

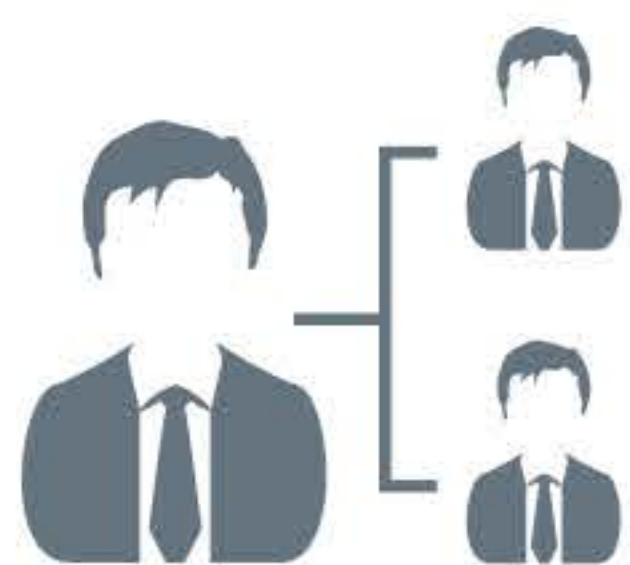


BRUDIFARMA

Identifícalo



¿QUE
CAPACITACIÓN
necesitan tus empleados?



UNO PARA TODOS

Identifícalo ¿QUÉ CAPACITACIÓN necesitan tus empleados?

Cursos presenciales o en línea, con presupuesto o sin él, nunca es tarde ni hay pretextos; la capacitación debe ser permanente. Al final, todos ganan.

Por Patricia Luna
Arredondo

Socia Directora de
Calimeria Business
Intelligence,
S.A. de C.V.

La capacitación es un proceso de aprendizaje en donde quien la toma tiene que estar dispuesto a recibirla, de no ser así, resulta un esfuerzo sin frutos y muchas veces es la causa de que los programas de capacitación no den los resultados esperados o fracasen.

Tradicionalmente la capacitación se ha definido como el proceso para enseñar a los empleados las habilidades técnicas básicas que necesitan saber para desempeñar su trabajo, sin embargo, como Gary Dessler asegura en *Administración de Personal*, desde hace ya varios años se ha ampliado a otros conocimientos derivados por los cambios tecnológicos, estudios especializados y también para desarrollar las competencias necesarias para trabajar en equipo, comunicarse mejor y tomar decisiones, entre otras.

La capacitación es una necesidad permanente tanto de los empleados como de las empresas; si se realiza

