LITORALPRESS

Fecha: 04-08-2020
Medio: Diario Concepción
Supl. : Diario Concepción
Tipo: Educación
Título: CAPACITAR A TRABAJADORES, UNA INVERSIÓN NECESARIA Y ESTRATÉGICA

Pág. : 11
Cm2: 726,9
VPE: $ 873.712

Tiraje: 8.100
Lectoría: 24.300
Favorabilidad: No Definida

Por Alina Muñoz Rojas
Académica de Ingeniería Comercial
Universidad San Sebastián

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

NO SE DEBE DESCUIDAR EN PANDEMIA

CAPACITAR A TRABAJADORES, UNA INVERSIÓN NECESARIA Y ESTRATÉGICA

La capacitación es una inversión de la cual se puede obtener rentabilidad, ya que el capital humano, por sobre los avances de la industria tecnológica, sigue siendo lo más importante y vital de toda organización.

Las exigencias a las que actualmente se enfrentan sociedades como la nuestra, donde las estructuras sociales son dinámicas, cambiantes y flexibles, hacen que el aprendizaje y la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias laborales sean trascendentales para el desarrollo de la vida. Esta posibilidad de materializar sucesivos aprendizajes es crucial, no sólo para las personas, sino también para el éxito y futuro de la economía y el desarrollo de una sociedad más equitativa. Por lo mismo, no debe manejarse desde la improvisación.

El concepto de capacitación puede ser entendido de diversas formas. Hay quienes entienden la capacitación como aquellos elementos que permiten potenciar la fuerza de trabajo de una organización. Otros la consideran una herramienta que permite robustecer el desempeño de un trabajador en un puesto de trabajo y también hay quienes la sitúan en un plano intelectual, relacionándola con el nivel general de instrucción que posea una persona.

Tres factores

Sea cual sea la perspectiva, en el ámbito laboral, la capacitación refiere a la educación profesional que recibe un trabajador para potenciar habilidades, conocimientos y actitudes, todas competencias necesarias para desempeñar un empleo, ya que toda tarea, desde las más simples hasta las más complejas, implican que todo trabajador o trabajadora desarrolle cada uno de estos tres factores.

El primero de ellos dice relación con la posibilidad de habilitar a los sujetos para la realización material de las tareas que corresponden a su puesto de trabajo en lo que se refiere a manejo de maquinarias, equipos, herramientas, softwares, etc. El segundo se refiere a la posibilidad de elevar el pensamiento abstracto, entregando elementos que permitan a las personas pensar en términos globales y estratégicos. El tercero tiene relación con desarrollar actitudes que permitan actuar de manera propo*sitiva, desplegando consciencia sobre las relaciones interpersonales, empatía,* motivación, estrategias de negociación, etc., a fin de cuentas, inteligencia emocional.

No es un gasto

Pero cabe preguntarse ¿por qué capacitar en tiempos de pandemia? Porque se debe cualificar al capital humano, y ello ha demostrado ser una herramienta fundamental para mejorar las competencias tanto en el corto como en el mediano plazo, ya que dichas capacidades son agentes potenciales y catalizadores del aumento de la product*ividad, la rentabilidad de las organizaciones, pero también contribuyen a mejorar la calidad de vida y el bienestar de las y los ciudadanos.*

Ahora, ¿cómo identificar y conocer aquello que necesitamos potenciar? Para ello se consideran tres sistemas: organ*izacional, de capacitación y de adquisición de habilidades. El primero de ellos, no solo refiere a los componentes estructurales de la organización como visión, misión, recursos, objetivos, sino que también al contexto en el cual la organización está inserta, por ende,* los objetivos de la capacitación deben relacionarse con los objetivos de la empresa en relación con su entorno.

El segundo, sistema de capacitación, hace mención del análisis cualitativo y cuantitativo del recurso humano, en definitiva, *implica evaluar si los miembros de la organización cuentan con las actitudes, conocimientos y habilidades necesarias para alcanzar los objetivos de la organización.*

Y, por último, el sistema de adquisición de habilidades se relaciona con el análisis de cargo, ya que contiene las características de personalidad que requiere un trabajador o trabajadora para desempeñar una función. Todas estas necesidades se identifican mediante diferentes medios: evaluaciones de desempeño, análisis de cargo, entrevistas y cuestionarios, reuniones interdepartamentales, observación e indicadores de gestión (a priori y posteriori).

Las personas somos el único elemento capaz de administrarse, perfeccionarse y desarrollarse por sí mismo, he ahí la enorme oportunidad de desarrollo. La capacitación es una inversión de la cual se puede obtener rentabilidad y el capital humano, por sobre los avances de la industria tecnológica, sigue siendo lo más importante y vital de toda organización.

La capacitación es un tipo de educación profesional donde, si bien la responsabilidad se sitúa en el staff, el beneficio es a la persona, no solo en su rol de trabajador o trabajadora. Es una gran inversión, y en tal sentido, no puede ser tomada como un gasto sino, por el contrario, debe ser considerada como una inversión necesaria y estratégica que sirva para motivar a quienes integran la fuerza laboral de una empresa, más allá de la pandemia ya que permite aumentar el rendimiento de las organizaciones pero a su vez mejorar la calidad de v*ida de los trabajadores, en el sentido de que un trabajador más capacitado es una persona con un capital cultural robustecido.* Con ello tenemos una estrategia efectiva y concreta para la disminu*ción de brechas y* de la desigualdad que nos permiten, a su vez, establecer que todo trabajador y trabajadora es además un ciudadano.