



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio 2004

Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre 2012

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACION ESTRATEGICA EN RECURSOS HUMANOS

**“ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL SINDICATO DE
EMPLEADOS DE FARMACIAS Y SIMILARES (SEFAS)”.**

MONOGRAFIA PARA OBTAR POR EL TITULO DE POSTGRADO

KENIA DAKMAR LORENZO ESPINOSA

MACARIO MONTES

Panamá Septiembre 2018

UNMEECT

DEDICATORIA

Esta monografía la dedico a mi familia por apoyarme en este nuevo proyecto; a mi amiga Mary por impulsarme cada día a superarme.

A Dios, por la oportunidad brindada y a mi madre que desde el cielo sé que estará feliz por este nuevo logro.

Índice General

DEDICATORIA	i
Índice General	iii
Introducción	v
CAPITULO I	6
1-Contextualización del problema	7
Análisis de la capacitación del personal del sindicato de empleados de farmacias y similares (S.E.F.A.S)	9
2-Justificación	9
2.1 Objetivo General	17
2.2Objetivos Específicos	17
3-Motivos de la capacitación	17
3.1 Aspectos de la capacitación	19
3.3 Modalidades de Capacitación	24
4- Relaciones Sindicales	25
4.1 Importancia de capacitar a los delegados	26
CAPITULO II	31
1- Capacitación dentro del SEFAS	32
2-Escuela de formación.	32
2.1 Instituto José del Carmen Tuñón.	33
2.2 Política educacional	34
3- Seminarios, cursos y capacitaciones dictados por CNTP/ SEFAS.	35
3.1.1 Entrevista a un relevo generacional dentro del SEFAS.	36

3.1.2 Entrevista a un dirigente con vasta experiencia y militancia dentro del SEFAS. ...	37
CAPITULO III.....	40
1-Marco legal	41
1.1 Capítulo IV. Régimen interno	41
1.2 Ley seguro educativo creada en 1971.	42
Conclusión	43
Recomendaciones	44
ANEXO	45
Bibliografía	47

Introducción

En el presente trabajo se hace mención del gran interés que es el tema de la capacitación de los colaboradores de una organización. Este es un gran desafío, ya que establecer planes que permitan el desarrollo de un individuo en algunas organizaciones públicas o privadas no forma parte de su visión estratégica, aún cuando la implementación va a redundar en beneficio no solo personal sino de la organización.

Los sindicatos desde sus orígenes han llevado un estandarte en cuanto al tema de formación de sus agremiados, ya que al ser organizaciones que buscan luchas permanentes para lograr beneficios sociales en todos los aspectos laborales, han considerado en el pasar de los años que al establecer en sus sindicatos capacitaciones constantes las personas que aprovechen dichos programas aprenderán a tener un mejor manejo en los temas del acontecer nacional, y adicionalmente cuando se lleven a cabo negociaciones contarán con las herramientas intelectuales ya que se han de haber desarrollado en dichos temas.

El recurso humano con formación permitirá un crecimiento organizacional en todos los aspectos, brindado con ello el beneficio personal y crecimiento de la organización que lo lleve a cabo; en este caso de estudio se expondrán el tema con un enfoque en el Sindicato de empleados y similares (S.E.F.A.S)

UNNECIT

CAPITULO I

Capacitación

1-Contextualización del problema.

El desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por un plan elaborado especialmente para una organización y que permite a quienes se forman alcanzar niveles educativos cada vez más elevados se considera de gran valor, por lo cual en el momento actual en el cual la competitividad y la eficiencia organizacional son elementos de supervivencia y definen el futuro de estas sociedades, la utilización efectiva de políticas para la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en todos los niveles se torna cada vez más necesaria.

Los procesos de capacitación permiten establecer y reconocer requerimientos futuros, el suministro de empleados calificados y aseguran el desarrollo de los Recursos humanos disponibles para desarrollar estrategias que van a permitir ejecutar planes a lo interno de la organización y fuera de ella como individuo.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos, adaptándolos a las exigencias cambiantes del entorno.(Chiavenato 1989).

Desempeñarse eficientemente en las funciones que sean asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes internos y externos, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización, son los objetivos primordiales que nos llevan a no dejar de analizar que capacitar es la mejor estrategia existente en estos días.

Es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales, el cual para nuestro caso será el de la organización sindical (SEFAS).

Las organizaciones sindicales constituyen una de las partes fundamentales en el sistema de relaciones laborales de nuestro país. Consolidarlas y fortalecerlas ya no sólo es importante para los trabajadores sino también para la sociedad en su conjunto

En efecto, las entidades sindicales útiles a la sociedad panameña son aquellas que tienden a lograr la mayor participación posible de los trabajadores.

La capacitación gremial busca dar respuesta a la necesidad de contar en los lugares de trabajo, con delegados que sepan representar los intereses de sus compañeros.

En ese sentido, la capacitación apunta a lograr una mayor y mejor participación de los futuros delegados gremiales en los procesos de negociación y de defensa de trabajadores. (S.E.F.A.S).

Contar con una participación sólida llevará a realizar discusiones sanas y congruentes con los temas que vayan a desarrollarse de manera interna en la organización sindical o externa, en busca de hacer cumplir los derechos de los trabajadores a nivel nacional.

Considerando estos puntos de interés se ha dispuesto desarrollar lo siguiente:

Análisis de la capacitación del personal del sindicato de empleados de farmacias y similares (S.E.F.A.S).

2-Justificación

Los cambios se producen día a día con un activo muy importante dentro de una organización y este es el recurso humano, por lo cual al determinar que se requiere avanzar en mejoras internas que nos permita ser competitivos se establecen cambios permanentes en el ámbito de la capacitación.

El tema de capacitar debe mantenerse constantemente ya que el entrenamiento constante y supervisado permite un desempeño satisfactorio.

La educación dentro de las organizaciones sindicales a nivel nacional, han dirigido sus esfuerzos a las luchas de los derechos, pero a la vez, han aumentado su interés en que sus agremiados se desarrollen de una forma competitiva, ya que al aumentar sus capacidades en pro del bienestar personal y grupal a nivel de sus organizaciones, pueden ser más eficientes e integrales al momento de sus luchas.

