

**LA CAPACITACIÓN LABORAL: ALCANCES Y PERSPECTIVAS EN TIEMPOS
COMPLEJOS**

Magda Cejas Martínez

*Docente Investigadora
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo*

José Alejandro Acosta

*Instituto de Derecho Comparado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo*

**LA CAPACITACIÓN LABORAL: ALCANCES Y PERSPECTIVAS EN TIEMPOS
COMPLEJOS**

RESUMEN

La vinculación cada vez más notoria de la capacitación y los escenarios que han transformado el mundo del trabajo han permitido crear discusiones a todo nivel. Ello conlleva a establecer un orden de primer plano que apunta su mirada a la comprensión del mundo laboral. Es así como el propósito de este trabajo de carácter documental busca presentar los componentes de análisis que giran en torno a la capacitación en estos tiempos complejos y evolutivos mostrando un panorama global que presentan los empresarios, Estado, trabajadores e instituciones dedicadas a la capacitación y formación de los ciudadanos. Para ello se ha fijado como propósito destacar los ejes que giran alrededor a la capacitación y formación de los trabajadores en el mundo laboral. Se presenta así algunas consideraciones que dan lugar a las modalidades que permiten la práctica de la capacitación en torno al proceso de aprendizaje organizacional e impacto tecnológico y a la vinculación del saber, hacer y el saber hacer.

Palabras Claves: Capacitación, Formación Profesional, Perspectivas, Tecnología.

THE JOB TRAINING: SCOPE AND PROSPECTS IN COMPLEX TIMES

ABSTRACT

Linking increasingly vocal training and scenarios that have transformed the world of work have created discussions at all levels. This leads to establish an order of foreground pointing his gaze to the understanding of the working world. Thus, the purpose of this paper seeks to present a documentary analysis components revolve around training in these complex times and evolutionary showing an overall picture presented by entrepreneurs, state workers and institutions dedicated to the education and training of citizens. For this purpose is set to highlight the axes that revolve around the training and education of workers in the workplace. It therefore offers some considerations that lead to the arrangements that allow the practice of training on the process of organizational learning and technological impact and linking of knowledge and know-how to do.

Keywords: Training, Training, Perspectives, Technology.

SUMARIO

INTRODUCCIÓN

CAPACITACIÓN LABORAL

ALCANCES DE LA CAPACITACIÓN

PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACIÓN

LA CAPACITACIÓN EN TIEMPOS COMPLEJOS

CONCLUSIÓN

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

LA CAPACITACIÓN LABORAL: ALCANCES Y PERSPECTIVAS EN TIEMPOS COMPLEJOS

INTRODUCCIÓN

La capacitación laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas, las condiciones de vida y de trabajo de la población.

En la actualidad la capacitación es primordial para cualquier empresa, ya que provee muchos beneficios en cuanto al desempeño laboral de los empleados o cualquier personal; es de suma importante que se esté en constante actualización a las diversas formas de trabajo, porque esto sería de utilidad para poder alcanzar los objetivos establecidos consiguiendo un alto nivel de competitividad

La educación orientada por el concepto de capacitación laboral y de competencia laboral ha implicado para los distintas empresas iniciar procesos de reforma de sus sistemas de educación; para modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores, adecuándolas a los cambios en la organización de la producción; y para el individuo, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo.

Hoy se reconoce que el aprendizaje ocurre en diversos ámbitos y en distintas formas y circunstancias, por lo que se trata de un proceso dinámico e inherente a la naturaleza humana y que se desarrolla a lo largo de toda la vida del individuo. Esto plantea el reto de

identificar y aplicar nuevos mecanismos que faciliten y fortalezcan la vinculación entre educación y trabajo, espacios inmediatos en los que el hombre aprende y se desarrolla, tanto para actuar en el medio laboral como para desenvolverse en los diferentes ámbitos en los que participa: la familia y la sociedad en general.

Por ello, resulta cada vez más necesario fomentar una cultura de la educación para toda la vida, que sea flexible, de calidad y pertinente a las necesidades del individuo, y en la que se reconozcan socialmente los aprendizajes adquiridos por distintos medios. Es por ello que esta investigación se enfoca en las perspectivas y alcances de la capacitación en los tiempos complejos surgidos de la globalización, la economía y las nuevas tecnologías implementadas para la mejor producción empresarial, en donde se involucran los actores laborales para la eficiencia de las empresas.

