

La formación como un instrumento de humanización de las relaciones laborales*

Rafael Alejandro Betancourt Durango**

Resumen: En el contexto de la globalización, teniendo como referencia el flujo de la información, los trabajadores deben asumir un rol protagónico dentro de las relaciones laborales que los involucra, en procura de una mejor interacción social empresarial que permita humanizar los contratos laborales en el marco de una comunicación asertiva entre empleadores y trabajadores; por ello la investigación social aplicada al mundo de las PYMES, en el contexto micro-empresarial, permite medir el impacto de la implementación de los programas de formación como un instrumento efectivo de legalización y humanización de las relaciones laborales.

Palabras clave: Formación, Relaciones Laborales, Plan de Capacitación, Seguridad Industrial, Legislación, PYMES.

Abstract: In the context In the context of globalization, with reference to the flow of information, workers must take an active role in labor relations that involves, in search of a better business enabling social interaction humanize labor contracts under assertive communication between employers and workers; therefore applied social research to the world of pymes, micro-business context, to measure the impact of the implementation of training programs as an effective instrument of legalization and humanization of labor relations.

Keywords: Training, Employee Relations, Training Plan, Safety, Legislation, PYMES.

Introducción

La formación es un referente de civilización que permite una mejor interacción entre en los seres humanos. Para ello la presente propuesta contextualiza como estrategia de enseñanza la implementación de programas específicos de capacitación al interior de las PYMES que permitan el conocimiento de las normas jurídicas sobre derecho laboral y seguridad industrial.

Un adecuado manejo de las relaciones laborales permitiría que un número cada vez menor de trabajadores, permanezca aislado de la realidad jurídica, política y social que involucra el mundo empresarial.

El conocimiento es el camino más propicio para consolidar una cultura jurídica de la seguridad y el bienestar empresarial. Por ello la inversión en la formación de trabajadores se vería reflejada en índices de eficiencia laboral incalculables, disminuyendo sobre

* Este trabajo fue elaborado en el marco de la investigación "LA CAPACITACIÓN COMO INSTRUMENTO DE FUNDAMENTACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL APLICABLE A LAS PYMES DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO (ANUALIDAD 2012 – SEGUNDO SEMESTRE)", proyecto aprobado dentro de la Convocatoria No: 0024 del 2012– Institución Universitaria de Envigado.

** Abogado, Institución Universitaria de Envigado (IUE). Especialista en Seguridad Social (Gerencias de la Salud Ocupacional), Candidato a Magister en Filosofía de la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB). Docente de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Jurídicas de la Institución Universitaria de Envigado. Investigador del Grupo de Investigación Auditorio Constitucional (IUE), Coordinador de la Línea Derecho, Estado y Sociedad. E-mail: alebetadura@hotmail.com

manera los conflictos laborales, la tasa de accidentalidad y el ausentismo laboral.

Esta entusiasta propuesta, al margen de la responsabilidad generada por el incumplimiento de prestaciones sociales, evitaría un cumulo de sanciones derivadas de las relaciones laborales; resumidas en reconocimiento de prestaciones económicas derivadas de los efectos de la responsabilidad laboral, civil, administrativa y penal; que debe ser asumida por los empresarios cuando incumplen con los parámetros legales. Aspecto que en la praxis, da al traste con la liquidación definitiva de muchas PYMES. En otro sentido el desconocimiento de derechos laborales y parámetros de seguridad y salud en el trabajo, perfectamente acarrearían indemnizaciones económicas por más de 1.000 SMLMV trayendo como consecuencia la iliquidez de las pequeñas y medianas empresas.

En este sentido se presentará de manera objetiva; el diseño, alcance y resultados del proyecto de investigación denominado: *La capacitación como instrumento de fundamentación en derecho laboral y seguridad industrial aplicable a las PYMES del municipio de envigado.*

1. Enfoque problematizador

Una de las problemáticas que involucra las relaciones laborales, es el desinterés patronal por formar a sus trabajadores, sustentado en el temor de insubordinación, a sabiendas, que la formación implica un mejor lazo de comunicación entre empleadores y empleador.

