



UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Capacitación en la organización
¿Gasto o inversión?

Autora

Tatiana Marcela Cardoza Palmera

Trabajo de grado para optar por el título profesional de administración de empresas

Tutor

Alexis Alarcón Herrera

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Universidad Cooperativa de Colombia

Arauca, julio 2020

Resumen

El presente artículo es abordado desde los diferentes puntos de vista acerca del tema principal, la capacitación en la organización, donde hay empresas que ven este tema como un gasto innecesario del cual no van a poder sacar ningún provecho, pero también están aquellas que consideran que este va más allá de una simple inversión, la observan como un progreso y visión a futuro que puede traer consigo tener un personal idóneo o capacitado para que brinde toda su capacidad y conocimiento que ayude a lograr el éxito de la organización.

A lo largo de este trabajo se pudo analizar que las empresas que no cuentan con personal capacitado no van a estar a la vanguardia de la competencia, y si es así lo más probable es que no puedan crecer en un mercado tan cambiante como lo presenta la actualidad.

Más allá de un gasto, las empresas deben enfocarse en mirar realmente cual es el bienestar que quieren para su organización, si quieren crecer y llegar a ser una de las más competitivas en el mercado, por contar con el personal capaz de dar solución ante diferentes situaciones que se puedan presentar en la entidad.

Así mismo, es importante que la gerencia y el equipo que componen la organización comprendan lo significativo que puede llegar a hacer el aprendizaje permanente, así como la aplicación de lo aprendido.

Finalmente, este tema se enfocó en aquellas empresas que buscan invertir en la capacitación, tomarla como una opción de lograr el rendimiento en las diferentes áreas de la organización y para ello se debe contar con personal altamente calificado y capacitado con el fin de que estas puedan tener una organización de futuro, que puedan alcanzar las metas y objetivos deseados, analizando los diferentes beneficios que puede conllevar esta actividad.

Palabras claves: Capacitación, desarrollo, organización, personal

Abstrac

This article is approached from different points of view on the main topic, training in the organization, where there are companies that see this topic as an unnecessary expense from which they will not be able to make any profit, but are also affected by this. beyond a simple investment, observation as progress and a vision of the future that it can bring to have a suitable or trained staff to provide all their capacity and knowledge to help achieve the success of the organization.

Throughout this work, it was possible to analyze that companies that do not have trained personnel are not going to be at the forefront of competition, and if so, it is most likely that they cannot grow in a market as changing as the present.

Beyond an expense, companies must focus on really looking at what is the well-being they want for their organization, if they want to grow and become one of the most competitive in the market, by having the personnel capable of providing solutions to different situations that may arise in the entity.

Likewise, it is important that the management and the team that make up the organization understand how significant lifelong learning can be, as well as the application of what has been learned.

Finally, this topic focused on companies that seek to invest in training, take it as an option to achieve performance in different areas of the organization, and for this they must have highly qualified and trained personnel in order for them to have an organization of the future, that can achieve the desired goals and objectives, analyzing the different benefits that can lead to this activity.

Keywords: Training, Development, Organization, Personnel

Capacitación en la organización

¿Gasto o inversión?

Una pregunta muy importante para las organizaciones. La respuesta que le dio origen a este artículo es muy sencilla, los recursos que se utilizan en capacitaciones son realmente una inversión, sin embargo, existe la probabilidad que sea un gasto.

El dinero que se destina para la inversión en capacitaciones se convierte en un derroche de recursos muy alto para las organizaciones, ¿por qué? Por la razón de que estas deben asegurar que el dinero invertido del recurso humano sea un costo efectivo, mas no una pérdida para la organización.

En este artículo analizaremos que tan importante es este tema para diferentes organizaciones, ya que muchas lo ven como un gasto adicional que no agrega valor a la empresa, donde simplemente a futuro se podrían utilizar estos recursos para otras actividades; en cambio otras ven la capacitación como una herramienta que les permite desarrollar a sus colaboradores conocimientos que sean de apoyo para realizar sus labores de manera más efectiva, lo cual garantizará que estos realicen sus funciones de la mejor manera, además facilitará las metas establecidas. Al final los trabajadores pueden cumplir con los objetivos organizacionales, así mismo, posiblemente existan organizaciones que tengan interés en capacitar a sus empleados, pero que no cuenten con una economía estable.

