



La importancia de la Capacitación en el desarrollo de las organizaciones.

Los entrenamientos laborales le dan herramientas al trabajador para rendir más e impulsan la competitividad en un país que rinde US\$ 20,9 por hora frente al US\$ 60,2 de EE.UU. Chile presenta un atraso de 60 años en materia de capacitación laboral....¡Crecimiento no es lo mismo que desarrollo!

Capacitaciones: el método olvidado por los chilenos

Los entrenamientos laborales le dan herramientas al empleado para rendir más e impulsan la competitividad en un país que rinde US\$ 20,9 por hora frente al US\$ 60,2 de EE.UU. Chile presenta un atraso de 60 años en materia de capacitación laboral, afirmó hace dos meses la ministra Evelyn Matthei. Pero, pese a la advertencia, el escenario parece no cambiar para las capacitaciones, aunque estas fidelizan al trabajador con la empresa, lo educan, retienen y le permiten entender la dimensión de su aporte y el significado de su labor, por lo que termina por aumentar la productividad.

“Es como la alegoría de los dos hombres picando piedras: cuando se les pregunta qué hacen, uno contesta ‘picar piedras’ y el otro, ‘construyo una catedral”, dice Cristián Carvajal, gerente comercial de Grupo Expro.

Hoy, menos del 15% de la fuerza laboral chilena se capacita, según cifras del Sence. Es un problema cada vez mayor para la industria, aun cuando la primera prioridad de las personas al buscar trabajo sea la capacitación (27%), seguido por los bonos alimentarios y los seguros complementarios de salud, según Adecco.

“La inversión y el desarrollo de habilidades y competencias es para las economías modernas uno de los principales motores de crecimiento”, dice Thierry Guihard, de Sodexo.

Producir más

Los chilenos producen US\$ 20,9 por hora frente al US\$ 60,2 de Estados Unidos, según cifras de la OCDE. Esto puede ser consecuencia de la rigidez del mercado laboral, pero también del atraso en torno a la capacitación laboral.

La mayoría de los expertos concuerda en que los cargos inferiores tienen menos interés en capacitarse que los demás: “Sobre todo en puestos de baja calificación, donde las expectativas por ascender y visualizar la superación personal a través de la formación aún es baja”, dice Eduardo Rojas, jefe país de ISS Chile. Eso se relacionaría con la baja exigencia escolar, que hace que la persona cree menos conciencia sobre la necesidad de formarse permanentemente.

La facilidad para encontrar trabajo sería otro motivo de desinterés: “Es una mirada cortoplacista, porque las condiciones económicas son cíclicas”, dice Carvajal. Katty Zapata, gerenta general de Alcansa, lo confirma: “En los niveles más bajos la intención es inferior, especialmente porque en dicho segmento hay una sobredemanda de mano de obra no calificada y semicalificada, por lo tanto, el trabajador tiende a tomar el trabajo más fácil y/o mejor pagado, y les es más sencillo también encontrar un nuevo trabajo debido a esa demanda”, dice.

Sol Castro, de Randstad, asegura que lo que cambia entre los diversos segmentos es el foco de interés. “Mientras en niveles inferiores la capacitación técnica es muy relevante, necesaria y requerida, los mandos medios y altos enfocan su interés en capacitaciones más generalistas o bien del ámbito de las competencias personales”, asegura.

Héctor Guerra, presidente de Agest, asegura sin embargo que con pleno empleo el interés aumenta por la variedad de ofertas y la posibilidad de optar a mejores cosas. “Sabemos que las oportunidades serán aprovechadas por aquellos mejor preparados. Esto es notorio en industrias que muestran mayor dinamismo”, precisa.

Desinterés juvenil “Pese a que el desempleo es mayor, hemos visto que trabajadores más jóvenes presentan menor interés en capacitarse”, dicen en GrupoExpro.

Cristián Carvajal reconoce que esto lo demuestra el hecho de que los jóvenes lo primero que preguntan es si se les pagará por capacitarse, en cambio los de mayor edad se dan cuenta que esto puede ayudarles a permanecer en el mercado del trabajo, desempeñarse en distintos trabajos e incluso ascender.

En Alcansa coinciden en que los jóvenes ven que las capacitaciones les quitan tiempo personal o de ocio, y no rescatan el valor agregado: “Tienen una visión cortoplacista”, dice. Y agrega que los adultos (mayores de 30 años) ven como sumamente relevante el estar en un perfeccionamiento continuo, siendo incluso ellos mismos quienes solicitan y proponen a sus empleadores el que se les capacite.

Por el contrario, en ISS Chile aseguran que son los adultos quienes muestran menos interés, porque valoran más la experiencia adquirida a través de los años. Y Karina Pérez de Robert Half, agrega: “El joven tiene más disponibilidad de tiempo y, por lo general, dedica más horas a entrenamientos que profesionales más seniors y con más experiencia”.

“Los adultos pueden ser más selectivos a la hora de iniciar procesos de capacitación, ya que tienen mayormente definidos sus intereses y su área de especialización. Mientras que los jóvenes se pueden mostrar más ávidos de

conocimiento y con una mayor tendencia a participar de diferentes cursos antes de dar un foco a su carrera”, señala Sol Castro.

lunes, 17 de junio de 2013
Economía y Negocios
Antonia Eyzaguirre

Arts. relacionados

5 claves de la franquicia tributaria Sence

7 principios clave para lograr una Sociedad Emprendedora.

El trabajo es psicológicamente inseguro para un tercio de las personas.

Sector minero busca profesiones extranjeros por falta de ingenieros.

Cómo organizar la empresa para poder competir.

Modelo de Acta del Comité Bipartito de Capacitación

El Rol del Líder como intérprete de las distintas miradas de la realidad

Inteligencia emocional para el liderazgo efectivo. Inteligencia emocional y Calidad de Vida

Breve Biografía de Peter Drucker

El Éxito Profesional

Atreverse a cruzar el río Revista Desafío

Vivir Con Pasión Revista Desafío

No se puede ser Exitoso sin asumir Riesgos Revista Desafío

El Liderazgo Sensato

La Calidad Total en la empresas de hoy

La importancia de la Supervisión

Liderazgo y Respeto