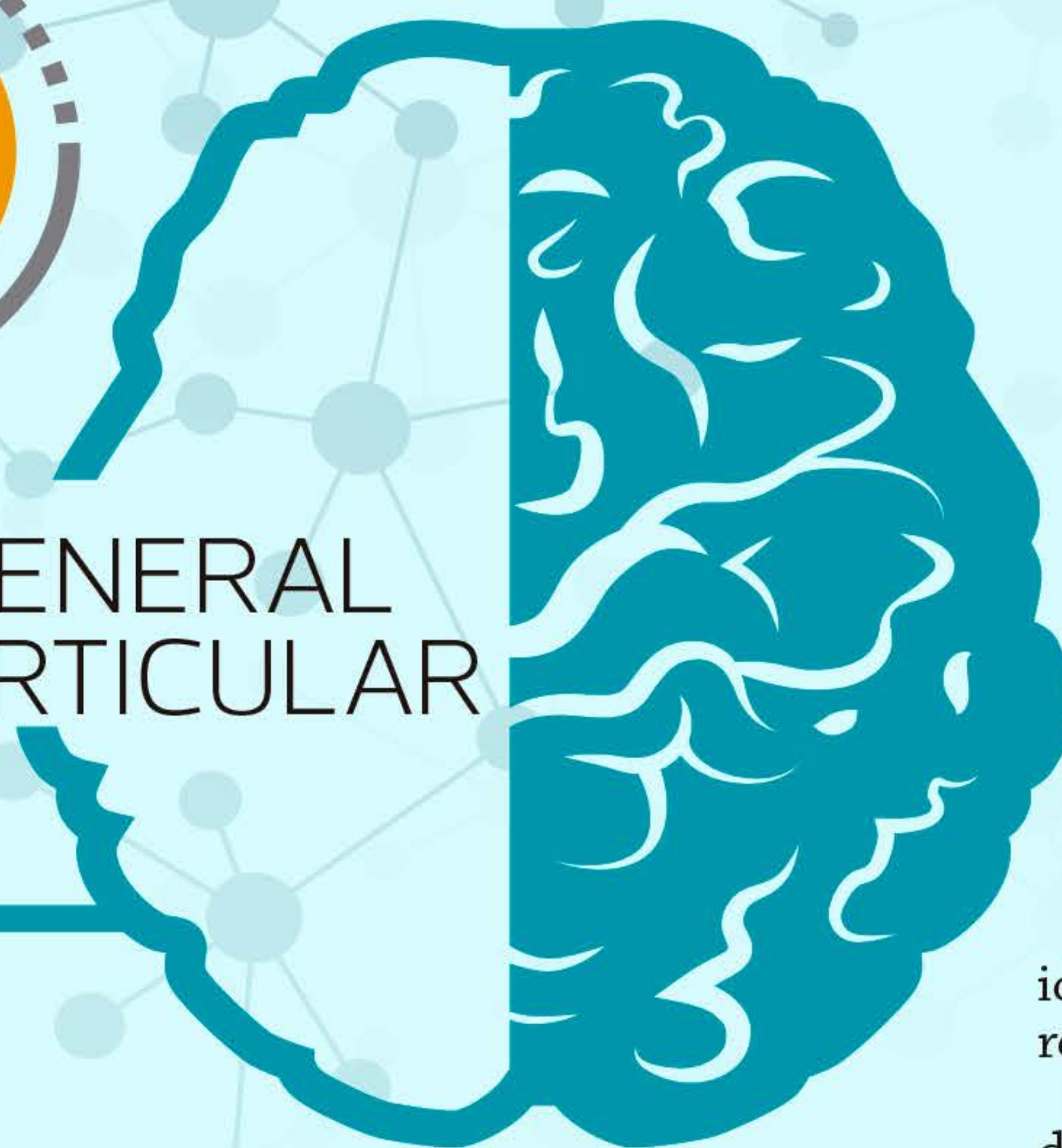
de manera continua responderá a las necesidades de perfeccionamiento o desarrollo de habilidades y competencias que todo trabajador requiere para desempeñar adecuadamente sus funciones en el puesto de trabajo. Ser tomado en cuenta para asistir a algún programa de capacitación es un derecho y privilegio al mismo tiempo, pues el principal beneficiado es el empleado y en segundo lugar la empresa.

PARA TODO TIPO DE NEGOCIOS

La responsabilidad más importante de cualquier jefe es conseguir que las actividades se realicen y que los colaboradores se desarrollen, esto aplica para una organización pequeña en la que el jefe o responsable del área explica y supervisa el trabajo con cada uno de sus subordinados. Es una capacitación puntual y de aprendizaje progresivo, al mismo tiempo que se desempeña el puesto. Además, permite a los empleados cumplir



DE LO GENERAL A LO PARTICULAR



¿QUÉ?

La identificación de necesidades es un proceso que realiza el área de recursos humanos a través de una evaluación de desempeño o los jefes o directivos mediante pláticas; ahí se detectan necesidades particulares de cada empleado y área.



¿PARA QUÉ?

Conocer, agrupar y filtrar para poder priorizar y hacer un presupuesto que respalde la planeación y costos de los cursos específicos en los que deberán capacitarse los empleados.



¿CÓMO?

Requiere de la coordinación de grupos, fechas, horarios y participantes para tomar los cursos de capacitación. Si se toman en línea, es más flexible.

adecuadamente con sus funciones en un plazo de tiempo muy corto y ayuda a crecer a las organizaciones. Sin embargo, queda limitada a lo que el jefe considera que deben aprender.

Cuando la organización es más grande en consecuencia es más compleja, de manera que los jefes necesitan ahora la participación del área de recursos humanos para capacitar e

identificar las necesidades particulares de cada empleado y de cada área.