¿Gasto o inversión? Una de las preguntas más frecuentes en las organizaciones, especialmente por parte de los gerentes a la hora de asignar recursos para capacitar a su personal.

Dentro de algunas organizaciones se ve la opción de las capacitaciones como un gasto y muchas veces más como una pérdida de tiempo; tal vez por desconocimiento las primeras cometen el error de recortar los recursos, considerando esta herramienta como un derroche de dinero y por ende dejándola a un lado. Invertir en la capacitación es un temor grande para los gerentes, ya que esto no puede medir los beneficios que vayan obtener, ya sea a corto o largo plazo, incluso algunos tienden a creer que una medición de las capacitaciones puede tener más costos que beneficios.

Algunas de las empresas manifiestan que, si están generando ingresos no ven la necesidad de invertir en sus empleados, sino que si ellos lo desean de forma autónoma se formen, porque para ellos nadie es indispensable en su organización. Esta es la razón por la cual a las entidades no les gusta apostar al desarrollo y crecimiento profesional de sus colaboradores, simplemente ven la formación como un gasto extra, más no como una ventaja para su empresa. Ven innecesaria la importancia del crecimiento de la empresa, y desean conseguir resultados de manera rápida y efectiva, olvidando que para poder lograr sus metas y objetivos hay que prepararse.

Uno de los errores que cometen las organizaciones es demostrar la falta de interés, la cual está ligada con el temor de que sus colaboradores abandonen su puesto de trabajo después de capacitarse. Además ¿quién le garantiza a la empresa que toda formación en la que están invirtiendo va a determinar si sus empleados van hacer más productivos? Es por esto que piensan que gastan mucho tiempo y dinero en empleados que se irán aplicar todo el conocimiento obtenido a otras empresas. Por ello se puede deducir que tanto el desarrollo y crecimiento dentro de las organizaciones no es prioridad.

Cuando una empresa se encuentra mal económicamente, lo primero en que se piensa es la reducción de gastos y mantener los ingresos, también toman la posibilidad de reducir su personal, bajar salarios, y si están realizando capacitaciones a sus empleados, suspenderlas de inmediato, ya que lo ven como una actividad de la cual no van a poder recuperar lo invertido.

En cambio, algunas y pocas empresas ven como tema de gran importancia las capacitaciones, porque son un beneficio para la mismas y de igual manera para las personas que trabajan con ellas, con esto ven productividad, un excelente desempeño, y un buen desarrollo profesional del trabajador. Todo esto con miras de una inversión a futuro, la cual es necesaria a medida que pasan los años; las organizaciones van adquiriendo más responsabilidades, más competencias y deben tener un equipo colaborador que brinde su mejor nivel de preparación a la entidad, lo cual significa que tener capacitado a todo el personal de la compañía puede competir con calidad frente a otros, y obtener un mayor reconocimiento.

Según Muchos expertos e investigadores en el tema el perfeccionamiento del recurso humano entrega a las empresas y a sus colaboradores las herramientas necesarias para

avanzar en el camino de la competitividad y poder distinguirse de la competencia teniendo una mejor eficiencia en sus operaciones. (Mendez, 2017, párr 7)

Brindar formación a los empleados es generar rendimiento a la organización esto conlleva a la mejora del conocimiento a la hora de realizar actividades dentro de la misma, lo cual puede verse como un desarrollo con el cual se puede alcanzar los objetivos y metas, promoviendo una mayor satisfacción de los líderes de la organización y el personal de trabajo, dado que si todos los miembros de la están satisfechos serán más productivos, los cuales son aspectos para lograr el éxito en el futuro dentro de la compañía.

Un equipo de trabajo con una formación adecuada a la necesidad de sus empleados es su mayor activo el cual proporciona más efectividad y eficacia en la tarea de negocio en el futuro, cuando los empleados son capaces de realizar su trabajo, es la mayor prueba de que se está laborando correctamente y se puede conseguir un aumento de productividad, calidad de trabajo con mejores resultados, es decir, es una inversión que trae muchos beneficios para al personal y la empresa.

Dentro de este proceso es importante establecer estrategias que permitan ver si este tema en las organizaciones es realmente significativo si se implementa adecuadamente, además si contribuye o no en las empresas donde existen diferentes puntos de vistas acerca de la capacitación. En diferentes organizaciones donde hay perspectivas muy diferentes sobre la forma en la que se visualiza, se mide y se determina el valor de la capacitación como un gasto o una inversión.

