

Midiendo los beneficios de la capacitación.

Caso Metalsa México.

Resumen. En temas de capacitación el recurso humano capacitado es clave para obtener éxito. Gran parte del éxito de algunas empresas es la congruencia de la estructura y que está estructura apunte hacia las personas.

Es importante el elemento clave de la comunicación en dos vías, entre personal técnico y el personal que lidera la capacitación en la compañía. Con el objetivo de estar validando que cada una de las acciones tengan impacto.

En algunos casos, el no gestionar el recurso humano genera desde pérdidas en productividad y desmotivación. En América Latina se sigue pensando que el recurso humano es disponible, abundante y barato, y bajo ese concepto nos lleva a que la capacitación se encuentre en la línea de un gasto o inversión.

El papel de la motivación va de la mano con la capacitación y camina de la mano con el colaborador. Si quieres motivación, requerimos cambiar como se organizan, como se estructuran las cosas, como se visualizan los resultados y eso incrementa la motivación.

Motivar no es dar ánimos, motivar requiere una planificación, acciones y medición de resultados.

En el año 1800 llega la revolución industrial, con ello llegan las máquinas. Con ello llegaría la necesidad de una capacitación en cierta maquinaria. El enseñar no quiere decir que se transmitió un conocimiento.

Al igual que en la sociedad en algunas empresas tenemos un sistema de entrenamiento desconectado, uno de los retos importantes es migrar a transferir el conocimiento.

60% de las empresas dan capacitación, tratando de cerrar las brechas al llegar de una escuela técnica o universidad a tu puesto de trabajo. Esto conlleva que el departamento de capacitación y los líderes de mantenimiento, sean un departamento ágil, en constante dinamismo y sobre todo que trabajen de la mano.

1.- Introducción

En la mayoría de las empresas, la falta de capacitación hacia el personal técnico resulta en una pérdida de productividad. Sin la capacitación adecuada el personal no es capaz de ejercer su función de manera efectiva, lo que lleva a tiempo perdido, errores, mala operación etcétera.

Particularmente en el área de mantenimiento, el conocimiento específico se vuelve de suma importancia ya que difícilmente los elementos incorporados a la empresa vayan a llegar a ella con esta capacidad previamente adquirida y si no la reciben de manera intencional a través de capacitación la única alternativa es aprenderlo de manera empírica, seguramente cometiendo errores en el proceso “echando a perder se aprende”.

2.- Definición breve

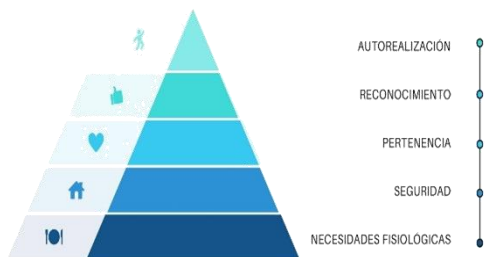
Según la PROFEDET (Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo) la capacitación es “el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.”

Dicho de otra manera, la capacitación consiste en instruir al trabajador para poder realizar su función, permite que su trabajo sea óptimo, se mantenga actualizado y es una oportunidad de permearle la cultura de la organización. No muy distinto al mantenimiento que se la da a una máquina, la capacitación es lo que permite que el personal esté a punto.

3.- Beneficios

Resulta evidente que tener colaboradores capaces de realizar sus tareas es favorable para la organización, cabe mencionar que aún esto en ocasiones se olvida. Pero los beneficios de una buena práctica de capacitación van más allá.

La adecuada capacitación tiene impacto en la calidad de vida del trabajador, si nos remontamos al marco teórica de la jerarquía de necesidades también conocida como la “Pirámide de Maslow”, vemos que una vez resuelta la parte más básica de las necesidades fisiológicas el ser humano, necesita sentirse valorado en su entorno.



Invertir en la capacitación del personal es una manera efectiva de contribuir a los escaños superiores de la pirámide al mismo tiempo que contribuye a la necesidad específica.

Continuando con el tema de la pirámide, sabemos que el sueldo habilita la realización del primer escalón, siendo el medio para que el colaborador pueda alimentarse a sí mismo y sus dependientes y muchas veces pareciera ser un buen motivador, pero solo lo es en el corto plazo y su retribución solo ve en el esfuerzo, no hay cantidad de dinero que pueda materializar talento. Para cultivar talento es necesario una cultura de humildad que engendre el aprendizaje y con él, compromiso.

Esta idea se ve ilustrada en el ejemplo de Toyota, que declaró que no solo “armar carros sino también personas.” Toyota respalda esta afirmación en su cultura y está plasmado en el Toyota Way. Sin embargo, frases de esta naturaleza son muy frecuentes en las organizaciones, todos hemos escuchado “la gente es primero”, “nos centramos en el humano” y un sinnúmero de slogans análogos, pero en muchos casos esto es solo discurso.

En esta charla hablaremos de dos casos donde la capacitación ha sido un diferenciador exitoso además de nuestra propia experiencia en Metalsa convirtiendo la capacitación en una ventaja competitiva.