

LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL, UNA INVERSIÓN NECESARIA DE LOS EMPLEADORES



AUTOR

M. Sc. Ulises Betancourt Morffis

Correos: ulises.creando@gmail.com

En un mundo empresarial en constante evolución, la capacitación de los empleados ya no es un gasto, sino una inversión estratégica que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso. Al invertir en el desarrollo de sus empleados, las empresas no solo mejoran el rendimiento individual y organizacional, sino que también fomentan una cultura de aprendizaje continuo y crean un ambiente de trabajo más atractivo. (figura 1).



Figura 1. Beneficios de la capacitación para los empleadores.

Fuente. Elaboración propia.

La pregunta de todos los empleadores, puede estar en como recuperan la inversión (Retorno de la Inversión (ROI)). Pues esto se logra mediante la medición de indicadores, necesarios a implementar, para conocer de que manera la capacitación se traduce en resultados. Una propuesta de estos se relaciona en la tabla 1.

Tabla 1. Propuestas de indicadores para medir el ROI.

Indicadores	Explicación
Aumento de la productividad	Se puede medir el aumento de la productividad en términos de tiempo ahorrado, reducción de errores o aumento de la producción.
Mejora de la calidad	Se puede medir la mejora de la calidad del trabajo a través de encuestas de satisfacción del cliente o de auditorías internas.

Reducción de costos	Se puede calcular el ahorro de costos asociado a la reducción de la rotación de personal o a la mejora de la eficiencia.
Innovación	Se puede medir el impacto de la capacitación en la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras.

Fuente. Elaboración propia.

El proceso de capacitación en una organización se puede establecer en las siguientes etapas:

- 1ra etapa: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- 2da etapa: Plan de capacitación.
- 3ra etapa: Control de la Ejecución.
- 4ta etapa: Evaluación.

DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico o Determinación de las Necesidades de Capacitación es el elemento fundamental que se tiene en cuenta para realizar el Plan Individual de Capacitación de cada trabajador. Los empleadores son los responsables de determinar las necesidades individuales de sus trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- La identificación de las brechas entre las competencias laborales certificadas que poseen los trabajadores y las establecidas para el desempeño del cargo que ocupan.
- Resultados de la última evaluación del desempeño del trabajador y sus recomendaciones.

PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

El empleador debe realizar el resumen de las necesidades de capacitación de los trabajadores, con el objetivo de procesar y gestionar las posibilidades objetivas de planificar las acciones. A partir de la integración de estos Registros se elabora el Plan anual de capacitación, donde se incluyen las necesidades de superación.

CONTROL DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Es necesario organizar los registros que garanticen contar con las evidencias de la Capacitación que se desarrollan como: cursos, seminarios y conferencias. Donde el instructor o persona que imparte la acción de Capacitación refleje los resultados de los capacitados a través del registro Acción de Capacitación, donde el empleador debe revisar para conocer cómo se va cumpliendo el plan.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

La medición del impacto de la capacitación sobre el desempeño organizacional constituye un aspecto relevante para el mejoramiento constante de la preparación del Recurso Humano.