Entonces es bueno preguntarse ¿vale la pena trabajar ofreciendo crecimiento a las personas y desarrollo profesional? para esto las organizaciones deben identificar la capacitación como un componente que le permitirá que sus empleados brinden apoyo y crecimiento organizacional.

Estado de Arte

La capacitación en las organizaciones modernas

El objetivo de esta síntesis es la importancia que se le da a las capacitaciones como empleado en una organización, como resultado se puede decir que es significativo realizar un plan de capacitaciones, que sea confiable y que cumpla con las expectativas de la empresa independiente ya sea pública o privada.

Así mismo que toda empresa siempre debe contar con colaboradores competentes que le permitan ofrecerle a esta conocimiento y mejoramiento de manera continua, y para poder lograrlo se deben realizar capacitaciones que aporten a sus empleados, donde puedan abarcar temas relacionados con sus cargos, de la actualidad o que estén relacionados con la actividad de la organización, todo esto con el fin de generar motivación y crecimiento dentro de la organización (Rodríguez & Morales, 2008).

El proceso de capacitación personal en la organización

Iniciamos definiendo que las organizaciones son un conjunto de sistemas interdependientes buscando lograr un fin y dentro de esto las empresas requieren del recurso humano, es por ello que las organizaciones reclutan, seleccionan y contratan a personal idóneo pensando que con estos simples pasos esta persona puede ejecutar sus labores. Sin embargo, es importante que el colaborador inicie un proceso importante como lo es la capacitación para que realice sus labores de manera correcta y eficiente. (Suárez, 2015)

La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones

Dentro del artículo se define cuál es el impacto que generan las capacitaciones dentro de las organizaciones.

Tomando el concepto que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien define la capacitación como una manera efectiva para llevar exitosamente a cabo una actividad laboral plenamente identificada

Dentro de este tema fue la formación y capacitación del personal, un pilar importante para poder llegar a la planificación, desarrollo y evaluación que buscan satisfacer a sus clientes para lograr los resultados que desea lograr la organización.

En este artículo dio como resultado que la capacitación es de gran importancia dentro de las organizaciones porque les ayuda a realizar logros en el desarrollo y crecimiento profesional a sus colaboradores; así mismo, estos pueden brindar eficiencia y eficacia dentro de las operaciones o procesos que realizan generando mayor productividad y competitividad para la organización. (Parra & Rodríguez, 2015)

Capacitación y desempeño laboral

Esta investigación se realizó con el fin de ver si la capacitación aumenta el desempeño del personal al momento de ser capacitado.

Se determinó la calidad de la capacitación y el desempeño, que pueden aumentar la capacidad del personal generando un excelente aumento de eficiencia y eficacia en las labores realizadas.

El resultado de esta consulta arrojó que la capacitación y el desempeño laboral es indispensable para la organización, porque esta permite el éxito y la realización de los trabajadores. (Rojas Santos, 2018)

Marco teórico

Chiavenato (2011) señala que “la capacitación es un proceso que se debe realizar de manera organizada, donde la personas van aplicar todo aquel conocimiento, desarrollo de habilidades y competencias con el fin de lograr los objetivos” (pág. 388).

Las necesidades acerca de la capacitación que surgen son que, primero suelen ser carencias o fallas, actuales o potenciales que presenta la persona en cuanto a su capacidad para realizar sus labores, y segundo que pueden ser corregidas a través de un proceso de aprendizaje que tenga definidos los objetivos (Martínez, 2009, p.71).

Principalmente el conocimiento es efectivamente uno de los medios más eficaces, para lograr la transformación y actualizarla, así como de llegar a mantener la cultura de trabajo y la productividad dentro de la organización (Siliceo, 2004, p.27).

La capacitación de los empleados juega un papel importante en la empresa, ya que le permite que los capacitados desarrollen competencias que le permite utilizar todo el conocimiento adquirido para poner en marcha los recursos de la organización, lo que ayuda a los colaboradores que utilicen su máximo potencial creando un beneficio dentro de la organización (Mejia & Montoya, 2010, pág. 22).

Dentro de las empresas líderes, el tema de la capacitación es primordial para los negocios. El propósito que conlleva este tema es saber distribuir los recursos para obtener un excelente producto final o un alto nivel de servicio. Lo que significa que contar con empleados capacitados adecuadamente llevara a la empresa a cubrir sus necesidades y demandas del mercado (Mario, 2000).