CAPACITACIÓN LABORAL

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada y más aun conectada al sistema productivo. La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las áreas asignadas, logrando con ello la obtención de resultados de calidad, un excelente desempeño, servicio y un perfil ajustado a las necesidades del entorno. A través de la capacitación se persigue que el perfil del trabajador se adecue a las exigencias que se tienen en el puesto de trabajo.

En el entendido que hoy por hoy la función integral de la administración de recursos humanos y de las relaciones laborales, es considerar a las personas integralmente, el tema de la capacitación apunta hacia objetivos muy específicos que configuran una búsqueda permanente en las organizaciones de personas mas proactivas y eficientes, ello conlleva al mejoramiento de la competitividad, permitiendo la preparación y formación del recurso humano para la ejecución de sus actividades, proporcionando eficiencia y productividad a la organización, minimizando la ineficiencia en las actividades asignadas, logrando la

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

calidad, mediante la creación de condiciones estimulantes y compensadoras del esfuerzo humano.

Según Souza, P. La capacitación es una manera de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia. Este término está conformado por dos elementos personales: capacitador y capacitando. En la capacitación se busca cumplir con las necesidades que se están presentando ya sea dentro de la empresa o si la sociedad las está solicitando; también es relevante en lo que concierne a la mejora o al lanzamiento de un nuevo producto, el cual debe ser de calidad.

También es vista como un proceso metodológico de actividades encaminadas a la mejora, incremento y desarrollo de la calidad de los conocimientos, habilidades y actitudes del capital humano, con la finalidad de elevar su desempeño profesional.

La necesidad de capacitar a los trabajadores para su desarrollo profesional se convierte cada día en una exigencia real a todos los niveles. Son muchos los especialistas que justifican en la actualidad la importancia de este proceso en las relaciones laborales, ya que es un proceso de aprendizaje que influye en la innovación y actualización del conocimiento humano, orientado a la especialización y desarrollo de competencias requeridas para afrontar los permanentes cambios. Puede así interpretarse como una técnica de formación que les brinda a los trabajadores la oportunidad de desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas y competencias.

Algunas acepciones de la capacitación derivadas de estudios realizados por especialistas se exponen seguidamente:

"... es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. . . El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo." (Aquino y otros, 1997)

"La capacitación esta orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. . . Compone uno de los campos mas dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." (Blake, O., 1997)

"La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a esas necesidades" (Gore, E., 1998)

"El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. . . Se orienta hacia la cuestiones de desempeño de corto plazo." (Bohlander, G. y otros; 1999)

Estas acepciones muestran que la capacitación en el área laboral tiene diversos alcances, no obstante permiten ver como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente y futuro, aumentando su capacidad a graves de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes, que luego permitan brindar al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

De esta manera, los procesos de Capacitación permiten establecer y reconocer los requerimientos futuros, la incorporación de trabajadores calificados y garantizan recursos humanos de alto nivel.

La capacitación ha demostrado ser un medio muy eficaz para hacer productivas a las personas, su eficacia se ha demostrado en todos los programas de capacitación. Se deben

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

impartir programas diseñados para transmitir información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos. Los futuristas afirman que el personal requerirá capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera (Souza, P.).

La capacitación trae consigo beneficios como lo pueden ser promover la formación de líderes, agiliza la toma de decisiones y mejora la comunicación, incrementa en la satisfacción del puesto.

La capacitación es importante, porque permite:

- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial.
- Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Mayor retorno de la inversión.
- Alta productividad
- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
- Mejora el desempeño de los colaboradores.
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
- Reducción de costos.
- Aumento de la armonía, el trabajo en equipo y por ende de la cooperación y coordinación.
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores

Es por ello que la capacitación del recurso humano es muy importante para las organizaciones, empresas y el Estado y su práctica ha demostrado ser un medio eficaz para mejorar la productividad. Aplicando en forma adecuada mediante técnicas apropiadas, permite perfeccionar al hombre para su crecimiento y desarrollo profesional. Desarrollando criterios generales sobre una disciplina determinada y ayudándolo a conocer a fondo lo que hace y las interrelaciones con otras actividades conexas

ALCANCES DE LA CAPACITACIÓN

Hoy por hoy existe una modificación sustancial en las características de los puestos de trabajo y de la profesionalidad de los trabajadores, lo que ha generado en las instituciones de capacitación y formación profesional, una mayor necesidad de satisfacer los requerimientos del sector productivo, en el desarrollo, cualificativo y la recualificación de los trabajadores.

La capacitación y formación profesional hasta hace poco se trataba en el mundo laboral como un tema aislado, en la actualidad se ha ido incorporando progresivamente en las relaciones laborales de los trabajadores y en las negociaciones colectivas. Su relevancia a permitido configurarla en equilibrio con el resto de los subsistemas dentro de la gestión de los recursos humanos, es decir con temas como sueldos y salarios, selección, seguridad industrial, entre otros.

