

## La Capacitación como inversión estratégica: Clave para la competitividad empresarial



**Bélgica Arizmendy Carilao**

*Ingeniera en Recursos Humanos*

**E**n un mundo laboral en constante cambio, la capacitación de los colaboradores no es un lujo, sino una necesidad imperativa. En nuestro país, donde la economía se enfrenta a desafíos de modernización y digitalización, la formación continua se erige como un factor determinante en la competitividad de las empresas, sin embargo, aún persiste la visión de la capacitación como un gasto y no como una inversión estratégica.

Las organizaciones que promueven la capacitación mejoran la productividad de sus trabajadores y optimizan sus procesos. Un estudio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) revela que las empresas que invierten en formación experimentan un incremento significativo en la eficiencia y calidad del servicio. Esto se traduce en clientes más satisfechos, mayor fidelización y mejores resultados financieros.

Por otro lado, los trabajadores capacitados se sienten más motivados y valorados, lo que reduce la rotación laboral, un problema crítico en sectores como el retail y la industria manufacturera. En un país donde las empresas enfrentan dificultades para atraer y retener talento calificado, la capacitación se convierte en un diferenciador clave.

En Chile, la capacitación no solo es una estrategia recomendable, sino también un derecho. La Ley 19.518 establece mecanismos para facilitar el acceso a la información

mediante la franquicia tributaria de capacitación, permitiendo a las empresas financiar programas de desarrollo de competencias, sin embargo, muchas organizaciones subutilizan esta herramienta, perdiendo la oportunidad de fortalecer a sus equipos y mejorar su desempeño global.

Además, el avance de la automatización y la digitalización exige que los colaboradores adquieran nuevas habilidades. Las empresas que no capacitan a sus equipos corren el riesgo de quedar rezagadas frente a la competencia y enfrentar mayores costos por ineficiencia y rotación.

De acuerdo a lo anterior, para que la capacitación sea efectiva, debe ser parte de la cultura organizacional, no basta con cursos esporádicos, se requiere de planificación alineada con los objetivos de la empresa y las necesidades de los colaboradores. Programas de mentoring, que es un proceso de aprendizaje en el que una persona con más experiencia (mentor) guía, orienta y apoya a otra persona con menos experiencia (mentee) en su desarrollo profesional y personal.

A diferencia de la capacitación tradicional, el mentoring no se enfoca solo en la transmisión de conocimientos técnicos sino también en el desarrollo de habilidades blandas, la toma de decisiones y la planificación; luego el aprendizaje en el puesto de trabajo y certificaciones en competencias específicas pueden marcar una diferencia tangible en el desempeño laboral.

En conclusión, podemos decir que la capacitación es una inversión que fortalece la competitividad de las empresas y el desarrollo de los colaboradores. En un país que aspira a mejorar su productividad y adaptarse a las nuevas exigencias del mercado global, formar equipos altamente capacitados no es una opción, sino una obligación estratégica.