La capacitación, como toda acción, requiere de una inversión donde las empresas deben proyectarse en cuanto la formación y desarrollo del personal para realizar planes futuros donde se debe tener en cuenta sus interés y prioridades (Benjamin & Fincowsky, p.4).

Según quienes no son profesionales en el tema de la capacitación, para ellos esto no es una inversión, solo lo ven como un gasto. La inversión es el elemento principal para adicionar capital

a una organización. En este proceso se presentan diferentes perspectivas sobre la manera en que se ve, como se mide y determina el valor agregado que se le puede dar a la capacitación (ACSA, 2020).

Las organizaciones suelen tener que marcar la diferencia las unas de las otras, así mismo los fines y objetivos que desean alcanzar pueden tener diferente naturaleza, también puede o no tener relación o mucha similitud en los objetivos que desea alcanzar la organización. Dentro de este contexto también pueden tener reglas, además de tener diferencias internas y promover la activa participación de los colaboradores. Es así como se puede asumir diferentes responsabilidades con el medio socioambiental en el que se desenvuelven estableciendo relaciones directas (Marcó, Loguzzo, & Leonel, 2016, p.12).

El término organización tiene diferentes definiciones, cada una de ellas abarca un contexto diferente. La organización desde un punto de vista literal, como la acción o efecto de organizar u organizarse dentro del proceso administrativo, se puede decir que es la etapa que define la estructura organizacional como parte principal para delegar funciones; todo esto lleva al enfoque de manejar recursos y cambio organizacional, en la cual la organización es la entidad que se encarga de conseguir las metas en base a un proceso coordinado y vinculado al entorno (Benjamin & Fincowsky, p.4).

Marco Legal

CST ARTICULO 10. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que laboren a su servicio. (Gobierno nacional, 2019, art.10)

CST ARTICULO 167-A. DEDICACION EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Gobierno nacional, 2019, art.167-a)

DECRETO 1567 DE 1998

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

ARTÍCULO 2º. Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. (Gobierno nacional, 1998, art.2)

ARTÍCULO 4º. Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo

de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Gobierno nacional, 1998, art.4)

ARTÍCULO 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad; d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera; e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista; f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad. (Gobierno nacional, 1998, art.12)

Marco conceptual

El desarrollo que pueden adquirir los empleados es la mayor satisfacción de motivación laboral donde las personas ven la oportunidad de desarrollarse, mejorar sus habilidades, aprender con nuevas competencias. Si este se siente completamente satisfecho, los colaboradores estarán felices y motivados para ayudar a hacer a la organización más rentable y productiva (OIT (Organización Internacional del Trabajo), 2016).

La capacitación o desarrollo de personal es toda aquella que la empresa organiza, respondiendo a sus necesidades y la de sus empleados en busca de mejorar sus actividades organizacionales, adquirir conocimiento y habilidades de su personal (Frigó, 2013).

La capacitación laboral es un proceso para llegar a la transformación productiva, y en las empresas donde se refleja la falta de capacitación son aquellas pequeñas y medianas (Schwartzman, 2000, pág. 87).

Las organizaciones pueden definirse como la nueva visión que busca el mejoramiento y desarrollo de las personas. Es por esto que las empresas deben planear un proceso que va desde la capacitación, donde se debe integrar el entrenamiento y la experiencia, hasta el trabajo profesional en el cual se crean nuevos valores y se modifica el comportamiento de las personas y de la propia organización (Mejía Y. , 2012, p.2).

Metodología

Para realizar este análisis se utilizó un enfoque cualitativo, donde se consideró como un método que puede analizar las diferentes perspectivas, además es una herramienta que brinda mayor facilidad en la cual se pudo evidenciar la situación a la que se exponen las empresas día a día; esto les permitirá establecer cuáles con las fortalezas y debilidades, a las técnicas que deben adquirirse durante el proceso de formación dentro de la organización, y de esta manera se permite dar paso a esta propuesta metodológica que garantice un proceso más eficaz y eficiente en cuanto a la capacitación y desarrollo del personal.