Las premisas globales de las que parten los sistemas de formación y capacitación profesional, giran en torno a varias consideraciones. (Pedraza López, 2001) citado por (Cejas M. 2008. pp78-79). Menciona las siguientes:

- La formación y la enseñanza profesional deben ser objetivos prioritarios para aumentar la competitividad de un país y mantener esos mismos niveles en el plano internacional.
- Las cualificaciones / calificaciones profesionales son cada vez mas decisivas para determinar la empleabilidad de un individuo.
- La existencia de una población activa bien formada genera más y mejores posibilidades para desarrollar sectores tecnológicamente adelantados y con mayor añadido.

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

- Los programas de formación y capacitación profesional dan resultado óptimos cuando las políticas macroeconómicas fomentan el crecimiento del empleo, y cuando se atienden meticulosamente las necesidades y problemas de trabajadores y empleadores.

La formación y capacitación profesional (INET, 1976, p. 25), plantea el desarrollo del aprendizaje como parte del sistema de formación, que permite satisfacer eficazmente a un costo mínimo y su aplicación. Es necesario obtener a través de ella, buenos resultados tanto en calidad como en productividad, por tanto debe responder a cierto número de condiciones:

- Debe estar reglamentada por una legislación que establezca normas definidas respecto a su calidad.
- La formación y capacitación impartida en las empresas debe ser confiada a personal poseedor de las calificaciones y competencias exigidas.
- Debe ofrecer a los aprendices y medios complementarios para posibilitarles a la adquisición de una formación mas completa, especialmente las disciplinas técnicas y teóricas.
- Cuando el sistema comprenda periodos alternos de formación y capacitación en centros y empresas, hay que mantener una coordinación para lograr continuidad en la formación.
- Debería establecerse un programa de capacitación y formación que abarque varias empresas donde los trabajadores trabajen sucesivamente siguiendo un plan determinado para obtener la calificación deseada.

No obstante los programas de capacitación actuales pretenden lograr la vinculación de las temáticas de la capacitación con las necesidades del mercado, ofreciendo un conjunto

integrado conocimiento-práctica laboral, en empresas con una aplicación no únicamente pedagógica, sino también referida a información del mercado y, actividades complementarias de formación de habilidades.

La gran lección de los programas implementados se encuentra en que no ha surgido una oferta diversificada, flexible y de alta calidad que posibilite pensar en una situación deseable. Los tradicionales planteamientos prácticos en las escuelas han intentado por sí mismos satisfacer las necesidades del empleo, y numerosas empresas y países han desarrollado un currículo educativo en el que los oficios tradicionales se integren en apartados donde predomine la tecnología.

Uno de los aspectos que limita a estos sistemas de capacitación para el trabajo radica en los cambiantes escenarios productivos, y de inserción económica que tiene la región, y que la demanda laboral tampoco tiene claro las necesidades de calificación de la mano de obra, puesto que ella misma está sujeta a cambiantes situaciones de mercados y tecnológicas.

Por ello es importante diseñar los mecanismos para incentivar una oferta pujante que encuentre los incentivos necesarios para actualizarse permanentemente y ofrecer cursos de capacitación y formación acorde con los conocimientos que se requieren. La propia oferta de calificaciones puede ser un motor de cambio en la demanda laboral

PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACIÓN

Las empresas, cualquiera que sea su envergadura y el sector en que se desempeña, se ven obligadas a aumentar la productividad, mejorar la calidad, producir puntualmente, buscar nuevos y adecuados mercados, llegar a ellos con nuevos y mejores productos, innovar y adoptar, absorber y adaptar nuevas tecnologías. Procurando la mejor inserción en el mercado y, con frecuencia, la sobrevivencia.

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

Las empresas de la más variada naturaleza y tamaño procuran crecer y estabilizarse económicamente y, al mismo tiempo, aumentar su flexibilidad, reduciendo en ocasiones el número de sus trabajadores estables y creando en contrapartida, alianzas, fusiones, circuitos de producción y nuevos encadenamientos, todo lo cual genera un tejido productivo inédito, con lazos complejos y no siempre fáciles de discernir entre pequeñas y grandes empresas multinacionales y aun con el sector informal. Las dualidades tradicionales se desdibujan.

