

ADIESTRAMIENTO

En épocas de crisis, es cuando las empresas deben orientar parte de sus estrategias a desarrollar y motivar su recurso humano, a través del adiestramiento. Esta visión ha marcado la diferencia entre el éxito y el fracaso de muchas empresas alrededor del mundo en épocas similares. El crecimiento, la estabilidad y la supervivencia de una organización están determinadas por la habilidad de su equipo a ajustarse a la realidad del momento, o predecir futuros escenarios.

Lastimosamente, esta visión no es compartida por algunos ejecutivos, quienes en épocas difíciles recortan de manera sustancial o eliminan la inversión en el adiestramiento. Esto aunado, en algunos casos, con una política de reducción de personal, crea un clima de incertidumbre, desmotivación y angustia en el recurso humano de la organización. Los resultados son inevitables, ya que una empresa con un personal desmotivado o sin herramientas actualizadas, difícilmente encontrará los resultados esperados en cuanto a sus estrategias se refieren.

Lo interesante de este planteamiento, es que adiestrar y capacitar al personal de una empresa en Venezuela, es realmente una excelente inversión para la organización, es más, lo contrario, sería una mala utilización de los recursos financieros disponibles.

En Venezuela, todas las empresas que cuentan con cinco o más trabajadores, por ley, tienen la responsabilidad de aportar un equivalente al 2 % del total de los sueldos, salarios, jornadas y remuneraciones de cualquier especie, pagados al personal que trabaja en los establecimientos industriales o comerciales, no pertenecientes a la nación, a los estados ni a las municipalidades. Por su parte, los obreros y empleados aportarán el ½ % de sus utilidades anuales. Tal cantidad será retenida por los respectivos patronos. Todo esto según la LEY DE REFORMA PARCIAL DE LA LEY SOBRE EL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN EDUCATIVA (INCE), en su artículo 10º.

De este aporte al INCE las empresas pueden recibir el beneficio de la deducción hasta un 60% del monto en cuestión, incorporándose al proceso deductivo.

¿Cómo incorporarse al proceso deductivo? Formulando un plan estratégico de Formación Profesional que identifique carencias o debilidades de conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores, factibles éstas de superar mediante adiestramiento, para asegurar el eficiente desempeño de los mismos, en atención a la misión y visión de la empresa. Tal como lo indica el programa de deducciones en sus recomendaciones generales.

Adiestrar y capacitar es una excelente estrategia para motivar e incentivar al personal de su organización. Una persona motivada no tiene límite en su creatividad. Asegure el éxito de su organización a través del adiestramiento, la capacitación de su personal. Piense en todos los beneficios tangibles y no tangibles que ello representa.

Ing. Igor Rovira
Cel: 0416-6090750
Mail: irov23@cantv.net
www.atalcli123.com
A T A L C L I 1 2 3