Durante este proceso se llevó a cabo un método descriptivo, se observaron las diferentes investigaciones para realizar este trabajo, donde se dieron y observaron diversos puntos de vista acerca del tema, además de llegar al análisis, ver que tan importante puede llegar a ser dentro de las organizaciones, y cómo otras simplemente no le dan mucho interés. Esto permite que al final de toda la investigación, en las empresas se realice una interpretación de los resultados obtenidos, pero que también hagan el contraste de información obtenido para hacer una balanza en la cual se deben interpretar los resultados.

Finalmente, el trabajo se realizó bajo fuentes secundarias que corresponden a libros, investigaciones, tesis de grados, artículos de revista, que permitieron ver la capacitación desde diferentes perspectivas, las cuales facilitaron la información necesaria para construir este documento.

Análisis de resultados

¿Entonces sería necesario invertir en las capacitaciones para los empleados? Dentro de este proceso las organizaciones deberían estudiar la posibilidad de implementar este tema como una propuesta para lograr desarrollo y éxito en sus empresas, tener en cuenta a los empleados dentro de estas actividades es importante porque los mantiene motivados a trabajar y a aprender.

La capacitación va simplemente más allá de un gasto, debe ser un proyecto dentro de la empresa que busque siempre el beneficio de cada uno de los empleados, que estos se sientan parte indispensable de empresa. A veces las compañías no toman mucho interés en este tema porque piensan que después de realizar esta actividad los colaboradores buscarán nuevos horizontes en empresas que puedan ofrecerles tal vez mejores beneficios.

Mirar más allá de que sea un gasto, una inversión o que sus colaboradores más adelante no vayan a desarrollar todo su potencial adquirido en las capacitaciones, es tener en cuenta que dentro de este proceso hay que mirar cuáles son los beneficios que puede traer consigo esta decisión; contar con personal calificado lleva a las empresas a contar con candidatos que cuentan con un valor agregado, así mismo pone a pensar a las empresas competidoras por qué su empresa no está rindiendo en un 100% en el mercado y la competencia sí.

Dentro de esta actividad es importante mencionar que la práctica es la que le permite al participante llegar a la experiencia, a implementar todo lo aprendido durante el proceso y así mismo de verificar los resultados dentro de un periodo determinado por la organización. En este proceso de formación es significativo que los colaboradores actualicen todo su conocimiento y habilidades en las actividades relativas al trabajo, todo esto con el fin de integrar al trabajador de manera continua con su puesto trabajo, con la organización para así generar incremento en la eficiencia laboral que finalmente contribuirá al progreso del personal y de la empresa.

Es por ello que este tema debería ser de interés en las organizaciones, enfocarse en buscar temas de utilidad. Tanto la empresa como sus trabajadores deben definir las necesidades reales

dentro esta actividad y que siendo así no se desperdicien recursos, además de entender que con buenos programas de capacitación se podría llegar al éxito dentro de una empresa.

Las organizaciones y sus líderes pueden apostarle a invertir en las capacitaciones ya que a lo largo de este trabajo se ha venido hablando de lo importante que son dentro de las empresas u organizaciones, los grandes beneficios que traen, lo importante que pueden llegar a hacer en un futuro y lo atractivo que puede llegar a ser tanto para las empresas como para sus empleados.

Decir si a este tema es poder visualizar a una empresa en el futuro porque con el tiempo y a lo largo de los años las empresas han tenido que irse adaptando a nuevos cambios y nuevas tecnologías, e invertir en capacitaciones y conocimiento sería importante, traería consigo beneficios que podrían aportar significativamente a sus empleados en la organización.

A veces ni siquiera las entidades necesitan invertir mucho en las capacitaciones, simplemente independientemente de que sea grande o pequeña sus mismos empleados pueden dar charlas acerca de temas de su competencia, la cual han adquirido a lo largo de los años o con la experiencia de sus trabajos, lo que les permitirá a sus compañeros adquirir conocimiento en nuevos campos.

En la actualidad, se puede observar que las empresas cada día deben ser más competitivas para lograr posicionarse en un mercado, es por ello que deben contar con personas aptas y capacitadas, que le permitan brindar desarrollo a sus colaboradores y esto les permite que se convierta en un elemento primordial que está destinado de una forma técnica que podría brindar un excelente servicio a sus clientes. Con esto la empresa dará reconocimiento y mejor rendimiento a los empleados, así como las negociaciones que deban realizar los líderes, es allí donde las organizaciones deben tomar la decisión de capacitar a sus empleados en temas que beneficien tanto a los colaboradores como a la empresa. Ver esta como una inversión a futuro y no como un gasto, que es como algunos líderes se refieren a ella.