Este movimiento arroja despidos, desaparición de puestos de trabajo, cambio en los contenidos de los empleos disponibles y creación de nuevos puestos de trabajo que requieren competencias nuevas y en permanente evolución. La movilidad que requiere la mano de obra, tanto dentro de las empresas como externa, entre empresas y sectores de actividad, sumada a la creciente inestabilidad, precariedad e inseguridad en las condiciones de empleo, acentúan la necesidad de desarrollar la competencia de los trabajadores mediante una capacitación continua que facilite el empleo recurrente a lo largo de la vida activa.

En la actualidad, el mundo de la producción se ha visto afectado por las transformaciones a gran escala en cuanto a:

- La forma de inserción de las economías nacionales en los mercados modernos globalizados.
- Las exigencias crecientes de productividad y competitividad.
- El desarrollo y difusión creciente de nuevas tecnologías y conocimientos aplicados en todos los niveles del quehacer productivo.

Estos cambios han introducido modificaciones en la estructura y dinámica de los mercados de trabajo, en la organización y gestión de las unidades productivas y en el perfil de la demanda de recursos humanos.

En este escenario aparece el enfoque de competencia laboral aplicado a las políticas y los programas de formación técnica y capacitación de recursos humanos. Ese enfoque se manifiesta en diferentes planos de la transformación productiva, entre los que cabe destacar: la generación de ventajas competitivas en mercados globales; la dinámica de la innovación tecnológica y de la organización de la producción y del trabajo; la gestión de recursos humanos y las perspectivas de los actores sociales, de la producción y del Estado.

Igualmente surgen y se desarrollan experiencias de adaptación de los servicios ofrecidos desde el ámbito de la formación y capacitación profesional a los desafíos que involucra la transformación productiva y a las nuevas demandas formuladas desde el sector productivo. Esto incluye:

- El acercamiento entre los sistemas de capacitación, formación profesional y de educación formal, entre otras razones por la importancia creciente que adquieren ciertas competencias básicas (lectura y escritura, matemáticas, razonamiento lógico), necesarias para un adecuado desempeño en el mercado de trabajo y en posteriores actividades de formación.
- La búsqueda de una mayor articulación con el aparato productivo, ante la necesidad de transitar hacia esquemas de formación, capacitación y desarrollo de recursos humanos orientados por la demanda, es decir, por las necesidades reales de las unidades y sectores productivos.
- El desarrollo de nuevas formas o esquemas institucionales en torno a la capacitación y formación profesional, que permitan tanto un aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles, como una mayor eficacia y pertinencia de las acciones desarrolladas.
- La integración de la formación profesional al proceso de transferencia tecnológica, vinculando la capacitación a otros servicios de apoyo a la empresa, tales como investigación y desarrollo, asistencia técnica, modernización de la administración y

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

de la información industrial y de mercados, permitiendo una atención integral y adecuada a la realidad de cada empresa.

- La vinculación entre los aspectos de formación y capacitación, y el proceso de relaciones laborales.

No obstante, el fortalecimiento del marco institucional entre empresarios, trabajadores y formadores es un factor muy importante para avanzar en una definición conjunta de las cualificaciones que favorecen la articulación con la capacitación del mundo del trabajo, el desarrollo de mecanismos para anticipar las demandas de capacitación y la promoción de formación en las instituciones y en el puesto de trabajo, son algunas de las políticas que pueden tener un impacto relevante.

Según la OCDE/CEPAL (2012), estos son algunos de los ámbitos donde las políticas públicas en pueden generar un impacto relevante es: 1) en desarrollar la conexión entre el sistema educativo y el mercado laboral, entre la oferta de capacitación y formación y las demandas del sector productivo. Es posible avanzar en diversas direcciones:

- Fortalecer el marco institucional para favorecer las instancias de diálogo entre empresarios, trabajadores y capacitadores, abriendo una comunicación más fluida, que permita comprender las características de la oferta y la demanda..

- Desarrollar mecanismos de anticipación de las demandas de capacitación y competencias por parte del mercado.

2) Promover itinerarios formativos que combinen la presencia en las aulas con la capacitación en el puesto de trabajo y acompañen a los trabajadores durante su vida adulta.

3) Reformar el currículo de la formación técnica y profesional para incluir “competencias blandas” y dar un mayor peso a competencias generales y transversales. Esto permite cubrir algunas de las principales deficiencias formativas que se identifican en la región y que

demanda el sector productivo. Además, se favorece la capacidad de la fuerza de trabajo para adaptarse a exigencias profesionales cambiantes e incrementa la empleabilidad de la fuerza de trabajo en su vida adulta.

