



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS – DIRECCION DE POSGRADOS
ESPECIALIZACION EN GESTRION DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO**

PROCESO DE CAPACITACION EN LA EMPRESA COLOMBIANA

MARIA CAMILA OSUNA

MIGUEL ANGEL MALDONADO

DOCENTE: SEMINARIO DE GRADO

BOGOTA D.C. - MARZO 2013

PROCESO DE CAPACITACION EN LA EMPRESA COLOMBIANA

Resumen

En el mundo globalizado, la gestión humana se ha convertido en una pieza clave para el crecimiento y formación profesional del empleado; y el logro de cada uno de los objetivos de la empresa. La capacitación ha pasado de ser un gasto en la organización a un componente importante de inversión. Por medio de este ensayo se busca identificar las dificultades que se presentan en el proceso de capacitación de la empresa colombiana, generando así una propuesta para el mejoramiento continuo en el área de recursos humanos.

Creando al mismo tiempo el éxito y un gran valor al sistema; que se ha venido revaluando día a día en todas las organizaciones.

Palabras claves: Gestión humana, recursos humanos, sistema, organizaciones, Mejoramiento, éxito, proceso, mundo globalizado, capacitación, crecimiento.

Justificación

¿Por qué o para que invertir en el Recurso Humano? Son consultas que se presentan en el ámbito empresarial, se debe tener en cuenta que el estudio es una inversión. Por medio de la capacitación se le da una gran importancia y valor al empleado, generando así un impacto positivo en la productividad de la empresa, calidad en el trabajo, y mayores ascensos.

Las actividades de capacitación ayudan a mejorar la comunicación entre los individuos, elimina temores, agiliza la toma de decisiones y solución de problemas, mejora el conocimiento del puesto de trabajo y cada una de sus actividades.

En el mundo globalizado y competitivo de las empresas, el proceso de capacitación es el eje central para el éxito de cada una de ellas.

Problema

¿Cuáles son las dificultades que se presentan durante el proceso de capacitación en la empresa Colombiana?

Objetivo General

Evaluar y dar un adecuado seguimiento al proceso de capacitación de la empresa.

Objetivos Específicos

- Establecer el estado actual de los programas de capacitación diseñados para los empleados.
- Identificar competencias laborales específicas para cada uno de los cargos.
- Aplicar las herramientas de evaluación con los participantes en los programas, para identificar aprendizajes, aplicaciones en el trabajo e impactos generados por los programas.

Introducción

La capacitación día a día ha cobrado gran importancia para el éxito de las organizaciones; se ha convertido en la parte central para el desarrollo de estrategias.

Las nuevas tecnologías requieren que todos los empleados cumplan con las aptitudes, habilidades, conocimientos necesarios, con el fin de manejar los nuevos procesos y sistemas que están inundando al mundo.

La capacitación sirve hoy para mayores objetivos y propósitos, todo lo contrario de lo que venía siendo en el pasado; lo cual ha llevado a realizar mejores roles, practicas, estructuras, con el fin de generar mayor valor a las organizaciones. Esta ayuda a mejorar el compromiso del empleado en cada una de las áreas de la organización, se debe ver como un sistema de trabajo que genera un gran valor económico.

Los recursos humanos se deben convertir en una estrategia primordial en el mercado de las grandes empresas.

Desarrollo

Departamentos de Gestión Humana en Colombia

“Algunos estudios reflejan una serie de vacíos en el desarrollo de las áreas de gestión humana en Colombia: la dificultad de los gerentes de línea para convertir en acción las políticas y procesos de gestión humana, la falta de indicadores centrados en productividad y crecimiento del negocio y, menos aún, en actividades de recursos humanos y el escaso uso de tecnología para respaldar el área de gestión humana”

(Price Waterhouse, 2002).

“A pesar de lo anterior, la contribución de las áreas de gestión humana a la organización ha venido incrementándose en los últimos años en Colombia. Estudios de la década pasada, como el del Consejo Regional de Planificación Económica y Social, mostraban importantes limitaciones en los gerentes y en las áreas de recursos humanos para contribuir en la organización.

(Corpes, 1995).

“Posteriores estudios, como el de Aon Consulting (2002), indicaban un avance en la toma de conciencia por parte de la dirección de recursos sobre la necesidad de contribuir a la efectividad organizacional, no sin señalar que las actividades del área seguían más orientadas a lo operativo que a lo estratégico. Por su parte la Price Waterhouse (2002) encontró efectos positivos de la inversión de recursos humanos sobre los resultados organizacionales; en concreto que una mayor inversión en servicios de recursos humanos favorecía la productividad”.