La educación de los sindicatos ha abierto espacios de reflexión y debate, incluso espacios específicos de formación, trabajo en redes y empoderamiento de los trabajadores de la educación. Se debaten propuestas pedagógicas que abordan sistemas y políticas educativas que contemplan la equidad y la colaboración, no la competencia, la visibilidad de la diversidad, la participación activa, el diálogo y el respeto.

La representación del hombre y mujer trabajadora en nuestro país requiere acciones de desarrollo humano que construya un camino que les permita ser emprendedores e impulsar cambios positivos en su entorno; por lo que será importante establecer el análisis de cómo se ha desarrollado estos planes a nivel del Sindicato de empleados de farmacia y similares (SEFAS).

La implementación de medidas de capacitación es un proceso vital que permite aumentar la productividad de las organizaciones, a pesar de que algunos directivos de organizaciones no lo ven de esta manera; actualmente los sindicatos, centrales y federaciones han desarrollado planes de capacitación constantes para sus agremiados y el personal directivo de estas organizaciones con la única finalidad de mantenerse en constante educación considerando la evolución cotidiana de las leyes que nos regulan.

Las escuelas sindicales deben ser instrumentos teóricos-metodológicos, herramientas claramente establecidas en el plan de trabajo de las instancias sindicales que dirigen, con el fin de ofrecer y dar una formación y capacitación sostenida, en el marco de tiempo y a través de un cronograma establecido. Por tanto, toda Escuela de Formación Sindical debe responder a un diseño propio del sindicato que la sustenta, pero a la vez, responder también a la naturaleza que experimenta el sindicalismo en su conjunto. Por ende, el buen éxito de la escuela pasa obligatoriamente por la planificación, objetivos y ejecución sobre los cuáles se sustenta y estructura. (CNTP, 2018)

La escuela sindical consiste en incidir en la formación de los cuadros de relevo, en la preparación adecuada de los delegados y el conocimiento sistemático del papel de las centrales y federaciones nacionales (CNTP, 2018)

En la actualidad se le ha dado un papel preponderante a la administración del personal, anteriormente las empresas que tenían mayor acceso al capital y las

innovaciones tecnológicas contaban con mayores ventajas competitivas, sin embargo en la actualidad esto ha cambiado considerablemente.

“Hoy, las compañías que ofrecen productos con la más alta calidad son las que van un paso adelante de la competencia, pero lo único que mantendrá la ventaja de la compañía para el día de mañana es el calibre de la gente que esté en la organización(F. B. Rodríguez & Álvarez Giraldo, 2011).

De alguna forma, se podría decir que: “el principal desafío de los administradores de recursos humanos es lograr el mejoramiento de las organizaciones de la cual forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces”(Werther y Davis, 1998, p. 8) a través de administrar mejor los recursos humanos, de aquí que, una buena administración de recursos humanos genera beneficios en el sentido de, que si el talento humano es escaso y valioso, se tiene que crear un ambiente de trabajo atractivo para retener al personal contratado y obtener de él el máximo rendimiento.

El razonamiento anterior debería hacer reflexionar en lo siguiente:

Trabajador retador

Conocimiento

Desarrollo de sus habilidades.

Es importante mencionar que un recurso humano que se encuentra en un ambiente desagradable deja de desempeñarse en un 100%, aun cuando sea un colaborador que tenga grandes aptitudes y deseo de hacer su trabajo de manera ejemplar. Adicional a esto, se puede mencionar que un colaborador con habilidades necesita de un ambiente motivador y retador, donde pueda desarrollarse de manera positiva y que le permita avanzar, tener nuevas

habilidades y crecer de tal manera que esto le ayude en lo personal como en lo laboral.

En la actualidad podrían haber muchas oportunidades de empleos, pero no todas las empresas podrían ser muy buenos lugares para trabajar, en muchas de las economías modernas es más fácil obtener recursos económicos y tecnología de punta que un buen personal, esto significa que la ventaja competitiva la tendrán las empresas que sepan atraer, seleccionar y retener a sus trabajadores mediante un plan claro y definido de desarrollo personal y laboral.

Administrar el recurso humano es la habilidad que podría marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso en la mayoría de las organizaciones. Una gran parte de los ejecutivos actuales y en especial, ejecutivos de áreas productivas, no le dan la importancia debida a la administración efectiva de sus recursos humanos, por lo regular consideran que esta función corresponde solamente al departamento de recursos humanos, de aquí que, muchos de los problemas de una compañía son problemas de personal y por lo regular, no son atendidos hasta que hacen crisis o cuando ya no es posible postergarlos. Si se quiere desarrollar una organización que pueda crear valor a largo plazo irremediamente hay que enfocarse en la gente, que crezcan y se desarrollen a la par con la organización.

Un error muy frecuente en la administración es que por lo regular, cuando se plantea una estrategia, se señalan con precisión lo que se va a hacer con los recursos económicos, tecnológicos y financieros, pero rara vez se mencionan los recursos humanos que se van a necesitar y mucho menos, con qué cualidades, habilidades, conocimientos y/o competencias contarán. Es importante señalar, que sin estos recursos, es poco probable implantar las

estrategias por excelentes que éstas sean. “Cada mejora a la compañía descansa en la gente que desea hacer algo mejor y diferente. Cuando...se pueda...obtener personal que quiera y sepa cómo cambiar, entonces se podrán implantar las estrategias y alcanzar los objetivos (Gubman, 1998)

Si uno se preguntara por qué es esencial conectar la estrategia con el personal para administrar el talento, o lo más importante, cómo hacerlo, se podría decir que esto descansa en tres conceptos claves, la alineación, el compromiso y la medición. La alineación significa asignar a la gente en la posición correcta, es decir, el personal deberá estar alineado conforme a la estrategia del negocio, dicho de otra forma, determinar qué cualidades, competencias o habilidades se requieren en tal o cual estrategia y en base a eso asignar a las personas que cubran con esos requisitos o dotarlos de esas habilidades mediante la capacitación y adiestramiento. El compromiso significa promover que el personal se comprometa con sus propósitos básicos y dirección correcta y finalmente evaluar el desempeño.

