un país sea competitivo, el acceso a la formación no puede ser un privilegio. Los subsidios y herramientas de fomento del Estado son vitales para fortalecer la empleabilidad".

Según Correa, "es fundamental entender que la formación es una inversión compartida donde el apoyo esta-



"PARA QUE UN PAÍS SEA COMPETITIVO, EL ACCESO A LA FORMACIÓN NO PUEDE SER UN PRIVILEGIO", AFIRMÓ EL PSICÓLOGO LABORAL RODRIGO CORREA.

tal, la visión empresarial y el compromiso del trabajador deben alinearse bajo 4 pilares fundamentales".

De esta forma, el especialista explica en detalle los cuatro pilares:

1. Seguridad laboral

Un espacio productivo comienza con un entorno seguro. La capacitación técnica en seguridad laboral no es solo un requisito administrativo, sino la herramienta más eficaz para

prevenir accidentes. Un trabajador entrenado detecta riesgos antes de que se materialicen, reduciendo costos operativos y protegiendo la integridad física y el capital humano del país.

2. Salud mental

La OCDE advierte que los problemas de salud mental pueden representar hasta un 4% del PIB en pérdida de productividad. En este escenario, la formación en gestión del bie-

nestar y resiliencia se vuelve indispensable. Empresas que capacitan a sus líderes y equipos en salud mental no solo elevan la calidad del clima laboral, sino que construyen organizaciones más resistentes ante la incertidumbre económica.

3. Transferencia al puesto de trabajo

El riesgo más grande de cualquier capacitación es la "asistencia pasiva". Para generar un impacto real, las habilidades adquiridas deben aplicarse en el trabajo diario.

4. Empleabilidad frente al despido

El conocimiento es la mejor protección contra la vulnerabilidad laboral. Un profesional en formación continua no solo aporta más a su empresa, sino que se vuelve atractivo para el mercado global. La capacitación constante funciona como un seguro de empleabilidad, manteniendo al trabajador a la vanguardia y evitando que la obsolescencia tecnológica lo deje fuera de juego.