Independientemente del tamaño de la empresa, la capacitación inicia cuando el jefe directo identifica una diferencia entre lo que la persona debe saber en su puesto de trabajo y lo que realmente sabe, en ocasiones, es el mismo trabajador quien se da cuenta y la solicita. El área de recursos humanos participa en esta etapa y lo hace de manera oficial mediante la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), la cual se hace por lo general de manera anual y es un proceso que parte de una evaluación del desempeño o bien de una plática con todos y cada uno de los responsables de las áreas.

Este proceso tiene el fin de conocer, agrupar y filtrar para poder priorizar y realizar un presupuesto que respalde la planeación y costos de los cursos específicos en que deberán capacitarse los empleados. Una vez que el presupuesto es aprobado por la dirección, se inicia la planeación a detalle con la selección de empresas e instructores externos y, en muchos casos, se puede hacer uso de instructores internos, quienes además de ser expertos reconocidos en la organización deben estar preparados para la enseñanza.

La planeación a detalle requiere la coordinación de grupos, fechas, horarios y participantes si es que los cursos son impartidos de manera tradicional, es decir, que están presentes tanto el instructor como los participantes cuando se lleva a cabo el curso. ➤



El proceso de capacitación inicia cuando el jefe directo detecta una diferencia entre lo que el empleado debe saber en su puesto de trabajo y lo que realmente sabe.

BENEFICIOS

Hay que considerar que esto se complica, por ejemplo, cuando aún con una previa planeación y confirmación de los asistentes, surgen imprevistos que impiden que alguno de los empleados se presente al lugar, día y horario indicado o permanezca presente todo el curso. Esto puede ocasionar que los costos de capacitación se incrementen por los viáticos.

PARA LA ORGANIZACIÓN

Mejora el clima laboral y la cultura organizacional.

Reduce la rotación del personal.

Disminuye el ausentismo.

Permite ocupar posiciones vacantes o nuevas con personal interno.

Se desarrollan de manera grupal habilidades y competencias que requiere la organización.

PARA EL EMPLEADO

La actitud hacia el trabajo y la interacción con sus compañeros es positiva.

Incrementa su seguridad.

Incrementa su motivación.

Puede prepararse para asumir otros puestos o una promoción.

Lo aprendido lo puede aplicar incluso en su vida personal.

los costos de manera considerable y abarcar a más empleados, incluso reduce el tiempo de capacitación, pues no tiene la limitante de integración de grupos presenciales y la asignación de salones sujetos a disponibilidad.

Existe una opción muy interesante y atractiva conocida como los Cursos Masivos Abiertos en Línea (MOOC -*Massive Open Online Course*), los cuales son el resultado del desarrollo tecnológico para la educación a distancia y donde una gran cantidad de universidades de todo el mundo permiten que un número ilimitado de participantes tengan acceso gratuito por internet a cursos de distintas temáticas y niveles de conocimientos. Esto permite a las empresas ahorrar costos y aprovechar cursos gratuitos, cuyos contenidos resuelven total o parcialmente alguna de las necesidades.

Sin importar la modalidad que use para dar la capacitación, es necesario que el área de recursos humanos cuente con una manera objetiva de evaluar el aprendizaje de cada empleado y comunicarla a sus jefes y a la dirección, sólo así se podrá ver que el presupuesto y el tiempo asignado fue bien invertido y que los empleados se están desarrollando, mejorando su desempeño y también su productividad.

Finalmente, es importante que cada persona comprenda que no sólo es responsabilidad de la empresa proporcionar la capacitación necesaria, hoy en día con las múltiples opciones gratuitas -donde sólo hace falta tener acceso a una computadora y a internet- cualquier persona se puede auto-capacitar en los horarios que prefiera, para que en un futuro pueda desarrollarse dentro de la empresa o fuera de ella en otro puesto, para mejorar sus condiciones laborales. 🍌

AHORRA CON LOS MOOC

Actualmente hay otras opciones que permiten a las empresas y a los empleados capacitarse haciendo uso de la tecnología. Éste es el caso de los cursos en línea o virtuales, los cuales están disponibles en una plataforma coordinada por el área de recursos humanos y donde el empleado puede registrarse al curso y conectarse en los días y horarios que mejor le acomoden. Esta modalidad permite reducir



  **BRUDIFARMA** • www.brudifarma.com.mx