



El Proceso de Capacitación de Personal, una Herramienta para la Potenciación de los Talentos

No existe ninguna duda, sobre la importancia que la capacitación de los equipos de trabajo tiene como herramienta para potenciar los talentos y generar las competencias necesarias, para asumir los distintos retos de la vida laboral.

Para Dessler en su libro *Administración de Personal*, la capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. De esta forma, los beneficios de la capacitación pueden prolongarse a toda su vida laboral, sirviendo de soporte al trabajador para cumplir futuras responsabilidades.

Es así como este proceso se convierte en una de las mejores inversiones en recursos humanos y de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda la organización, ya que, genera múltiples beneficios entre los que se encuentran: incremento de la rentabilidad y de actitudes más positivas, mejora del conocimiento del puesto en todos los niveles, identificación con los objetivos de la organización, incremento de la productividad y de la calidad del trabajo. Así mismo, ayuda al individuo en la toma de decisiones y solución de problemas, alimenta la confianza, la posición asertiva, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, entre otros beneficios.

No obstante, para que estos beneficios puedan generarse, el programa de capacitación debe surgir de un análisis de las necesidades y requerimientos del personal, que suelen extraerse de las propias solicitudes de los trabajadores y de sus supervisores y de instrumentos como las evaluaciones de desempeño y las encuestas de clima y de ambiente laboral.

Ahora bien, si hay claridad en las necesidades, éstas generan el marco para la fijación de objetivos o beneficios esperados del proceso de capacitación y operarán como indicadores de gestión para luego evaluar el éxito del mismo.

De lo expuesto anteriormente se puede inferir que el proceso de capacitación debe ser gestionado y dicha gestión debe incorporar un programa de evaluación que tenga como objetivo determinar el producto de la misma, es decir, si el personal capacitado, ha aprendido lo que plantearon los objetivos del evento respectivo, y aún más, si ha puesto en práctica sus nuevas habilidades.

Podemos decir entonces que gestionar el proceso de capacitación no es una tarea sencilla, ya que como sistema integrado por múltiples aspectos, requiere de planificación, organización, dirección y control, para potenciar su éxito en el logro de los objetivos de los equipos de trabajo y por ende de la organización.

Prof. Norbith García
Escuela de Diseño Industrial ULA
norbith@ula.ve