Lo que se puede deducir de lo anterior es, que

“si realmente el éxito competitivo de las organizaciones se logra a través de la gente, [esto es], que la fuerza laboral sea realmente una fuente cada vez más importante de ventaja competitiva, entonces es importante crear una fuerza laboral con la habilidad de lograr el éxito competitivo y que no pueda ser copiado con facilidad por la competencia...[Sin embargo], es más fácil [y recomendable] conservar a las personas en el empleo si tienen múltiples habilidades y pueden hacer cosas diferentes” (Pfeffer, 1996).

Entonces, uno de los factores que podría ayudar a lograr esto, sería contar con un buen sistema integral de capacitación que permita desarrollar en el personal los conocimientos, las habilidades y/o competencias necesarias para que la organización pueda implementar sus estrategias para el logro de los objetivos institucionales, derivados de la planeación estratégica.

La función de administrar recursos humanos es una tarea que precisamente administra a seres humanos, que tienen una serie de características que los hace únicos, con complejos, virtudes, traumas, sentimientos, satisfacciones, insatisfacciones, etc. También la administración debe tener claro que debe crearle valor al personal a través de una dirección respetuosa, proporcionarles condiciones de trabajo higiénicas y seguras, capacitándolos y desarrollándolos de tal forma que crezcan conjuntamente con la empresa y puedan realizarse a través del trabajo.

Una función del día con día de toda organización, deberá ser el poder desarrollar al máximo el potencial de la gente, administrando el recurso humano en forma integral o total, en el marco de una cultura laboral de respeto, de formación y crecimiento mutuos.

De ésta manera se podrán lograr objetivos particulares como:

- Incrementar el liderazgo tanto individuales como de grupos, que permita el compromiso del personal con su organización;
- Crear programas de comunicación efectiva.
- Sistemas de reconocimientos.
- Cambios de cultura para una mayor integración y
- Participación de todos en el logro de los objetivos organizacionales.

Estas actividades resaltan la importancia de la administración de los recursos humanos y una de las actividades principales de esta función es la capacitación y desarrollo del personal que integra las organizaciones. La importancia de esta actividad estriba principalmente en que la misma dinámica empresarial y el cambio constante que sufren las organizaciones requieren de contar con personal preparado y con los conocimientos y habilidades suficientes para enfrentar esos cambios.

Toda organización debe contar con un proceso de formación, capacitación y desarrollo de los recursos humanos que permita adecuar y absorber el desarrollo tecnológico, la creación de nuevos productos, servicios y la transformación constante de la propia empresa ((Dessler & Varela, 2011)

Se puede decir que la capacitación es un proceso continuo, porque aun cuando al personal de nuevo ingreso se le dé la inducción en forma adecuada, con frecuencia es preciso entrenarlos o capacitarlos en las labores para las que fueron contratados y/o proporcionales nuevos conocimientos necesarios para el desempeño de un puesto, al igual que los empleados con experiencia que son ubicados en nuevos puestos, pueden requerir capacitación para desempeñar adecuadamente su trabajo. Es posible que aún los candidatos internos no posean las habilidades o que también tengan hábitos incorrectos que requieran corregirse. También, siempre será necesario mantener un equilibrio entre las aptitudes y actitudes de los trabajadores y los requerimientos del puesto. En este esquema entran en juego la orientación y la capacitación para poder aumentar la productividad(CNTP, 2018)

La capacitación es un elemento muy importante y juega un papel preponderante en la vida de las organizaciones y del personal que las integra, de tal forma que: "Aunque la capacitación o el entrenamiento auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras, independientemente de las actuales. (Werther, Jr, William B. y Davis, 1998)

Las razones para proporcionar capacitación pueden ser muy variadas, en los últimos años se ha tenido un incremento en la necesidad de tener más y mejores conocimientos, el hombre moderno sufre una intensa curiosidad y un

indomable afán inquisitivo, con toda seguridad, las organizaciones del futuro continuarán experimentando ese deseo de saber, que además de enriquecer sus vidas personales, enriquecen a las organizaciones para las cuales trabajan. Asimismo, otros aspectos de los beneficios que aporta la capacitación son:

- 1) Ayuda a mejorar las aptitudes y las actitudes,
- 2) Eleva los conocimientos de los ocupantes de los puestos en todos los niveles organizacionales,
- 3) Mejora la moral y la satisfacción de la fuerza de trabajo,
- 4) Guía al personal a identificarse con los objetivos de la organización,
- 5) Crea una mejor imagen tanto del personal como de la organización,
- 6) Mejora las relaciones entre jefes y subordinados,
- 7) Ayuda a sistematizar el trabajo,
- 8) Fluyen mejor la toma de decisiones y la solución de problemas,
- 9) Propicia el desarrollo y las promociones,
- 10) Es la mejor herramienta para incrementar la productividad y la calidad,
- 11) Contribuye a mantener bajos los costos de operación en muchas áreas,
- 12) contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones y
- 13) permite el establecimiento y logro de metas individuales. (Werther, Jr, William B. y Davis, 1998)

2.1 Objetivo General

Demostrar las oportunidades de desarrollo en los planes de capacitación que se programan en el sindicato de trabajadores de Farmacia y similares (S.E.F.A.S.).

2.2 Objetivos Específicos

- a. Identificar a que personal se va a dirigir el programa de capacitación
- b. Evidenciar mediante la estructura de la central de trabajadores el sustento de los usos de los fondos que se reciben por parte del gobierno.
- c. Evaluar la distribución del programa en niveles básicos a complejos para mejor comprensión.
- d. Sustentar las necesidades fundamentales de la formación en el marco legal y del contexto de las luchas sindicales.
- e. Planificar y balancear entre el desarrollo personal y la necesidad de encontrar sentido de vida en la formación sindical.