4) Avanzar en el establecimiento de marcos de referencia creíbles para definir adecuadamente las calificaciones y su relación con los diferentes niveles educativos, sean estos resultado de la educación formal, capacitación profesional, la experiencia práctica o una combinación de las anteriores. Un sistema de certificación permitiría validar la formación práctica, brindarle mayor reconocimiento y el debido prestigio social. Esto es relevante en la población joven que deserta a menudo del sistema educativo para trabajar y obtener ingresos, por lo que el reconocimiento de la formación que se obtiene a través de canales informales y en el puesto de trabajo es fundamental para sus posibilidades de éxito profesional futuro, sin embargo, que para ser eficaz este marco requiere de capacidades institucionales y cierto capital social, tanto dentro del gobierno como entre los actores privados y sociales involucrados.

5) Fortalecer una articulación más amplia de la capacitación para el trabajo con el entorno social y territorial, además del productivo y tecnológico. Esto representa una forma clave de obtener sinergias, potenciar resultados y contribuir al desarrollo específico de ventajas comparativas. Además, supone una política educativa no centrada exclusivamente en la demanda, sino que represente también un instrumento para apoyar la generación de una oferta de capacitación de calidad y, por tanto, alineada y coordinada con la política industrial.

6) Impulsar la profesionalización de la gestión empresarial y de los cuadros directivos de las empresas y pequeñas empresas, lo que representa un desafío central, además de ser muy relevante para percibir de forma adecuada los problemas de cualificación existentes y contar con la capacidad de poner en marcha las ventajas productivas de la capacitación de que disponen los trabajadores. Asimismo, la adquisición continua por parte del empresario de conocimientos especializados relacionados con el área o sector específico donde actúa es importante para su capacidad de desarrollo.

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

7) Establecer o fortalecer la institucionalidad y los esquemas de incentivos para motivar que las pequeñas empresas lleven a cabo acciones de capacitación interna del trabajador y participen en mayor medida en los programas de formación provistos de modo externo. La creación de redes de pequeñas empresas para activar sinergias y aprovechar las economías de escala, los marcos de incentivos fiscales para la formación y el uso de las TIC para la capacitación son algunos de los ámbitos donde se pueden lograr más avances.

8) Mejorar la información y ampliar la base de evidencia empírica en materia de capacitación para el trabajo, a fin de contar con un diagnóstico más preciso de los desafíos formativos de la región y de la adecuación entre sus sistemas educativos y las necesidades productivas. Esto favorece un diseño más eficiente, sustentado y focalizado de las políticas públicas puestas en vigor en este campo.

9) Establecer mecanismos y programas de evaluación que permitan valorar el impacto de las políticas aplicadas y el uso adecuado de los recursos invertidos. Esto servirá para orientar las políticas hacia el aseguramiento de la calidad, la garantía en el cumplimiento de los objetivos planteados y la mejora continua de su diseño y aplicación.

Es importante avanzar en el establecimiento de marcos de referencia creíbles que permitan definir adecuadamente las calificaciones y que favorezcan el reconocimiento de la capacitación práctica. Adicionalmente, el fortalecimiento de la institucionalidad y de los esquemas de incentivos para fomentar que las empresas y pequeñas empresas promuevan acciones de capacitación interna y establezcan mecanismos de colaboración entre ellas constituye políticas muy relevantes. OCDE/CEPAL 2012

LA CAPACITACIÓN EN TIEMPOS COMPLEJOS

Desde la década de los noventa se alude en los distintos escenarios a un cambio de paradigma que es el resultado del producto de las nuevas economías que se han desarrollado sobre la base del entorno económico y mundial, los cuales se han caracterizado

por la implantación de las tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo, y también por la llamada sociedad del conocimiento. Ante esta realidad de transformaciones multidimensionales, el escenario productivo, organizativo, cultural e institucional de las empresas y organizaciones, se han transformado profundamente. La revolución tecnológica ha marcado una nueva economía que ha llevado a las organizaciones a ser más competitivos.

En este sentido, es necesario destacar que la emergente industria de la información actualmente provoca en muchas empresas y organizaciones, la necesidad de revisar el sector productivo, sus estructuras y los alcances que se deriven de estas nuevas exigencias tecnológicas, y también la emergente necesidad de ser competitivo a través de la gente. Por tanto, surge en la gran mayoría de las instituciones y organizaciones, la revisión de los modelos de gestión de los recursos humanos como parte importante del desarrollo en el siglo XXI. Así entonces, esta nueva época se presenta con grandes desafíos por resolver. No obstante, parte de estos cambios que hoy se han instalado en el mundo laboral, se caracterizan por el desarrollo de la capacitación empresariales y de gestión, así como también se siguen caracterizando por la búsqueda de mayores ventajas competitivas, siendo una de ellas la revolución tecnológica fusionada con el resto de las actividades y sectores económicos, que tienen, a su vez, como principal elemento visible la incorporación del conocimiento a la estructura productiva de las economías avanzadas (Vilaseca, Cabañero y Torrent, 2002:1-11).

