

Circular 1972-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 15 de septiembre de 2021 en el diario “El Economista” sobre la capacitación laboral.

Sólo 3 de cada 10 empresas son intencionalmente activas en la capacitación laboral

Las compañías están interesadas en automatizar para mejorar la eficiencia de las operaciones, pero hay una brecha importante con la formación que le ofrecen al talento para desarrollar las competencias adecuadas.

La eficiencia se mantiene como el motivo principal para que las organizaciones se automaticen, una apuesta cada vez mayor entre las organizaciones de Latinoamérica. Sin embargo, la **capacitación laboral** activa e intencionada no avanza a la par de las iniciativas de automatización.

En América Latina, el 80% de las compañías considera que las estrategias de automatización son claves para el futuro de los negocios, pero sólo tres de cada 10 empresas tienen un enfoque especial en acciones de capacitación para equipar a sus colaboradores con los conocimientos y **competencias necesarias** para adoptar una cultura digital, de acuerdo con el estudio *El viaje hacia la organización híbrida* de Everis.

“Únicamente [una pequeña proporción sí toma en consideración](#) y de manera muy taxativa y urgente la implementación de este tipo de estrategias dentro de la organización”, señaló David Pardina, director de Operaciones Digitales en Everis NTT Data México.

Esto va en línea con el desafío que enfrentan las empresas en la **transición digital**: una falta

de alineación estratégica que les impide equiparar el nivel de automatización con la evolución de las capacidades operativas.

“En gestión de talento, la principal conclusión que tenemos es que la gran mayoría de los entrevistados coincide en que es necesario poner el foco en las **estrategias de capacitación**. Es decir, existe una brecha muy importante entre lo que es el conocimiento funcional dentro de la organización y el conocimiento técnico”, expuso el directivo de la firma.

Esta brecha entre la adopción de automatización y el [desarrollo de competencias en el talento](#) genera que los equipos no detecten los casos concretos donde la tecnología puede generar más eficiencia, porque desconocen las ventajas de la implementación de este tipo de avances.

Aunque casi el 70% de las empresas de América Latina reporta haber implementado estrategias de capacitación, la proporción es baja entre las compañías que lo hacen de una manera más decidida y con **programas de formación** robustos. “No lo hacen con ese afán tan taxativo hacia el cambio en la cultura de la propia organización, es un tema de matiz”, explicó David Pardina.

Sin embargo, esto no implica que la capacitación no sea un tema relevante para las empresas, pues sólo 9% de los negocios reconoce que no ha hecho ningún esfuerzo por equipar a su fuerza laboral con las competencias adecuadas.

Pero los resultados del informe sí reflejan que en muchos casos no existe una estrategia dirigidas o planes de formación concretos y específicos hacia la adopción de **nuevas formas de trabajo** y cultura de transformación digital.

“Se hacen transformaciones o planes de capacitación aislados o genéricos dentro de la organización. Yo no diría que no es importante, más bien diría que está comenzando a ser cada vez de mayor relevancia y de mayor impacto dentro de las organizaciones”, señaló el directivo de Everis.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”