3-Motivos de la capacitación

En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tiene las organizaciones en su mayoría públicas y privadas de contar con un personal calificado para las necesidades, siendo de esta manera productivos en las tareas que le sean asignadas o proyectos en donde ellos van a desarrollarse,

al elevar la capacitación se obtienen habilidades, actitudes y conocimientos que propician mejoras positivas en todos los aspectos.

Nos adentraremos internamente a evaluar el desarrollo de la educación sindical en el instituto José del Carmen Tuñón de la central nacional de trabajadores de Panamá; en el cual cumplen capacitaciones anuales de acuerdo a sus planes establecidos.

Toda escuela sindical no debe desarrollarse sobre la base del impulso circunstancial en la que está inserta la lucha sindical como tal.

Si la escuela tiene como uno de los objetivos básicos crear nuevos liderazgos, generar los cuadros de relevo y se toma en cuenta la militancia sindical. No obstante se consideran los sindicalistas de nuevo ingreso para que ellos puedan ser parte integral de la escuela de formación.

Es importante mencionar que la educación holística o educación integral, es una filosofía educacional y forma constructivista, basada en la premisa de que toda persona encuentra su identidad y el significado, así como el sentido de su vida a través de nexos con la comunidad, el mundo natural, y valores como la paz, la compasión, la solidaridad, la justicia, la libertad. (CNTP, 2018)

Considerando el aporte que ofrece la educación, se mostrará cómo se ha podido aumentar el desarrollo del personal que contiene un perfil específico dentro de dicho sector sindical.

Se evidencia relatos de personas que hoy día han aprovechado las oportunidades de ampliar sus conocimientos, mismos que se dan de manera de estudios de grado superior, diplomados, cursos y todos aquellos de interés para los agremiados.

La capacitación se da de manera constante y desde el ingreso de nuevo personal en el SEFAS con la finalidad de que aquellos que no han pertenecido a una organización de esta índole, la conozcan mediante diferentes niveles de

estudio sindical y manejen todos los por menores que se desarrollan de manera paulatina.

3.1 Aspectos de la capacitación.

Primeramente hagamos un paréntesis para señalar qué involucra la capacitación y la importancia dentro de cualquiera que sea la organización.

Es propicio tener claridad acerca de la importancia de la capacitación en la organización, por muy obvias que puedan parecer las razones. Nunca se sabe si será necesario decírselas a alguien.

Para que la capacitación sea efectiva en una organización, ésta deberá estar enfocada a cumplir con una función muy importante en la empresa, formar y educar en forma sistémica a los trabajadores, por lo tanto, la capacitación y/o formación de los recursos humanos deberá ser un proceso planeado, constante y permanente que permita a los trabajadores adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo, entre otras.

3.2 Estructura del plan de capacitación

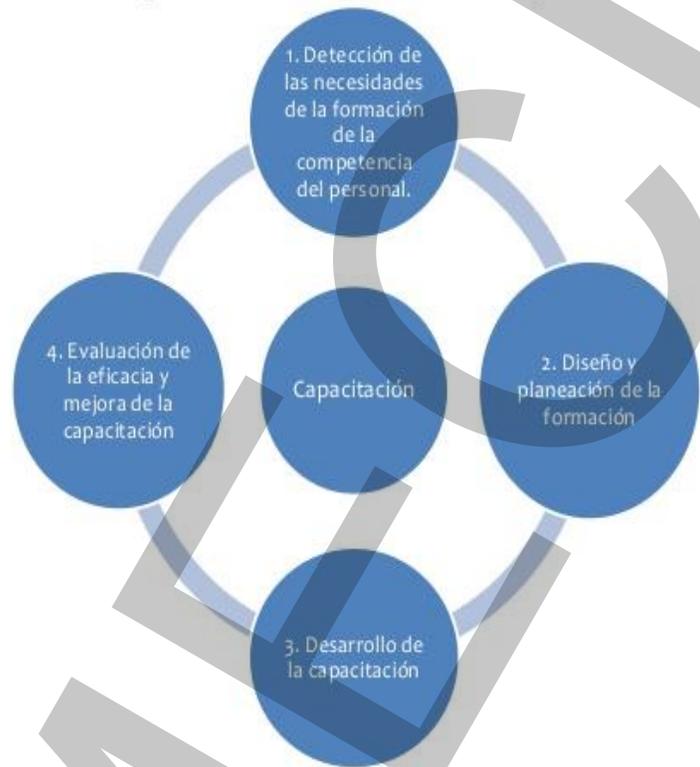
La capacitación requiere de una planeación y preparación cuidadosa de una serie de pasos que deben integrar lo que se conoce como proceso de capacitación, por lo tanto, al hablar de proceso se debería pensar en algo sistémico, coordinado, o algún modelo, etc.

La capacitación no es la excepción a la regla, también existen modelos que representan la realidad empresarial de cómo impartir la capacitación, con el propósito de aprovechar al máximo sus ventajas y minimizando los costos o inversión.

Detectar o diagnosticar las necesidades de capacitación es el primer paso en el proceso de capacitación, esta etapa contribuye a que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios. Para diagnosticar las necesidades de capacitación se deben realizar análisis a los tres niveles organizacionales que se señalan a continuación (Idalberto Chiavenato, 2007)

1. Análisis en toda la organización: es aquél que examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se deben tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.
2. Análisis de tareas y procesos: se analiza la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones, los procesos de trabajo, las condiciones de operación, entre otras.
3. Análisis de la persona: dirigida a los empleados individuales, cuestionando, hay que comparar el desempeño del empleado contra los estándares establecidos.

Ciclo del proceso de capacitación.



Al respecto, continúa Chiavenato (2007, p.390) señalando y enfatizando que el diagnóstico de las necesidades de capacitación o DNC, como se le conoce en el ámbito empresarial, se debe realizar en esos tres niveles de análisis mencionados:

- 1) "Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional,

2) Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación y

3) Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades”.

