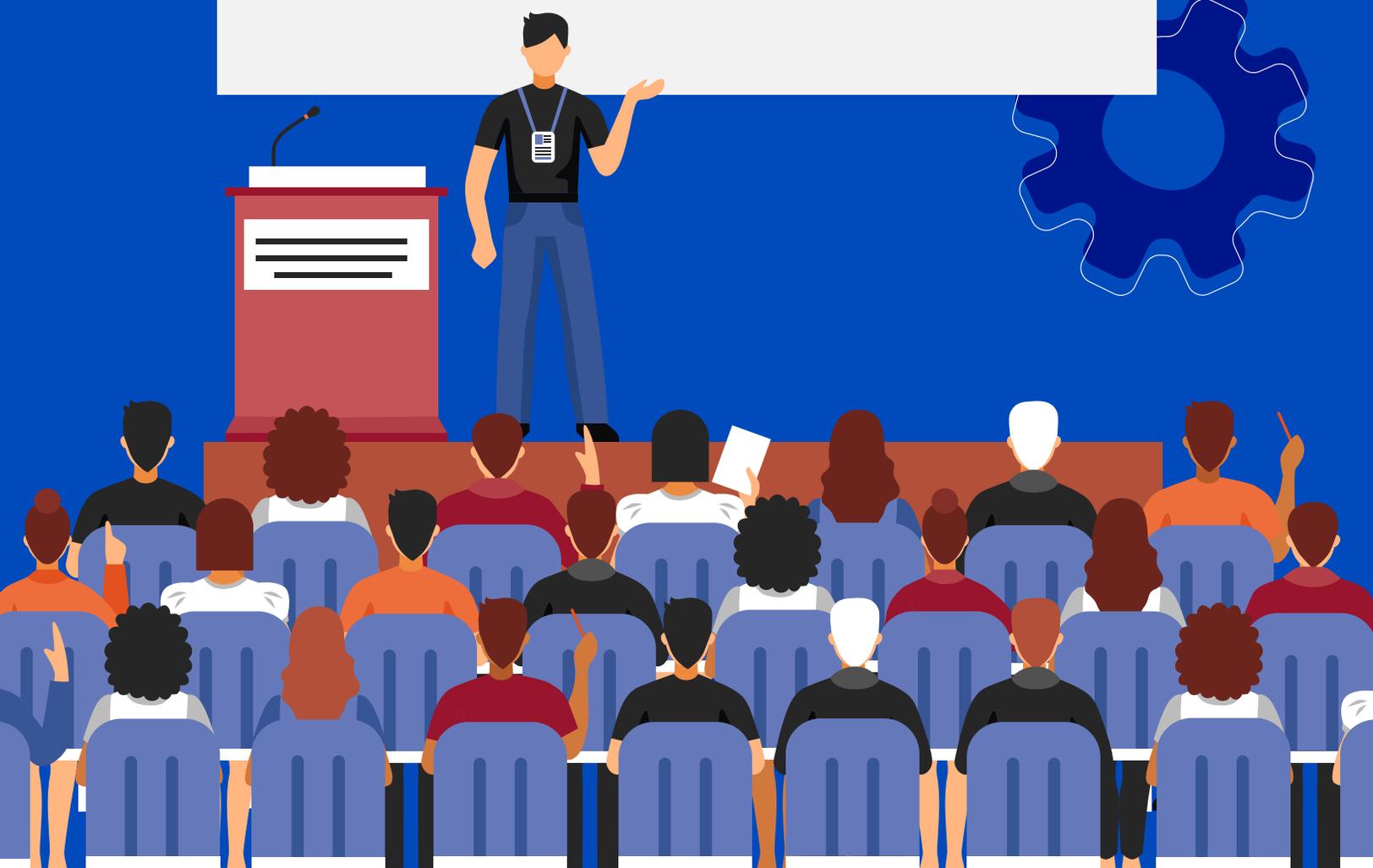


CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL



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.

Es vista como un proceso educativo a corto plazo, emplea técnicas especializadas y planificadas por medio del cual el personal de la empresa obtendrá conocimientos y habilidades necesarias para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

En otras palabras, **capacitar significa ofrecer herramientas para que los involucrados dentro de una empresa puedan incorporar conocimiento teórico, práctico y actitudinal que les permita un mejor desempeño.**

Por otra parte, en cualquier empresa es sabido que el activo más importante es el personal, y, por ende, su capacitación constante es la base para ser competitivas, en cualquier actividad profesional, ya sea de prestación de servicios o ventas.



OBJETIVOS:

El objetivo principal de la capacitación es mejorar la eficiencia de los trabajadores para que estos aporten el incremento necesario y de esa manera se alcancen índices altos de productividad. Además, permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal.