Así se presentan los planes de capacitación como exigencia de los nuevos mercado, en torno a la competencia y desarrollo de los negocios, haciéndose necesario estructurar instrumentos adecuados de capacitación que confronten el analfabetismo jurídico en

que conviven empleadores y trabajadores frente a sus relaciones Laborales.

Por eso, el desconocimiento generalizado de la población laboral en Colombia sobre reglamentaciones y procedimientos de desempleo laboral, constituye un problema de análisis profundo que debe ser abordado con una visión crítica en aras de potenciar y humanizar la relaciones entre empleadores y trabajadores; procurando consolidar mecanismos alternativos de solución de conflictos que faciliten la eficiencia y efectividad dentro de los procesos de producción.

No cabe duda que un adecuado manejo de las dinámicas laborales facilita las relaciones ocupacionales eficientes entre empleadores y trabajadores. Esto solo se hace viable si se cuenta con una línea de comunicación adecuada acerca de los derechos, obligaciones derivadas de relaciones de trabajo, y sobre todo en lo referente a los riesgos de exposición labora, facilitándose el desenvolvimiento sano y confortable de trabajadores.

Por ello las PYMES deben ahondar esfuerzos en la implementación de programas de formación, que desde apropiación de conceptos, la destinación de recursos organizativos, teóricos y técnicos, permitan enfrentar adecuadamente las exigencias del actual mercado laboral, en torno al desarrollo de competencias y habilidades cognitivas que potencialicen la competitividad y la eficacia en la línea de las líneas de producción. Un programa de capacitación en fundamentación laboral y seguridad industrial, fortalece las estructuras empresariales y fortalece lo vínculos de arraigo entre empleadores y empleados, en virtud de la inversión del capital humano como eje central de las relaciones laborales.

2. Alcance de la Investigación

Este tipo de estrategias, materializadas en diseño de un instrumento de formación em-

presarial, busca desde la colaboración e intercambio entre trabajadores y empleadores, diseñar un modelo de comunicación asertivo, que permita la socialización a cerca de la importancia y aplicabilidad de normas y procedimientos laborales que giran en torno a las relaciones laborales, buscando fomentar la cultura de la seguridad industrial y la invulnerabilidad de derecho laborales.

En la actualidad se hace indispensable vincular a la clase laboral en el aprendizaje, manejo y participación de los sistemas de protección ocupacional, haciéndose conveniente implementación programas anuales de formación empresarial, que de alguna manera permiten la aprehensión y aplicación de las políticas ocupacionales, aportando conocimientos teórico y prácticos, que contribuya al proceso de mejoramiento de las actividades productivas del país.

Siempre debe tenerse presente que el recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales, constituyéndose en el aspecto de mayor importancia en una organización que presta servicios, toda vez que la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada, se ve reflejada en la calidez del trato que se suscita entre los mandantes y sus mandatarios. Generando dentro del ámbito laboral manifestaciones de confianza, respeto y res-

ponsabilidad, que posibilitan un mejor desempeño laboral.

Estos aspectos relacionados con algunos postulados de la denominada inteligencia emocional, potencializan el desempeño eficiente de un trabajador en las labores asignadas. Para Goleman "El término inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos". (Goleman, 1996)

Por su parte Weisinger, la considera como un referente de las relaciones laborales, entendiéndola como: (Weisinger, 1998, pág. 14)

El uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados

De esta manera, el Estado debe comprometerse con el apoyo formativo del sector empresarial, proporcionando asesorías permanentes, directa o indirectamente, a los empresarios que promuevan la generación de empleo.