Cabe mencionar que Chiavenato al hacer referencia a “el sistema de adquisición de habilidades”, se está refiriendo a los trabajadores en lo individual y a los procesos y métodos de trabajo, al igual que lo hacen los demás autores que han escrito a este respecto.

El detectar en forma correcta las necesidades de capacitación de los recursos humanos tiene entre otras, las siguientes ventajas:

1. Permite planear, realizar y controlar la función de capacitación
2. Se puede presupuestar la utilización de los recursos de manera eficiente y efectiva.
3. Refleja una situación real que permite evaluar la necesidad imperante de capacitación en la organización.
4. Conocer quienes necesitan capacitación: qué tipo de conocimientos para las personas y en que departamentos de la empresa.
5. Establecer los lineamientos para los planes y programas y su ejecución o impartición.

La principal preocupación del administrador de la capacitación, deberá ser de donde obtener la información fuente para realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación. La información se deberá extraer principalmente de la planeación estratégica del negocio que es en donde se establecen los objetivos a corto, mediano y largo plazos y las estrategias y tácticas a implementar para alcanzar esos compromisos; a partir de ese momento se

deberá clarificar qué recursos serán necesarios, incluyendo principalmente a los humanos, en ese momento el administrador de recursos humanos deberá involucrarse para analizar si cuenta con las competencias necesarias para cumplir con la planeación estratégica, si tiene los talentos necesarios y de no ser así, entonces deberá implementar sus propias estrategias para hacerse llegar del talento necesario, de aquí se podría decidir si se contrata a una persona ya formada o una que se deba desarrollar .

La cultura organizacional y los niveles de competitividad de la empresa son también fuentes de información para realizar una DNC, así como el concepto que tenga la alta dirección de la función de capacitación, si el director considera que la capacitación es sólo un mal necesario y no una herramienta de apoyo para la productividad y mejorar la rentabilidad del negocio, entonces será muy poco probable que proporcione todo el apoyo y los recursos necesarios para que ésta sea efectiva o cuando menos suficiente.

3.3 Modalidades de Capacitación

Curso.- Forma de capacitar dirigida al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, que permite combinar teoría y práctica en un tiempo mínimo recomendable de 20 horas.

Seminario.- Modalidad encaminada a la investigación o estudio específico en grupos, en los que básicamente se maneja la discusión y el análisis de los temas.

Conferencia.- Recomendable para hacerle llegar a un auditorio, la información sobre temas o tópicos novedosos.

Taller.- Manera práctica de capacitar, en la que los conocimientos adquiridos se aplican inmediatamente en ejercicios concretos. Sugerida para desarrollar habilidades y actitudes de los capacitados.

Plática.- Conversación informal en la que se intercambia información específica. Esta modalidad se efectúa de manera rápida sin que se requiera de un tiempo y espacio determinados

3.3.1 Evaluación y seguimiento

Aplicados los programas de capacitación, las acciones de la empresa deberán orientarse a determinar el aprendizaje logrado por los participantes en el curso así como la tarea realizada por los instructores, con el objeto de precisar en

qué medida se han logrado los objetivos de cada evento de capacitación y en su caso, identificar las desviaciones y acciones correctivas que se requieran; para ello es necesario apegarse a un proceso técnico que permita lo siguiente

- 1- Establecer el grado de avance de las acciones de capacitación.
- 2.- Verificar la actualización y perfeccionamiento de las actividades laborales.
- 3.- Establecer normas, procedimientos y criterios en la identificación de errores y establecer propuestas de solución.
- 4- Contribuir al logro de objetivos y metas de la empresa.
- 5.- Conocer la efectividad de la capacitación.
- 6.- Proponer nuevas actividades de la capacitación. Es importante dirigir la evaluación para obtener rendimientos individuales, conocer la eficiencia del trabajador en cada una de sus funciones y tareas, e identificar índices de productividad por áreas ocupacionales

4- Relaciones Sindicales

La regulación de las condiciones de trabajo en un grupo de colaboradores en particular son pactadas dentro de convenciones a lo interno de una empresa, en donde se puede mencionar que regularmente se establecen beneficios que están relacionados directamente a la superación y desarrollo de los colaboradores, de los cuales se pueden citar el SEFAS, beneficios de becas y permisos por estudios.

4.1 Importancia de capacitar a los delegados

La formación sindical es una herramienta necesaria para el fortalecimiento de la Organización. Formar nuevos cuadros sindicales y capacitar a los existentes es una tarea estratégica para avanzar cualitativamente y cuantitativamente.

El sindicato se fortalece con estas políticas y ejerce mejor su función al servicio de los trabajadores.

El gremio es una herramienta al servicio de las/ los trabajadoras/es, la capacitación de sus cuadros en todas las seccionales del país, es uno de los pilares fundamentales sobre los que se apoya el andamiaje de defensa de los derechos y de la dignidad de los empleados. “La capacitación desarrolla un sentido de pertenencia, lealtad y compromiso respecto de las metas que se propone la organización”. Valores que todo delegado que se integra al sindicato debe incorporar en su accionar cotidiano. (A. Rodríguez, s. f.)

La formación sindical persigue una organización que trabaje con eficacia y de forma planificada, que anticipe la renovación y la movilidad de las personas con responsabilidades sindicales, que posibilite la mayor cualificación en el desempeño de las mismas.

La formación sindical se estructura en itinerarios formativos y niveles de competencias, relacionados entre sí, que permiten la mejora de la cualificación, a la vez que la ampliación del conjunto de personas capacitadas para la dirección sindical y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

El esfuerzo actual que se está haciendo por todos los Sindicatos, Federaciones Locales, Confederaciones Territoriales y Sectoriales que componen la CGT está consistiendo en dotarse de Secretarías de Formación para pasar de las palabras a los hechos, para garantizar la inversión de recursos humanos y materiales en este proyecto.