Este flujo imparable de las tecnologías de información y comunicación, así como de conocimientos, es cada vez más complejo. Es posible, inclusive, que dichos avances obliguen a polarizar a las sociedades que tengan acceso y que a su vez se establezca una brecha entre una sociedad y otra, marcada por las posibilidades de acceso al conocimiento.

Todos estos cambios suscitados demuestran la transición establecida desde el inicio de una nueva etapa del capitalismo mundial, que transita del esquema de capitalismo financiero al capitalismo del conocimiento, dándole los componentes de la globalización

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

mayor protagonismo a las nuevas formas de organización del trabajo, a la flexibilización productiva y a la educación y capacitación en todos los escenarios.

Desde esta perspectiva, y ante esta nueva realidad, la educación, la capacitación y la formación profesional se han convertido en pilares de las reformas políticas, sociales y económicas a las que se enfrentan nuestras sociedades, para encarar la problemática que tienen la mayoría de las organizaciones.

En torno a la competitividad de las organizaciones, son dos los aspectos fundamentales a considerar, por un lado la intervención del Estado como ente regulador de las políticas del mercado laboral, y por el otro, las instituciones educativas de capacitación, estas últimas en la búsqueda de contenidos programáticos acorde a las demandas del sector productivo. En este aspecto cobra mayor relevancia la integración entre factores como la capacitación, la competitividad y el aprendizaje, los conocimientos y la innovación.

Hay que tener presente que muchos empresarios se encuentran en la constante búsqueda de perfiles altamente capacitados y competitivos, es decir, en la selección de trabajadores que estén dispuestos a responder y a adaptarse a las transformaciones que sufren las organizaciones. Se busca que el Capital Humano de las empresas u organizaciones demuestre sus competencias y que sea capaz de trabajar con la empresa, con el fin de alcanzar una mayor productividad.

En este orden de ideas para Andrés Reina y María Paz (2001,) en su texto Gestión de la formación en la empresa, afirma:

“... el capital humano contribuye al progreso económico de las naciones y este capital puede incrementarse y desarrollarse mediante una inversión en educación y formación empresarial que aumente y mejore los conocimientos y la cualificación de los individuos...” p.71

Esta inversión en el conocimiento y en el desarrollo de las potencialidades humanas, es de vital importancia en la aplicación de toda estrategia empresarial que conlleve a considerar al capital humano, y a la hora de la consecución de objetivos y metas de la empresa; todo esto sin olvidar la promoción de planes de capacitación efectivas, que permitan fortalecer, paralelamente, los planes internos y externos que se hayan propuesto desarrollar las organizaciones (Davenport, 2000).

La inversión en el capital humano en las organizaciones para alcanzar sus objetivos y metas en los tiempos complejos a los que estamos sumergidos, necesitan el apoyo de las instituciones de capacitación y formación profesional, ya sea pública o privada que sea eficaz, y que, a su vez, estén preparadas para responder a las demandas del sector productivo, en la creatividad, en la adaptación de los enfoques a las nuevas exigencias del entorno; también el énfasis en las competencias y capacidades tanto del formador como del formado, todo esto con el único propósito de lograr transitar en nuevos esquemas que permitan el desarrollo de programas formativos eficaces y que se ajusten a las realidades propias del escenario.

La mayoría de las instituciones de capacitación y formación profesional están en manos del Estado, y el Estado, como principal regulador del sistema educativo y formativo, es el que se permite recaudar impuestos, controlar los planes de formación a través de su política educativa, lo que conlleva a la gran mayoría de las organizaciones a establecer la gran brecha existente entre el sector educativo y formativo y las verdaderas demandas y necesidades del sector productivo; así, la vinculación, conexión e integración de los actores no se presenta en primer plano, sino por el contrario, se observa un distanciamiento entre ellos. La articulación de este sistema (educacional y productivo) en la mayoría de los países es mínima, en general las instituciones de capacitación y formación profesional están insertas en los ministerios de trabajo, de educación, en consecuencia, se mantienen en la política formativa los pensum que ya no suelen responder a los verdaderos requerimientos del sector productivo y laboral.