Asimismo, es fundamental que sean diseñados y puestos en marcha programas de capacitación basados en una investigación de las necesidades de cada individuo, de la empresa y del mercado.

Para conocer los requerimientos del personal es necesario determinar las necesidades de capacitación de este; con base en ello, se podrán establecer los objetivos y las acciones del plan de capacitación, el cual debe contemplar los conocimientos, las habilidades y las actitudes que una persona debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones.

La competencia en el mercado actual exige que los empleados se adapten constantemente a los cambios en las industrias y de los cambios y mejoras tecnológicas o, inclusive, de las transformaciones socioculturales.

Por lo anterior, es indispensable definir los objetivos de la capacitación, de acuerdo con los planes y exigencias de la empresa y del mercado, tomando en cuenta a los competidores más cercanos.



FORMAS DE CAPACITACIÓN

En un mundo que avanza cada vez más rápido, la retención del talento humano y el aumento de la productividad es clave para evitar pérdidas económicas, mantenerse competitivo en el mercado e impulsar el crecimiento de cualquier negocio. Y una de las principales estrategias para cubrir estos objetivos es la capacitación y los tipos de capacitación, entre los cuales destacan los siguientes:

Capacitación para el trabajo. Se refiere a la preparación de las personas para que puedan desarrollarse en una actividad productiva, ya sea al incorporarse a un nuevo trabajo o porque han alcanzado mayor nivel jerárquico dentro de la misma empresa.

Su finalidad es que el trabajador inicie sus actividades con claridad de sus responsabilidades, para así desempeñarse de manera eficiente.

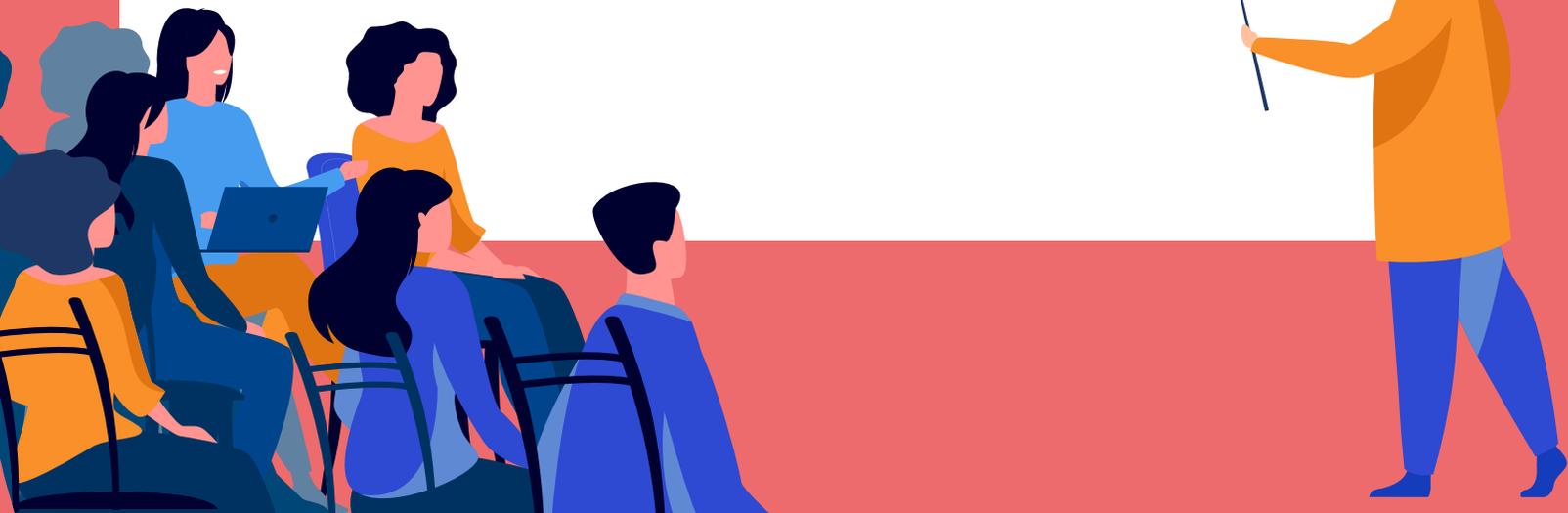
Capacitación en el trabajo. Aquí entran todos aquellos cursos, diplomados o talleres que tienen por objetivo impulsar el desarrollo profesional de los colaboradores a través del aprendizaje de nuevos conocimientos o el desarrollo de habilidades concretas.

