



Convenio educativo

La compañía francesa Schneider Electric firmó una alianza con la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, con el fin de capacitar a cerca de 4.000 estudiantes de ingeniería electrónica y eléctrica en conceptos de eficiencia energética y buenas prácticas en la materia. Detalles: www.escuelaing.edu.co



Escalafón de los mejores

América Economía es una publicación reconocida por su clasificación de escuelas de negocios para América Latina e Hispanoamérica. Esta vez, las cuatro instituciones del país que ocuparon lugares destacados fueron: Universidad de los Andes (11), seguida por el Externado de Colombia (13), El Cesa (18) y la Sergio Arboleda (23).

LAS COMPAÑÍAS PUEDEN IMPLEMENTAR PROGRAMAS QUE PERMITAN INVOLUCRAR A LA FAMILIA EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Capacitación empresarial contribuye al desarrollo profesional

Empleados consideran que el entrenamiento permite generar mayor competitividad para aplicar a mejores ofertas salariales y, por ende, agregarle valor a su hoja de vida.

En la actualidad, el sector empresarial busca ser innovador al ofrecer productos o servicios de calidad. En este contexto contratar, capacitar y retener al recurso humano correcto son algunas claves diferenciadoras respecto a otras compañías.

Según cifras de Fedesarrollo, Centro de Investigación Económica y Social, de los 22 millones de trabajadores que hay en Colombia, los que tienen contrato a término indefinido representan el 24 por ciento, según estudios realizados en el 2011. Sin embargo, gracias a modelos como el de *outsourcing* ('tercerización'), una cantidad considerable de talentos también es vinculada a plazos fijos y para labores específicas.

Según los expertos consultados, los empleados temporales están comprometidos en cumplir y mostrar resultados, debido a la posibilidad de quedarse en el cargo y crecer profesionalmente en diferentes aspectos, entre los que se destacan administración general, formación gerencial, contabilidad y mercadeo.

"Uno de los cuestionamientos de las empresas que tienen colaboradores externos es que no tienen la misma responsabilidad de quienes están vinculados directamente. Sin embargo, muchas organizaciones integran a todos los trabajadores en la mayoría de las actividades relacionadas con capacitación y eventos de bienestar. Así se fortalecen los procesos de motivación y compromiso con la organización", afirma José Manuel Vecino, ge-

La periodicidad de la capacitación depende, en gran medida, en que la empresa adquiera nuevas tecnologías, ingrese a nuevos mercados y amplíe sus líneas de productos": José Manuel Vecino.



rente General en Job Management Vision, empresa dedicada al direccionamiento estratégico.

Uno de los puntos que este experto resalta es cómo las industrias están uniendo esfuerzos por brindar talleres, cursos y diplomados para mejorar el perfil del recurso humano. Hoy en día, algunas inclu-

so otorgan certificaciones y títulos concretos, gracias a alianzas con universidades del país.

"Tenemos programas de semilleros para bachilleres sin experiencia y escuelas de formación que faciliten el ingreso laboral a nuestras 800 compañías clientes. También contamos con un departamento de

capacitación, en el que diseñamos talleres y seminarios ajustados a las medidas de nuestros clientes para fortalecer las competencias profesionales y personales", señala Sandra Rodríguez, directora Nacional de Selección en Acción Plus.

Por: Vanessa Sánchez Restrepo
contenido@guiaacademica.com

En función de todos

En la actualidad, los trabajadores buscan empresas que le aporten a su desarrollo profesional y les ofrezcan, como valor añadido, un entrenamiento pertinente para sus áreas de interés laboral.

"El ideal de los empleados es que una vez estén vinculados a alguna entidad reciban beneficios, como medias becas en idiomas, nuevas tecnologías o servicio al cliente, y flexibilidad horaria para programar sus clases o cursos dentro de la misma organización", explica María Ligia Castro, analista de personal en Marketing y Studios, compañía especializada en estudios de mercado.

Sin embargo, algunos colaboradores temporales consideran que la formación es el mejor motor de crecimiento profesional y comienzan estudios de pregrado o complementan su formación con un posgrado para ser más atractivos laboralmente.

"Aunque la gente tiene la necesidad de apostar individualmente por su situación laboral, consideran que la empresa debe apoyarlos en el desarrollo de su carrera profesional", manifiesta Jorge Diego Monteleón, ejecutivo para Colombia de Randstad, firma holandesa, especializada en soluciones de recursos humanos.