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

No obstante, se debe destacar ante la afluencia de nuevas situaciones, del avance, de la innovación y de la reconceptualización del proceso de la capacitación y formación, la emergencia que tienen las empresas y organizaciones de configurar una política de readaptación en sus sistemas educativos de capacitación y de formación. Los sistemas tradicionales ya no se configuran con la realidad, el momento actual se articula con una revalorización del trabajo humano, caracterizado por la importancia en el saber que el trabajador aplica en su puesto de trabajo en pro a la organización. Este reconocimiento y esta valoración están centrados en las capacidades que el trabajador demuestra en su trabajo²².

Igual planteamiento realiza Gregorio Anta (1998.)

“la valoración que tiene que ver en las capacidades específicas a alcanzar en los procesos de educación y formación profesional, la autogestión del puesto de trabajo, la autoformación, la capacidad de trabajo en equipo (saber ser, saber estar) la capacidad de emprendedor, de respuesta ante los imprevistos y otras contingencias, la creatividad, y aquellas que tienen que ver con el contenido técnico del trabajo (saber, saber hacer)”. p 8

Entre tanto, si la formación es impartida por el Estado o por instituciones privadas, lo importante del caso es que se den respuestas a los requerimientos de los demandantes de la capacitación y formación. De ahí que las instituciones de capacitación y formación profesional se interesen por mejorar la eficiencia y pertinencia de sus actividades, asegurando de la calidad en el proceso formativo.

Los usuarios de la formación requieren conocer las mejores ofertas, las que más garantías de eficiencia les brindan. Tanto empresarios como trabajadores buscan señales de eficiencia y de eficacia, convirtiéndose en un factor común en ambos actores. Entre tanto, si la formación es impartida por el Estado o por instituciones privadas, lo importante del caso es que se den respuestas a los requerimientos de los demandantes de la formación. De ahí que las instituciones de formación profesional se interesen por mejorar la eficiencia y

pertinencia de sus actividades, para así fijar y adoptar mecanismos de gestión para el aseguramiento de la calidad en el proceso formativo.

Es así como la calidad de los programas de capacitación y formación en las instituciones nacionales de la región se constituyen en una tendencia que se expresa en acciones de dirección, de participación y, por ende, de gestión institucional eficaz que busca desarrollar una cultura de calidad. Estas acciones inmersas en la filosofía del mejoramiento continuo o en procesos de modernización institucional implican actividades de capacitación a los funcionarios, la búsqueda de factores críticos, identificación con la institución, que conlleven por sí mismos a las mejoras cualitativas institucionales y acciones eficaces que se ponen en práctica en las instituciones públicas, teniendo en cuenta acciones dirigidas a la búsqueda de una mayor flexibilidad del trabajo.

Para alcanzar los propósitos de estas acciones, es necesario reafirmar y reconvertir a los actores del contexto social. Igualmente, es fundamental para articular la formación el establecimiento de estrategias eficaces que provengan desde su propio marco de acción, siendo una estrategia fundamental la creación de vínculos que integre los actores del proceso, es decir, la articulación de un primer actor representado por el Estado (gobierno) como rector del país que regula las políticas y acciones a considerar en torno a una mejor educación, capacitación y formación de los ciudadanos. Estas acciones se pueden realizar mediante la puesta en práctica de alianzas estratégicas con los actores que promueven la productividad y la competitividad de los mercados.

Como segundo actor, tenemos los representados por las instituciones educativas, siendo éstos los principales responsables de la creación de conocimientos, constituyéndose en el punto de partida entre el mercado laboral y el sistema educativo, de capacitación y de formación que respondan a los grandes desafíos que demanda el mundo del trabajo; y en tercer lugar, el actor empresa, como ente demandante de los trabajadores calificados que promueva la formación desde la empresa y en la empresa en pro de sus beneficios productivos y la competitividad (Cejas, 2002:20).

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

Gran parte de las dificultades que mantienen los empresarios al adoptar nuevas tecnologías, es que este proceso demanda habilidades básicas que, en la mayoría de los casos, los trabajadores antiguos no poseen; aún cuando tengan conocimientos y experiencias, en algunos casos no son requeridas para el nuevo escenario tecnológico.

En este sentido, se plantean serias dificultades para el empresario, dado que estos cambios tecnológicos obligan a plantearse la incorporación de trabajadores nuevos. De igual forma, se constata que la introducción de las nuevas tecnologías en la gran mayoría de las empresas sufre una transformación adaptativa a las circunstancias internas y al contexto en que opera la unidad productiva, es decir, que entre la creación de una tecnología, la decisión de emplearla en una empresa determinada y de aplicarla, median instancias que obligan a modificarla. Estas mediaciones afectan la manera como la empresa aplica las tecnologías que son determinantes para la definición de las necesidades de recursos humanos.