Este diseñando apunta especialmente a la prevención de hostilidades laborales, que permitan una manejo oportuno de los conflictos laborales. La capacitación es un instrumento de transformación social que solidifica las relaciones entre de los trabajadores y empleadores al interior de las empresas. Esto haría posible que un número cada vez mayor de empresas, estén en condiciones de proporcionar espacios de trabajo dignos, que garanticen la seguridad y bienestar trabajadores. Tal y lo consagra el artículo 56 del código sustantivo del trabajo, que en su literal consagra (Gamboa, 2012, pág. 56):

De modo general, incumbe al empleador obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

En el marco constitucional, la empresa es la base del desarrollo, y por ello tienen una función social que implica obligaciones. Así lo consagra el artículo 333 de la Constitución Política de Colombia, donde vincula además al Estado como impulsor del desarrollo empresarial.

3. Marco investigativo

La proyección de los objetivos se centró; como principal, en diseñar un instrumento de capacitación empresarial, para los empleadores y trabajadores de las empresas PYMES del Municipio de Envigado, buscando el fortalecimiento de las relaciones laborales, entorno a incorporación y apropiación de ejes formativos relacionados con el Derecho Laboral y a la Seguridad Industrial.

Este abordaje, permitió consolidar dentro del estema de formación empresarial un plan de capacitación anual que integre ejes fundamentales de educación laboral y para el trabajo que aborde temáticas desde los principios del derecho laboral y la seguridad social, hasta las modalidades contractuales, los factores salariales, los estipulación de jornadas, el reconocimiento de prestaciones sociales, el pago de la seguridad social, la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Y como estos mucho otros aspecto que deben integrarse escalonadamente a los programas de formación anual definidos por la empresas.

Lo objetivos específicos se respaldaron en los siguientes aspectos:

- Diseñar un programa de capacitación que constituya el instrumento de socia-

lización en temáticas propias del Derecho Laboral y la Seguridad industrial al interior de la empresas (PYMES) del Municipio de Envigado.

- Seleccionar una muestra de empresas (PYMES) dentro del Municipio de Envigado que permitan la incorporación de la propuesta.
- Diseñar una Guía de Evaluación de las Capacitaciones.
- Analizar los resultados del programa de capacitación de acuerdo a un modelo de encuesta de satisfacción realizada por las empresas intervenidas para la muestra.

Cada uno de estos aspectos motivos al mejoramiento de los ambientes laborales que facilite la interacción apropiada entre normatividad y aplicación de la relaciones entre empleadores y trabajadores. Este compromiso represente una visión diferente del sistema jurídico laboral, facilitando desde la formación una apropiación aplicada de concepto que permita mejores ambientes de trabajo y de motivación frente a la ejecución de las labores contratadas.

En palabra de Goleman (1998):

La persona debe aprender a discernir su nivel de motivación lo cual determinara todo el proceso de aprendizaje desde la misma decisión de participar hasta la de aplicar a su trabajo todo lo que haya aprendido, hay que interesar a la persona recurriendo a sus propios valores, metas y esperanzas a cerca de lo que tiene a su alcance si desde el comienzo nos concentramos en los valores y las prospectivas de cada persona y en lo que quiere hacer con su vida llegara a considerar naturalmente el proceso de aprendizaje como una oportunidad para mejora su vida personal (p.105).

4. Referente Teórico

La apropiación de conocimientos formativos, implica el manejo varias metodologías de enseñanza que sirven de protocolo para la orientación del diseño y ejecución de los programas de capacitación empresarial.

Para ello debe mencionarse, como referentes teórico: Lo tipos de capacitación; modalidades de capacitación; niveles de capacitación;

Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son fac-

tibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

Modalidades de Capacitación

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Niveles de Capacitación

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Empresa.

Esta conceptualización sumado, a cada uno de los referentes doctrinario de la inteligencia emocional sirven de sustento para resalta la importancia de la formación en el marco del la relaciones laborales por ello de retrotraen alguno aportes teóricos desde la inteligencia emocional aplicada al contexto laboral.