En este mismo sentido, hoy es preciso revalorizar este proceso de evaluación sobre lo que se está haciendo, puesto que, si la Formación tiene como objetivo fundamental incrementar el nivel de militancia y la realidad actual de nuestros sindicatos y Federaciones Locales indica que la militancia y la participación es manifiestamente mejorable, quizás el esfuerzo que se está haciendo en Formación sea poco, esté mal enfocado, no parta de las necesidades de las y los destinatarios o simplemente todavía no esté dando los frutos deseados.

Como decimos, desde hace unos años, la Organización se está dotando de un amplio Plan de Formación que básicamente tiene cuatro objetivos,

1-La formación en las verdaderas señas de identidad del modelo sindical anarcosindicalista,

2-El des aprendizaje de los modelos de pensamiento y actuación que, importantes sectores de trabajadores y trabajadoras, poseen cuando se incorporan o afilian a nuestra organización y proceden de experiencias diferentes a las libertarias,

3- el aprendizaje sobre nuestra organización libertaria, los procesos de toma de decisiones, los cauces para la participación, el concepto de poder, de autoridad, de representatividad, de autogestión, y

4- la formación técnica para poder desarrollar la acción sindical y social, en las empresas, en las administraciones, en el seno de la sociedad. (Molina Font, 1949)

Capacitar a los Delegados Sindicales para fortalecer su desempeño, permitiéndole desarrollar todas sus habilidades en beneficio de sus organizaciones es una prioridad a nivel global, pero en nuestro caso enfocaremos nuestros estudios en el Sindicato de Empleados de Farmacia y Similares (SEFAS).

Primero que nada, se debe ver a la capacitación de los empleados como una inversión y no como un gasto.

Teniendo claro esto se debe analizar las necesidades y requerimientos de las personas, para una adecuada toma de decisiones, para ello se debe conformar un plan basado en un diagnóstico con estrategias y seguimiento en donde se identifican las necesidades y los objetivos para el cual se realiza la capacitación, considerando que la importancia es el de obtener mejoras no solo en el ámbito productivo a nivel laboral sino en un nivel personal.

Las organizaciones y gremios sindicales se enfrentan día con día a cambios en sus mercados, por lo que necesitan personal mejor capacitado.

Primeramente cabe señalar que estas capacitaciones son procesos en el que se van incorporando elementos e integrando a través de metodologías, una herramienta poderosa para conocer, analizar, comprender, planificar y evaluar políticas, proyectos y programas que permitan mejorar las brechas de los trabajadores –gobierno-empresas.

Se espera que al finalizar las jornadas de capacitación, todos los participantes habrán consensuado ideas claras, además estarán en condiciones de replicar

talleres de planificación estratégica como una herramienta de asegurar la inclusión de este enfoque en todos los nuevos integrantes.

El ser humano tiene diferentes caminos para aprender, de tal forma que resulta importante conocer algunos aspectos que condicionan este proceso de aprendizaje, mismos que deberán ser considerados siempre que se pretenda diseñar e impartir cursos de capacitación. He aquí algunas de las formas de cómo aprenden las personas: por memorización, que consiste en aprender repitiendo la información que se requiera; por acondicionamiento clásico, se basa en aplicar al conocimiento o consideraciones que se ha formado de una cosa para reconocerla mejor; el acondicionamiento operante o instrumental, que es el considerar los pros y los contras después de determinados actos con el fin de modificar la conducta; por ensayo y error, cuando la situación resulta compleja para el sujeto, éste procede como si fuera al tanteo hasta que se ubica y encuentra un camino de salida; mediante la comprensión, esto es cuando la situación resulta compleja para el sujeto, éste logra captar el significado total de una situación y así la asimila, por lo tanto, es importante señalar que no es lo mismo aprendizaje a secas que enseñanza-aprendizaje, ya que existen diferentes tipos de aprendizajes sin labor de enseñanza.

Se puede decir que se aprenden: conocimientos, habilidades, actitudes y conductas, por lo tanto se debe tomar muy en cuenta el problema de hacer coincidir los objetivos que se proponen los instructores con los que desean y buscan la organización.

Al pretender seleccionar los mejores recursos didácticos, métodos o técnicas de enseñanza de la capacitación, hay que considerar dos aspectos principalmente:

- a) los principios en los que se basa la enseñanza, y

b) los principios en los que se basa el aprendizaje. Partiendo de estos dos grupos de principios, se podrán seleccionar las técnicas didácticas más adecuadas para la transmisión de los conocimientos por parte del instructor o facilitador.

UNMECIT

CAPITULO II

1- Capacitación dentro del SEFAS

El Sindicato de empleados de farmacias y similares SEFAS, fue fundado el 24 de septiembre de 1972, con la finalidad de organizar a los trabajadores para que sepan defender sus derechos y también sus deberes.

Con más de 3 décadas de existencia el sindicato de Empleados de Farmacias y similares se ha consolidado, logrando ser la organización más representativa del sector salud en la empresa privada, gracias a los pioneros que tuvieron la visión de organizarse y la asesoría solidaria que brindó la central Istmeña de trabajadores al fundarse el sindicato, pero que con el correr de los años y con una dirigencia con más experiencia y conocimientos no compartían los lineamientos ideológicos de esta central, que eran de la tendencia social-cristianos, razón por la cual se desafilieron y se unieron hasta la fecha a la central nacional de trabajadores de Panamá(CNTP), central obrera de orientación clasista y filial de la federación sindical mundial.(Periódico sindical SEFAS).

2-Escuela de formación.

Dictar charlas o ciclos de charlas no constituye una escuela sindical dado que una escuela cuenta con un programa que se elabora a partir de un diagnóstico y que evalúa las necesidades de formación del personal del sindicato o de la organización a la que pertenecen.

Una escuela requiere de una instancia orgánica que con un equipo humano desarrolla la parte operativa que se requiere. Crear este equipo humano es

responsabilidad de la secretaria del área de educación de la CNTP, quien a su vez es el director del instituto y junto con él determinan las metas, objetivos y planes de estudios. (Revista nueva Era Abril 2018).