Conclusiones

- Todas las organizaciones que deseen lograr el éxito necesitan de colaboradores asombrosos capaces de brindar todo su conocimiento innovador y habilidades, que permitan en épocas de grandes cambios los colaboradores sean capaces de explotar todo ese potencial que adquirieron durante el proceso de aprendizaje.
- Las capacitaciones no son una obligación dentro de las organizaciones, pero si debería ser un requisito para estar un paso más adelante frente a la competencia, adquiriendo compromisos con sus empleados y desarrollando programas de capacitaciones a gran escala para percibir un futuro asegurado.
- Más que un gasto las empresas deben visualizar las capacitaciones como una inversión que podría generarles beneficios, desarrollo y visión futura frente a la competencia, que tal vez no estarían estables en cuanto a personal al mismo nivel.
- Esta actividad permite que las organizaciones estimulen sus empleados a trabajar y aprender, todo esto generando progreso en su profesión. Así mismo que estos puedan retribuir beneficios a la empresa logrando todas las metas y objetivos propuestos.
- En este proceso es importante que las organizaciones vean realmente lo significativo que puede llegar a ser realizar las capacitaciones tanto para ellos como para sus colaboradores dentro de cada una de las actividades desarrolladas en la empresa.

Referencias

- ACSA. (2020). El dinero para capacitación ¿inversión o gastos? *Revista oficial de ACSA*.
- Benjamin, E., & Fincowsky, F. (2020). *Organización de empresas*.
<https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/01/enrique-franklin-organizacion-de-empresas.pdf>.
- Chiavenato, E. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano en las organizaciones*. México: Recuperado de:
https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_su_brayado.
- Codigo sustantivo del trabajo*. (2020). Obtenido de
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Friego, E. (2013). *¿Que es la capacitación?* Obtenido de
<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Gobierno nacional. (10 de Agosto de 1998). Decreto ley 1567 de 1998. (*Decreto ley*). Bogotá, Colombia.
- Gobierno nacional. (31 de Diciembre de 2019). *Codigo sustantivo del trabajo*. *secretariasenado.gov*. Bogotá. Obtenido de *secretariasenado.gov*:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Leonel, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>.
- Mario, B. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista ciencia y cultura*. Obtenido de
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015
- Martínez, E. &. (2009). *Capacitación por competencias principios y métodos*.
https://www.academia.edu/11305334/Capacitaci%C3%B3n_por_competencias._Principios_y_m%C3%A9todos.
- Mejía, A., & Montoya, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Cali:
<http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/TalentoHumano.pdf>.
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoques en las competencias laborales [Tesis licenciatura, Universidad Rafael Landívar]*. Universidad Rafael Landívar.
- Mendez, R. (31 de julio de 2017). *La capacitación como una inversión*. Obtenido de
<https://www.emprendedoresextremos.com/la-capacitacion-una-inversion/>
- OIT (Organización internacional del Trabajo). (2016). *ilo.org*. Obtenido de *ilo.org*:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

- Parra, C., & Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*. Obtenido de file:///C:/Users/avila/Downloads/4602-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9950-1-10-20160531.pdf
- Resolución número 0384 de 2020. (31 de Enero de 2020). Departamento Nacional de Planeación.
- Rodríguez, C. P.-F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. Obtenido de texto del artículo: file:///C:/Users/avila/Downloads/4602-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9950-1-10-20160531.pdf
- Rodríguez, J., & Morales, S. (2008). La capacitación en las organizaciones modernas. *La capacitación en las organizaciones modernas*. Obtenido de <https://studylib.es/doc/7493751/la-capacitaci%C3%B3n-en-las-organizaciones-modernas>
- Rojas Santos, F. J. (Enero de 2018). Capacitación y desempeño laboral. (*Tesis de grado*). Quezaltenango: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Schwartzman, R. (2000). Capacitación basadas en normas de competencia laboral. *Revista del centro de investigación de la salle*, 04(14), 87.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: https://www.academia.edu/36085079/CAPACITACI%C3%93N_Y_DESARROLLO_DE_PERSONAL.
- Suárez, W. (2015). El proceso de capacitación personal en la organización. En W. S. Gaitán. Obtenido de <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/clepsidra/article/view/625/584>