

Capacitación y objetivos de negocio: Competidores o aliados

Oleaginosas Las Brisas comenzó este año con nuevos enfoques en el aprovechamiento del talento humano. Brisas considera importante ligar estrechamente la gestión humana y la capacitación a la estrategia de la empresa. Esto significa que el manejo y la administración de personal encuentran su norte principal en los objetivos de la empresa. Dentro de este marco, Brisas decidió convocar el compromiso, la participación y el talento de sus miembros.

Entre octubre y diciembre Brisas llevó a cabo una asesoría de diagnóstico y planeación de la capacitación en todos sus niveles. La empresa se preguntaba "Para lograr nuestros objetivos, ¿Qué necesitan saber hacer o qué requieren aprender las personas? ¿En qué deben ser competentes las personas en Oleaginosas Las Brisas?".

Y es que el aprendizaje significa cambios observables de conducta y se comprueba por resultados medibles. Aquí aparecen la participación y el compromiso como condiciones indispensables, especialmente si se trata del aprendizaje de personas adultas. Cuando participan en la determinación de lo que requieren aprender y pueden visualizar los logros que obtendrán mediante su esfuerzo, las personas se convierten en promotores de su propio aprendizaje y de los objetivos de la empresa.

En Brisas el proceso comenzó por entrevistar al Gerente y su grupo directivo; las encuestas proporcionaron información relevante sobre la estrategia y los elementos globales de tecnología, competencia, cultura y clima organizacional que conforman el horizonte de la empresa. También permitieron darle una primera mirada a la capacitación requerida.

La segunda fase consistió en un taller de análisis de problemas de la gestión y planeación de soluciones. Quince jefes, supervisores y operarios de diferentes áreas y niveles se reunieron para reflexionar sobre los productos de la empresa y los procesos necesarios para elaborarlos. Los participantes plantearon los problemas que surgen en la producción de aceite crudo y palmiste, analizaron sus causas y elaboraron por consenso un plan de mejoramiento, incluyendo como pieza clave de su plan de acción la capacitación necesaria para apoyar el proceso de mejoramiento. También asimilaron los principios básicos para aplicar la metodología en sus diferentes áreas con el fin de elaborar planes específicos de mejoramiento.

La información obtenida de las entrevistas y del taller dio origen al Plan de Capacitación de Oleaginosas Las Brisas 2001 - 2002, así como a recomendaciones generales para aprovechar el talento de sus colaboradores. El Plan de Capacitación incluyó posibilidades de cofinanciación para temas de carácter innovador o que no se hallan disponibles en la oferta de formación de las entidades que reciben aportes parafiscales.

Pero lo más importante de todo el proceso fue lograr la motivación, el compromiso y el aporte de talento de los colaboradores de Brisas alrededor del mejoramiento continuo y los objetivos del negocio. Significó establecer de manera concreta y medible el empoderamiento que tanto se menciona hoy. Pero en este caso, se trata de un empoderamiento entendido como la cantidad y calidad de talento que cada colaborador puede ejercer, de manera ordenada, para lograr objetivos de la empresa. Objetivos que, logrados, benefician a todos.

E-mail: claradiana@calipso.com.co

En Malasia se realizó exitosa conferencia sobre aceites láuricos y de palma

El Presidente Ejecutivo de Fedepalma, Jens Mesa Dishington, fue invitado especialmente por la Bolsa de Valores y Productos Básicos de Malasia, Commex, a participar como expositor a la conferencia "Palm & Lauric Oils Conference & Exhibition: Price Outlook 2001/2002", realizada en Kuala Lumpur los pasados 8 y 9 de marzo.