Un programa de formación comprende además un currículo, una propuesta metodológica, materiales, planta docente o de facilitadores y sobre todo un sistema de evaluación para poder determinar si está formando debidamente a nuestros trabajadores (as), o solo estamos haciendo una labor de formación o de información. Dicho instituto cuenta con una comunidad educativa que denomina “cuerpo colegiado”. (Revista Nueva Era Abril 2018).

2.1 Instituto José del Carmen Tuñón.

El instituto articula su oferta educativa, a los objetivos e intereses que la formación sindical demanda para los trabajadores (as) en determinadas circunstancias y momentos. En ese sentido y evaluando la dinámica que imprimen los avances técnico- científico en el mundo del trabajo de hoy, a echo un enfoque integral de la educación sindical, entendiendo que la educación no es una mercancía sujeta a las leyes del mercado y del neoliberalismo, sino todo lo contrario, es un derecho humano fundamental para luchar contra toda forma de opresión política. (Revista Nueva Era Abril 2018).

2.2 Política educacional

En la política educativa existe el compromiso de impulsar la dimensión sociopolítica de la formación sindical, para contribuir al fortalecimiento del movimiento sindical y disputar la hegemonía al modelo global neoliberal. (Revista Nueva Era Abril 2018).

La educación sindical en el instituto José del Carmen Tuñón de la central Nacional de Trabajadores, cuyo director académico es Mauro M., actualmente mantiene convenios colectivos con diferentes organizaciones a nivel nacional y se encuentra afiliada a la central nacional de trabajadores de Panamá y a la Federación Sindical Mundial.

Pedagogía dictada en el Instituto de capacitación sindical José del Carmen Tuñón.

- 1 -Reconocer las relaciones que existen entre las diferentes asignaturas y el mundo que les rodea.
- 1- -Adaptarse a situaciones nuevas.
- 2- Combinar los conocimientos pertinentes con las inteligencias prácticas y sociales a la hora de resolver problemas reales por si mismos o en grupo.

(Revista Nueva Era Abril 2018).

3- Seminarios, cursos y capacitaciones dictados por CNTP/ SEFAS.

Como parte de la planificación anual que se llevan a cabo en el SEFAS con respecto a las capacitaciones se mencionan los siguientes:

- Los días 8-10 de marzo 2018 se realizó el III congreso de mujeres trabajadoras de la federación sindical mundial (FSM).
- 27 de junio 2018 Seminarios inductivos de primer nivel sindical I.
- 13 de Julio 2018 cursos de inglés e informática.
- El día 13 de agosto la CNTP realizó un seminario de actualización dirigido por la escuela Rodolfo Aguilar Delgado, sindicatos como SITRIA, SINATRICA, SITREA, SITRACID, con 10 agremiados de Volcán-Chiriquí y de Bocas del Toro.

Existen convenios con universidades en donde se les permite a colaboradores con un perfil realizar estudios superiores

3.1 Medición interna del SEFAS a nivel de aceptación de sus capacitaciones.

Evaluar los niveles de capacitación permite una mejora continua en la organización.

En el desarrollo y consecución de este objetivo participaron integrantes del SEFAS como parte de una encuesta.

El tamaño de la muestra fue considerada a partir de dirigentes sindicales.

Muestra de estudio: 2/ 13 secretarios en edades de 45-50años; lo cual representa el 15.4% de esa población

Dirigentes: 2/3 de 1 sola empresa en edades de 30-40años; lo cual representa el 66.6% de esa población.

Preguntas: 5

Objetivo: Medir la aceptación de las capacitaciones.

3.1.1 Entrevista a un relevo generacional dentro del SEFAS.

1. Como miembro de la dirigencia sindical del SEFAS, ¿qué beneficios ha tenido usted desde su inserción en el mismo?

R/ Los beneficios se adquieren por medio de la convención colectiva con la empresa en que se labora, que al ser miembro de la junta directiva no involucra un salario adicional, sólo en tema de giras que deban desarrollarse se recibe un viático para que puedan movilizarse a los diferentes centros en donde deben apersonarse.

2. ¿Qué oportunidades le ha ofrecido en cuanto a temas de formación el SEFAS Y CNTP?

R/Brinda la formación inicial de seminarios, los cuales son divididos en diferentes niveles.

3. ¿Cómo se ha sentido por el desarrollo personal que le han brindado?

R/ El ser parte de una junta directiva le permite crecer muy rápido en todo lo que conlleva a los problemas que se presentan con cada trabajador; adicional es de gran importancia el contar con personas de gran experiencia profesional

y a nivel de la dirigencia, los cuales transmiten de manera directa los conocimientos y vivencias en este ámbito, lo cual es de interés primordial; contar con el apoyo y asesoría en cada momento que se requiere hasta que se logre adquirir la destreza en la mayoría de los temas.

4. ¿Cree usted oportuno los planes de capacitación que desarrollan?

R/ Son oportunos ya que se realizan en base al día a día que se manejan con los trabajadores de una empresa y con estas herramientas ya obtenidas en las capacitaciones se consigue asesorar de manera correcta al compañero de trabajo.

5. ¿Qué le diría usted a otras personas de iniciarse en el sindicato, ya que es una ventana a un desarrollo personal que le permitirá ser un ente de cambio?

R/ No temer, pertenecer a un sindicato le brindara toda la ayuda y el conocimiento necesario que redundará en beneficio propio y de otros; ya que la militancia sindical se basa en buscar beneficios de una sociedad vulnerable ocasionalmente y que al contar con un grupo fuerte en formación serán capaces de lograr las luchas basadas en la solidaridad social.

3.1.2 Entrevista a un dirigente con vasta experiencia y militancia dentro del SEFAS.

1. Como miembro de la dirigencia sindical del SEFAS, ¿qué beneficios ha tenido desde su inserción en el mismo?

R/ Se ha logrado obtener un crecimiento intelectual, político e ideológico con capacidad para interactuar y negociar beneficios para los trabajadores.

2. ¿Qué oportunidades le ha ofrecido en cuanto a temas de formación el SEFAS Y CNTP?

R/Brinda la formación educativa en diversas ramas como lo son informática, salud ocupacional, entre otras.