Sin embargo, no solo se enfoca en la capacitación técnica, sino también humana. En este sentido, las soft skills (habilidades blandas) son elementos fundamentales para un crecimiento integral, entendiendo la importancia que tienen para los empleadores.

Capacitación informal. Se da cuando los mismos jefes, líderes o gerentes orientan a los colaboradores en el funcionamiento operativo de la empresa.

Capacitación formal. Consiste en seminarios, talleres o cursos que han sido programados para atender necesidades específicas de la empresa, los cuales pueden durar horas e, incluso, meses.

Puede ser para el conocimiento de un nuevo software o para la implementación de nuevas estructuras organizacionales. También son comunes cuando hay cambios de normativas o se debe adquirir alguna certificación oficial, por ejemplo, de calidad o protección civil.



IMPORTANCIA

La capacitación en las organizaciones es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de los colaboradores, tanto personal como profesionalmente; por ello, las empresas deben encontrar mecanismos que den a su personal los conocimientos, habilidades y actitudes que se requiere para lograr un desempeño óptimo durante toda la estadía del trabajador dentro de la organización.

Es fundamental que las empresas consideren la capacitación como necesaria y le otorguen el rol que cumple: un valor agregado que se refleja en resultados positivos y, como consecuencia directa, en ganancias.

No se trata solamente de aspectos económicos, sino de una mejora en la consecución de metas, organización interna, eficacia de cada eslabón en la cadena y bienestar del personal.

Para desarrollar una buena estrategia de capacitación debemos plantearla desde las necesidades actuales y planificarlas de manera sistemática y permanente.

El plan tiene que ajustarse a los puestos laborales del momento sin confundirlos con los puestos futuros. Las estrategias a largo plazo tienen características propias y diferentes.

Hay quien opina que la capacitación del personal de una empresa solo funciona para cuando este permanece en la misma, y que al cambiarse de trabajo, el tiempo y recursos invertidos en esa persona ya no reeditarán; no obstante, a pesar de no contar más con ese elemento, la inversión siempre valdrá la pena, tanto para la empresa (por el tiempo que contó con la persona), como para el individuo, y yendo más allá, sirve para tener un mundo más competitivo.



PAPEL DE LA CAPACITACIÓN EN LA ACTUALIDAD

Es un hecho que la crisis por COVID-19 ha modificado la realidad; actualmente, actividades como el trabajo a distancia, el aprendizaje virtual o las experiencias online son parte de la cotidianidad. Ante este escenario, la importancia de la capacitación profesional y personal es fundamental, y el abanico de opciones que ofrece Internet es de gran importancia.

Se podría considerar que la emergencia sanitaria **ha obligado a personas y empresas a mirar hacia dentro: identificar fortalezas, debilidades y posibles mejoras.**

Esto ha ocurrido gracias a la transformación de las actividades rutinarias: no más reuniones físicas, los procesos de trabajo se comparten a través de herramientas digitales; y la comunicación por canales electrónicos, de manera más asertiva y eficiente.

En ese sentido, la situación generada por el coronavirus ha permitido detectar algunos fallos en los procesos empresariales; problemas relacionados con la cultura organizacional, como falta de liderazgo, así como carencias visibles en los colaboradores: no saber gestionar tiempos ni establecer prioridades son algunos de ellos.

Sin embargo, estas “fallas” pueden transformarse gracias a la capacitación en tiempos de pandemia.

Por un lado, la coyuntura actual parece hacer hincapié en la necesidad de desarrollar habilidades blandas, como la resiliencia, el liderazgo o la inteligencia emocional; mientras que, por el otro, requiere de habilidades técnicas, como el desarrollo de destrezas tecnológicas para resolver problemas y generar flujos de trabajo más eficientes.

Es por ello que, capacitar al personal, tanto de forma individual como grupal, debe ser parte de las prioridades de la estrategia empresarial, durante esta coyuntura y en el futuro inmediato.

Visto desde otra arista, con la cantidad de información disponible actualmente en Internet, hoy más que nunca es importante capacitar al personal de las empresas. La información la tenemos en la palma de la mano, literalmente; sin embargo, si no se tiene un temario, una guía y objetivos definidos, por ello es muy fácil caer en información falsa y perderse entre tanta información.

Cuanto mayor sea el grado de formación y preparación del personal, más alto será su nivel de productividad, tanto cualitativa como cuantitativamente. En este sentido, actualmente los programas de formación profesional o consultoría empresarial constituyen una de las inversiones más rentables, pues si una organización no avanza de forma pareja, sufrirá consecuencias como estancamiento, retroceso o imposibilidad para competir en el mercado.



FUENTES:

<https://ciemsa.mx/>

<https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/>

<http://www.sincal.org/>