

SON PERCIBIDAS COMO UN GASTO

Empleadores dejan de lado las capacitaciones

➔ Formación constante es clave para competir y requiere inversión



Ximena Alfaro
ximena.alfaro@nacion.com

En medio de los constantes cambios y tendencias tecnológicas, la capacitación de los empleados es un requisito fundamental para competir en el mercado.

“La capacitación es necesaria para no caer en un sistema obsoleto”, dijo Manuel Malán, asesor en materia de recursos humanos.

No obstante la importancia estratégica de este rubro, Malán aseveró que este tema no recibe la atención requerida en las empresas, tanto públicas como privadas, de Costa Rica.

En el caso del sistema público, el especialista aseguró que existe la disposición para que el personal sea capacitado, pero que la falta de controles dificulta la labor.

Mientras tanto, sostuvo que en la empresa privada “la capacitación se toma como un gasto y no



La formación permite mejorar las destrezas del recurso humano. ARCHIVO L.N.

como una inversión”.

Agregó que solo las empresas muy consolidadas en nuestro territorio mantienen una cultura de formaciones permanentes.

Debido a lo anterior, los empleadores deben velar porque exista una cultura de formación constante en las organizaciones.

Evaluación de desempeño. Es una herramienta que permite visuali-

zar cómo se están llevando las acciones dentro de la organización.

El asesor en recursos humanos apuntó que este es uno de los métodos más eficientes para valorar las carencias de los trabajadores.

Aún así, advirtió, hay empleadores que no lo ven como herramienta dentro de la organización.

“Lo que impera actualmente es buscar cómo se le castiga al trabajador, no se valoran sus debilidades

CAPACITACIÓN ¿Cómo descubrir necesidades?

Solicitudes de supervisores y gerentes: Los altos mandos pueden solicitar la capacitación para su personal.

Entrevistas con supervisores y gerentes: Conversaciones con los responsables de los diversos sectores permiten detectar problemas que pueden solucionarse con capacitación.

Reuniones interdepartamentales: La necesidad de actualización puede aflorar en discusiones sobre asuntos organizacionales, problemas operativos, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.

Examen de empleados: Los resultados de estas evaluaciones también permiten detectar vacíos o potenciales.

FUENTE: Escuela de Administración de Empresas ITCR

para convertirlas en fortalezas ni sus amenazas para que sean oportunidades”, destacó.

Las evaluaciones de desempeño se pueden realizar a través de cuestionarios, entrevistas personales o grupos focales.

Estas permiten un análisis laboral de empleado a empleado, de empleado a patrono y de patronos a empleado, lo cual va permite una realimentación interna. ■