En la actualidad son muchas de las instituciones que buscan adecuar sus programas de capacitación y de formación de cara a la nueva organización del trabajo, promoviendo la adaptación del trabajador ante los rápidos cambios del mercado laboral y ante los nuevos procesos tecnológicos que se ventilan, para así estar a la vanguardia de las exigencias de un mundo cada vez más competitivo, especializado e innovador.

CONCLUSIÓN

El enfoque de capacitación laboral en tiempos complejos surge en la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

En este orden de ideas se hace necesario la integración de los actores productivos y entes reguladores, trabajen en conjunto para lograr políticas públicas efectivas que hagan posible un sistema de capacitación y formación profesional que persiga el crecimiento, el desarrollo y la adquisición de capacidades de los ciudadanos, capacidades que identifican aquellas competencias necesarias para el desempeño efectivo de una actividad laboral, también para asumir el compromiso pleno de sus responsabilidades en el campo laboral.

Es imprescindible que en estos tiempos se invierta tanto en recursos materiales como humanos, esto porque es útil y productivo para cualquier empresa ya que muestran interés por mejorar sus productos como servicios, lo cual les trae diferentes beneficios porque están invirtiendo y al mismo tiempo obtienen un beneficio para ambas partes; el campo laboral hoy día es sumamente competitivo por tal razón es que las diversas empresas invierten en capacitar a sus empleados, esto ayuda a que los subordinados tengan un mejor desempeño en sus actividades y aprendan a desarrollar las habilidades necesarias para manejar la maquinaria y sean prácticos en sus labores.

Las instituciones de capacitación y formación profesional deben integrarse las políticas de formación que generen resultados positivos en pro del crecimiento de la competitividad empresarial. Así mismo se hace necesario destacar, la emergencia de potenciar las acciones de formación y capacitación que requiere las empresas, con el fin de asumir los retos que traen consigo los cambios y transformaciones producto de las innovaciones tecnológicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

ANDRÉS R. y Paz. M (2001). Gestión de la Formación en la Empresa. Editorial Pirámide. Madrid. España, p. 71.

AQUINO, Jorge A.; Vola, Roberto E.; Arecco, Marcelo J.; Aquino, Gustavo J. (1997) "Recursos Humanos". Ediciones Macchi. Argentina,. 2da Edición

La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos

ANTA, Gregorio (1998.) Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional.

BLAKE, O. (1997) “La Capacitación Un Recurso Dinamizador de las Organizaciones”. Ediciones Macchi. Argentina. 2da Edición Gore, E., 1998)

BOHLANDER, G.; Sherman, A.; Snell, A;. (1999) “Administración de Recursos Humanos” Editorial Thomson. México., 11a Edición.

CEJAS, M. (2002). Fusiones para la Formación y el Desarrollo de los Recursos Humanos. Gobierno, Empresa, Universidad y Sociedad. PONENCIA. Bogotá. Colombia.

DAVENPORT, T. (2000). El Capital Humano. Versión Original en inglés: Human Capital. GAT it is and uhy people invest it. Gestión 2000. Barcelona, España, p. 265.

DELGADO, J. (2000). Importancia de la Capacitación en los Recursos Humanos. Extraído: 14 agosto 2012.

<http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/15/capacitacion.pdf>

OCDE/CEPAL. (2012) Perspectivas Económicas de América Latina 2013. Organización, del Centro de Desarrollo OCDE. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). ISBN 978-92-64-18374-2 DOI <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2013-es>

RODRÍGUEZ, Juan Manuel (2002) Políticas de capacitación laboral en los países de la OEA Lima, Oficina Internacional del Trabajo, OIT www.oit.org.pe

VILASECA, Cabañero y Torrent, (2002) Nueva Economía y Actividad Empresarial de la TIC al Cambio Cultural. España UDC .Artículo disponible en <http://www.uoc.edu/web/esp/serveis/observatorio/tm> (Consulta: mayo 31 de 2002).

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Capacitación en América Latina y Cuba. Proceso que ayuda al desarrollo intelectual del ser humano en el plano profesional.

http://www.ecured.cu/index.php/Capacitaci%C3%B3n_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_Cuba

SOUZA, Patricia. (S/F). Importancia de la capacitación. Extraído: 14 agosto 2012.

<http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoImportanciaCapacitacion>

<http://oteciberoamericana.cl/importancia-de-la-capacitacion>

http://www.fonaes.gob.mx/doctos/pdf/capacitacion/capacitacion_empresarial.pdf