3. ¿Cómo se ha sentido por el desarrollo personal que le han brindado?

R/ El ser parte de una junta directiva y estar capacitado permite estar empoderado al momento de una situación problemática y lograr con esta capacidad buscar el bien común.

4. ¿Cree usted oportuno los planes de capacitación que desarrollan?

R/ Son oportunos, con seriedad y responsabilidad de manera tal que se interactúa en cada ámbito en que se desarrolle.

5. ¿Qué le diría usted a otras personas de iniciarse en el sindicato, ya que es una ventana a un desarrollo personal que le permitirá ser un ente de cambio?

R/ Diríamos que tener una organización es el avance más grande que podemos tener como trabajadores organizados, ya que a través de ella

obtenemos beneficios no solo económicos, sino educativos, sociales y basado en la convivencia.

UNMECIT

UNNECIT

CAPITULO III

1-Marco legal

Es la base sobre la cual se construyen las instituciones y determinan el alcance y naturaleza de la participación política.

1.1 Capítulo IV. Régimen interno

Artículo 357. Son fines y funciones principales de los sindicatos y demás organizaciones sociales:

1. Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros, y la defensa de sus intereses comunes.
2. Celebrar convenciones colectivas de trabajo, en los casos en que se admita su celebración, y garantizar su cumplimiento, y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
3. Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten, y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva, o intervenir en los conflictos, controversias o reclamaciones, individuales y colectivas, que se hubieren promovido.
4. Propugnar porque las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la base de justicia y mutuo respeto y colaboración dirigida al perfeccionamiento de las condiciones propias de la respectiva actividad, y al desarrollo económico y social de la comunidad.

5. Promover la educación gremial, técnica y general de los asociados, especialmente por medio de la creación de escuelas industriales o profesionales, o de la concesión de becas a sus afiliados y familiares para estudiar o perfeccionarse en escuelas y universidades.
6. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educativas, de asistencia y previsión.
7. Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley.
8. Denunciar ante los funcionarios competentes del trabajo, las omisiones, irregularidades y violaciones que se cometan en la aplicación del presente Código y disposiciones complementarias.

1.2 Ley seguro educativo creada en 1971.

Se asigna una parte de lo que se recauda a través de estos seguros, un 5% a los sindicatos. Se entregan a las organizaciones para que sean invertidas.

Los montos pueden oscilar entre 2 millones anuales para ser distribuido a todo el movimiento sindical incluyendo la parte que se utiliza para el funcionamiento del instituto de Estudios Laborales (IPEL), que es parte del propio Ministerio de Trabajo.

(www.panamaamerica.com.pa/economia/sindicatos)

Conclusión

La capacitación en los colectivos sindicales tiene por finalidad el desarrollo de las habilidades de los colaboradores en sus diferentes condiciones de trabajo.

Se evidencian aspectos vinculados con las relaciones laborales, ya que al contar con dirigentes con un conocimiento más amplio en temas de interés, será fácilmente negociable una situación que pueda presentarse en el establecimiento y que con los lineamientos dados se logren las condiciones apropiadas para sus agremiados.

Capacitarse permite buscar los medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo.

Los sindicatos hoy en día llevan a cabo planes de capacitación constante, y en nuestro caso de estudio el sindicato de empleados de farmacia y similares (SEFAS), demuestra una gran organización para llevar a cabo esta actividad, ya que la tiene como un pilar fundamental en su organización, con lo cual se hace evidente el afán por lograr el crecimiento de cada dirigente y que con ello se logre mejores resultados como gremio sindical. Se da una inversión verdadera en el recurso más importante de un país que es su gente.

Recomendaciones

Desarrollada la monografía nos queda establecido que los sindicatos establecen dentro de su visión y misión el logro de objetivos para el desarrollo y bien común; quedando entonces importante considerar:

- Extender a la membresía en general de todas las empresas que conforman el gremio sindical la capacidad de formarse en conocimientos básicos de la formación sindical.
- Establecer diversos horarios, para el desarrollo de los planes de capacitación, con la finalidad de que aquellos que por turnos rotativos en ocasiones no logran aprovechar las oportunidades de desarrollo también se beneficien.
- Incentivar a la formación profesional a los dirigentes que aún no han llevado a cabo una carrera, para que de esta manera.
- Fortalecer la preparación de los líderes sindicales actuales y aquellos que inician el desarrollo con visión de hacerlos entes formadores de cambios y logros.
- Tomar como referencia los principios de la capacitación que dicta CHIAVENATO en sus múltiples escritos como estandarte para modelar los planes que ya están establecidos.

UNNECIT

ANEXO

Anexo

Capacitación en el Instituto José del Carmen Tuñón



Seminario de inglés dictado para integrantes del SEFA

Representantes sindicales culminan su primer nivel



El 27 de julio se realiza la clausura el Primer Nivel de Formación Sindical en el Instituto José del Carmen Tuñón; escuela sindical de I

Bibliografía

- (I. Chiavenato, 1989) Chiavenato, I. (1989). *Introdução à Teoria Geral da Administração 7ª edição*. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill / Interamericana. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- CNTP. (2018, abril). Revista Nueva Era. *Nueva Era*, Abril, 5,6,17.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano*. Pearson. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Gubman, E. I. (1998). Solución estratégica del recurso humano. En *1era edición*.
- Molina Font, G. (1949). Política y Sindicatos. *El Informador*.
- Pfeffer, J. (1996). *Ventaja competitiva a través de la gente*. (CECSA, Ed.). México.
- Rodríguez, A. (s. f.). Capacitación sindical. Recuperado de https://www.upcndigital.org/files/publicaciones/CDN/capacitacion_sindical.pdf%0A
- Rodríguez, F. B., & Álvarez Giraldo, C. M. (2011). El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: el clúster de prendas de vestir en caldas-colombia1. *Estudios Gerenciales*.
- Werther, Jr, William B. y Davis, K. (1998). *Administración de personal y recursos humanos*. México.

UNNECIT