“Otro estudio reciente de Calderón (2008), realizado en una muestra de empresas colombianas de diferentes sectores y tamaños, concluyo que las áreas de gestión humana si generan valor para la empresa en cinco dimensiones: proyección organizacional (orientación estratégica), gestión del cambio, infraestructura organizacional (eficiencia y eficacia), liderazgo de las personas y responsabilidad social”.

Características de las prácticas de recursos humanos en la empresa colombiana

“De acuerdo con estudios previos, el proceso de selección es diferente según el tamaño de la empresa. En general, las grandes emplean criterios socioculturales y técnicos (desde el reclutamiento hasta la vinculación), mientras que en las pymes predominan los centrados en la referenciación, las entrevistas y las certificaciones”.

(Calderón y Álvarez, 2006).

“En el caso de la formación o capacitación, se podría concluir que en materia de capacitación la realidad en el país ha mejorado (Corpes, 1995), pues muchas empresas están implementando modelos de gestión por competencias, que trascienden la visión independiente del desarrollo de las practicas aisladas y poco congruentes con el desarrollo estratégico”.

Argumentación

En mi opinión el área de Gestión Humana en muchas organizaciones solo se compromete al tema de vinculación laboral, pagos de nómina, certificaciones laborales, pago de parafiscales pero no se toman acciones concretas frente al empleado y proyectos que vinculen su bienestar en el campo laboral o fuera de él. Se pierde el dinamismo de la organización y solo se piensa en números, en ganancia que efectivamente debe ser el punto focal de la organización pero que debe fijar alternativas para lograr los objetivos a través de las personas que están comprometidas con el cumplimiento de dicho objetivo.

El departamento de Gestión Humana o Recursos Humanos RR. HH (según lo denomine la empresa), se constituye como un aliado de las empresas para el cumplimiento de sus objetivos, en este sentido RR.HH es una área de vital importancia para el desarrollo de la misma. En las empresas colombianas la importancia de este departamento se encuentra reducida a papeles, con el objetivo de cumplir con lo delimitado por la ley en cuanto a condiciones de trabajo y promoción de la dignidad humana se refiere, pero en la realidad práctica en la mayoría de las empresas no se le da el valor y el cuidado necesario.

Por lo general las gerencias no proveen los recursos humanos, económicos y técnicos necesarios por considerar que no “sirve para nada” y que por el contrario los empleados

pierden tiempo asistiendo a programas de formación desarrollo o capacitación, lo que finalmente se traduce en pérdida de dinero.

Concepto Moderno de Gestión Humana

“La gestión humana moderna trasciende los procesos propios de la administración de personal y se ha transformado en una función encargada del gobierno de las personas, la organización del trabajo, el manejo de las relaciones laborales, la gestión de las prácticas de recursos humanos y la comprensión de los mercados laborales, que apuntan de manera holista a cumplir los objetivos organizacionales mediante el apoyo a las estrategias empresariales y al desarrollo de las personas”.

Argumentación

Creo que la gestión humana dentro de las empresas tiene un rol complicado e importante dentro de la sociedad. Es la encargada de gerenciar al personal y hacer que cumplan con ciertas normas que permiten mantener una buena convivencia entre la relación entre empleados, jefes-empleado, dueños – jefes, proveedores, clientes, etc. Pero también la naturaleza de sus funciones limitan los potenciales y capacidades del trabajador, me refiero al talento.

La cultura organizacional es necesaria para vivir en convivencia y estructuras cada vez menos rígidas de organización. La gestión del conocimiento es necesaria para lograr el éxito de una empresa y de sus trabajadores. La gestión humana creo que simplemente es un requerimiento necesario de comunicación y administración de requisitos y beneficios de las empresas a los trabajadores.

Pienso que urge una mayor valoración de los beneficios económicos derivados de la implementación de actividades en recursos Humanos (selección por competencia, salud en el trabajo, formación, desarrollo y capacitación).

La evaluación del impacto y retorno sobre la inversión en programas de capacitación en la empresa ECOPETROL

“Durante la última década, las organizaciones han revaluado sus perspectivas frente al manejo de recursos financieros, considerando que la globalización económica y la internacionalización de mercados requiere para su éxito, una distribución eficiente de los recursos destinados para la optimización de la productividad, entre los cuales la capacitación ha pasado de ser un gasto más en la organización a ser un factor clave de inversión”.