Quienes introdujeron este concepto a este ámbito fueron Mayer y Salovey, al precisar:

Sólo en la década actual encontró una validación en el centro de trabajo el concepto de inteligencia emocional, gracias a las investigaciones realizadas y al popular libro de Daniel Goleman *La Inteligencia Emocional en la empresa*. (Ryback, 1998)

Citando a Alexis Codina en su Libro *“Inteligencia Emocional para una Dirección efectiva”*, al referirse “a una investigación realizada a fines de los años ochenta en un grupo de

directivos de empresas de Suecia, Inglaterra y EEUU, se identificaron las siguientes “aptitudes” de dirigentes exitosos: comprensivo, reconoce rápidamente sus errores, controla sus emociones, respeta a los colegas, justo, firme, decidido, posee sentido del humor, preocupado, es objetivo, entre otras aptitudes”. (Prokopenko, 1990)

Por su parte, Robbins presente un análisis, respecto del fracaso de los directivos en la gestión empresarial, reseñando la Revista “*Fortune*”, donde se podía evidencia que la mayor causa del fracaso de directivos eran sus inadecuadas habilidades interpersonales y que se despiden más administradores por la pobreza de sus habilidades interpersonales que por la carencia de habilidades técnicas en el puesto. (Robbin, 1999)

5. Conclusiones

El esfuerzo aplicativo de implementar un modelo de formación escalonado a nivel empresarial, permitió que las PYMES, se concientizaran de la importancia de alfabetiza a sus trabajadores, como estrategia de optimización de la gestión laboral.

Los esfuerzos de formalizar la conciencia colectiva de los trabajadores refleja el interés prioritario de humanizar las relaciones laborales, basada en el respeto y la comunicación asertiva entre mandantes y mandatarios.

El Estado como órgano de dirección de las políticas económicas, debe propender por el fortalecimiento de la gestión empresarial en el campo de la formación que permite un mejor desarrollo de los procesos productivos en el país.

Las PYMES como sector empresarial mayoritario, en aras del fortalecimiento de la unidad empresarial, debe invertir en el cualificación de personal humano orientado a

general ambientes de mayor competitividad en el mercado nacional e internacional.

Los trabajadores deben concientizarse de la importancia de la formación como una herramienta de humanización que permitan reclamar y exigir razonablemente los derechos y prestaciones sociales reconocidas por la legislación laboral.

La apropiación de conocimientos, sobre temáticas laborales y de seguridad industrial permite minimizar el impacto de los efectos derivados de la responsabilidad empresarial, derivada de la violación de preceptos y reglamentos que sobre la materia se encuentren vigentes en contexto empresarial.

Finalmente humanizar las relaciones laborales, al margen de una gestión colaborativa que permita integrar la formación como eje central del desarrollo empresarial, de la mano del Estado, la familia y la sociedad.

Referencias

Cooper, R & Sawaf, A. 1998. *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá, Norma.

Covey, S. (1989). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires, Paidós.

Covey, S. (2005). *El 8º hábito. De la efectividad a la grandeza*. Buenos Aires, Paidós.

Gamboa, J. (2012). *Código Laboral*. Bogotá: LEYER.

Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Javier Vergara Editores.

Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.

Paul, G. (1975). *Lógica y conversación*. Madrid: Tecnos.

Prokopenko, J. (1990). *Experiencia de los países capitalistas desarrollados en la preparación de cuadros de dirección*. CETED

Robbin, S. (1999). *Comportamiento organizacional. Conceptos, Controversias. Aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Ryback, D. (1998). *Trabaje con su inteligencia emocional. Los factores emocionales al servicio de la gestión empresarial y el liderazgo efectivo*. EDAF, 23-24.

Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Buenos Aires: Javier Vergara Ediciones.

Senge, P. (1992) *La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Barcelona: Granica.