



DECIDE INVERTIR EN FORMACIÓN

Por: Enrique Guerrero Scott

Existen conceptos asociados como adiestramiento, entrenamiento, capacitación, etcétera, sin embargo, el fin de estas líneas no es filosofar acerca de conceptos; más bien, me interesa mucho entender las razones que provocan a las empresas a no invertir en estos procesos y decir cómo sí valdría la pena invertir. Los tiempos actuales y el nivel de competencia que tenemos las empresas hoy nos obligan a tener los mayores resultados con la mínima inversión, es decir, necesitamos incrementar los niveles de productividad individual y grupal y para ello debemos de basarnos en el desarrollo, necesitamos creer en él.

Directores y empresarios quisiéramos contar con la gente mejor preparada para desarrollar las encomiendas de cada posición, saber que la gente que trabaja con nosotros sabe, puede y quiere hacer lo necesario para que la empresa obtenga los mejores resultados que una persona pueda dar.

Por otra parte, existen cifras que alejan a los directivos de la decisión de invertir en capacitación e incluso, hay organizaciones que estos egresos los tienen conceptualizados como gasto y no inversión; algunas de estas cifras interesantes son: que la mente promedio de un ser humano es capaz de procesar sólo el **30%** de



la información que recibe en un evento de capacitación tradicional, que el ser humano promedio recuerda sólo el **20%** de la información proporcionada, que sólo el **35%** de los empleados utilizan, de alguna forma, algo de lo aprendido en el curso y que sólo se aplica una o dos de las ideas, técnicas o metodología enseñadas. Tétricas razones de por que no invertir, algunas otras "razones" que me he encontrado en mi caminar como consultor, son aquellas típicas como: "yo capacito a la gente y luego se van con la competencia", o "si los capacito van a querer mayor salario", o "que lean; yo me hice solo"...

Creo que podría ayudar mucho el clarificar algunos puntos:

- Las cifras que antes anoté, se refieren a la capacitación tradicional, es decir, una intención de transferencia de muchos conceptos lindos y válidos en un corto período de tiempo, presentados de manera interesante o entretenida como para mantener la atención de la gente a fin de que sea utilizada.
- Lo que queremos tanto directivos como empresarios es que nuestra gente: sepa, pueda y quiera, es decir, que tenga conocimientos, habilidades y actitudes.



Pues bien, la capacitación tradicional está más enfocada al desarrollo del saber y el poder y la nueva propuesta que se llama formación, que está destinada, además, al querer; dicho de forma sencilla, podemos dividir en dos estos aspectos, el saber y poder lo definiremos como las aptitudes y el querer lo definiremos como las actitudes.

- Personas con actitud pero sin aptitud, no son aprovechables.
- Gente con actitud sin aptitud, puede crecer pero dependemos del tiempo.
- Gente con aptitud y actitud, generan el mejor retorno de inversión.

Lo que ahora buscamos en los programas de formación, adaptado a la medida, es primero entender qué aptitudes faltan desarrollar y qué está provocando la falta de voluntad y, convertir estas variables en el punto de diseño estratégico de un programa de formación que proporcione los conocimientos necesarios, inicie el desarrollo de habilidades y provoque la voluntad, la visión y deseo de ser y hacer mejor.



Éste es el reto, asegurar que habrá retorno de inversión; ocupémonos en asegurar junto con nuestros consultores que los programas de formación generen retorno y aseguremos en conjunto con nuestros gerentes de Recursos Humanos que la gente potenciada provocará ganancias a nuestra empresa.