(Floriz López, 2004).

Para la implementación de la medición de impactos y retorno sobre la inversión de los programas de gestión de personal en ECOPETROL se desarrollaron los siguientes pasos:

1. Selección de los programas: Se escogieron programas que han representado una alta inversión para la compañía. Se seleccionó un programa de Salud Ocupacional (Control Total de Pérdidas) y dos programas de capacitación: uno, sobre formación humana el cual se ha desarrollado en el país (Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva) y otro sobre formación técnica desarrollado en el exterior (Transferencia de Tecnología en Sísmica 3D)

2. Análisis de necesidades: Para cada programa de gestión de personal seleccionado, se realizó un análisis de los problemas, retos y oportunidades del negocio a los cuales contribuye. Se identificaron los indicadores de desempeño del negocio a mejorar, se precisaron los cambios requeridos en comportamientos o procesos de trabajo y se identificaron las necesidades de desarrollo de conocimientos, habilidades o actitudes y

las acciones en gestión de personal requeridas para cubrir las necesidades identificadas.

3. Establecimiento de logros esperados para cada programa: se identificaron los objetivos en los cuatro niveles de la metodología. Dichos objetivos se encuentran alineados con los objetivos y estrategias de la organización y las necesidades identificadas para el negocio.

4. Planeación de la evaluación: Aquí se esquematizó el proceso sobre cómo, quién y cuándo se llevaría a cabo la evaluación en cada uno de los niveles de la metodología.

5. Diseño de los instrumentos: Se elaboraron los instrumentos que permitieron la evaluación de cada uno de los niveles de la metodología.

6. Validación de Instrumentos: En ésta etapa, se buscó el apoyo de un grupo de profesionales del área de Desarrollo de Personal, para validar los instrumentos creados y una retroalimentación para su mejoramiento.

7. Aplicación de instrumentos en los casos en que se requirió

8. Análisis de resultados para evaluar los beneficios en cada uno de los niveles.

Los sistemas de dirección de los recursos humanos, solo tienen un impacto sistemático en el resultado final, cuando están integrados en la infraestructura de dirección y ayudan a la empresa a alcanzar importantes prioridades empresariales como la reducción de los ciclos de desarrollo de un producto, el aumento del servicio al cliente y la disminución del movimiento de empleados de alta calidad.

(Floriz López, 2004).

Argumentación

Estoy de acuerdo en que no se debe ver la inversión como una pérdida de dinero si no como un beneficio que redundará en empleados más competentes, más motivados y más capaces de realizar bien su trabajo.

En Colombia lastimosamente las investigaciones sobre la influencia del departamento de recursos Humanos en la productividad de la empresa son pocos, es por ello que estoy de acuerdo también, en que se debe incentivar la investigación en este ámbito siguiendo un proceso ordenado como el que se plantea en el artículo de Floriz López.

Conclusión

La formación y el perfeccionamiento dentro de las empresas ha crecido en los últimos tiempos, utilizan esta herramienta para mantenerse dentro del campo competitivo.

Los cambios que se producen con las nuevas tecnología exigen personas más competitivas, capaces de desarrollar nuevas tareas. Lo que nos lleva a la conclusión de un proceso de capacitación es importante para:

- Mejor trabajo con los miembros de la empresa.
- Identificación de la cultura organizacional.
- Mayor productividad.
- Existe una mejor disposición, innovación en el desarrollo de las tareas.
- Mejor comunicación.

Dentro del ámbito de los beneficios para el personal, este proceso ayuda a una mejor confiabilidad, desarrollo. Incentiva el liderazgo y la comunicación entre las personas para disfrutar de un excelente ambiente laboral.

Para que este proceso dentro de cualquier organización sea efectivo, debe ser preciso y muy bien estructurado; es importante identificar las necesidades de la formación y alinearlas junto con las de la compañía.

El proceso de capacitación debe ser retroalimentado periódicamente a todos los empleados, líderes, gerencias, altos directivos.

Referencias bibliográficas

Floriz López, (2004). La evaluación del impacto y retorno sobre la inversión en programas de capacitación. Bogotá.

Gregorio Calderón Hernández, Julia Clemencia Naranjo Valencia, Claudia Milena Álvarez Giraldo, (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. Bogotá.