

## **Impulsar nuevos modelos de capacitación será fundamental para el futuro del trabajo: Alain Dehaze**

**Para el CEO global de Grupo Adecco, desarrollar nuevos modelos de capacitación asegurará que todas las personas estén preparadas para el futuro del trabajo. Grupo Adecco propone tres modelos alternativos para que las compañías inviertan en capacitación**

Las brechas de habilidades y especialización laboral son cada vez más amplias, debido a que nuevas tecnologías, robots, e inteligencia artificial, son usadas intensamente. Por esta razón es que las organizaciones deben preparar a su fuerza laboral con las habilidades necesarias para estos nuevos trabajos orientados a la digitalización. Sin embargo, las compañías generalmente no ven estas iniciativas como una prioridad debido al costo, los tiempos, la incierta recuperación de la inversión y el riesgo de que los colegas se vayan.

En su reciente visita a México, Alain Dehaze, CEO Global de Grupo Adecco presentó el estudio “Conectando la brecha de las habilidades: Reconsiderando la inversión en la plantilla laboral”, en el cual propone tres modelos alternativos para ayudar a las compañías a reconsiderar en qué forma invierten en capacitación o especialización y qué tratamiento se le puede dar en el proceso contable.

“Entendemos que los modelos contables y fiscales actuales de cada país pueden ser una barrera para realizar esta inversión, por eso proponemos estos modelos para que las empresas pueden adoptar alguno e invertir constantemente en su fuerza laboral y mantenerse al día con la rápida velocidad de evolución de las habilidades sin afectar sus entornos económicos”, explicó el CEO Global de Grupo Adecco.

Los tres enfoques que se discuten en el documento son:

### Fondo para la capacitación

Se crea una fundación para solventar a través de ella, los gastos de capacitación de los trabajadores, generando beneficios fiscales, y la cual es fondeada con pequeños costos de nómina. Cada colaborador decide si usa o no este beneficio.

### Cuenta de empleabilidad

Se crean cuentas para que los colaboradores utilicen fondos disponibles en ellas para su capacitación, los fondos salen, en gran parte de los montos monetarios que se destinarían a la indemnización de cada uno de ellos, el resto a necesitarse puede ser abonado por el colaborador. Esto es utilizar e invertir totalmente el dinero que se le daría a cada uno de ellos.

### Modelo de amortización

El empleador paga las capacitaciones o cursos de nuevos conocimientos a los empleados y los

capitaliza como un activo más de la empresa mediante un convenio donde al colaborador se le insta a laborar por un rango de años, para así reflejar la inversión dada en su capacitación.

Estos modelos alternativos muestran la conexión entre la inversión y valores intangibles, como el capital humano y las utilidades, sin embargo, es necesario contar con políticas públicas que incentiven la capacitación, por ejemplo la contabilidad y la fiscalización de cada país puede ser esencial para poder generar apoyos en los gastos de capacitación, dando así, mejoras fiscales en la empresa, tales como deducción de impuestos.

“Cada vez es más difícil encontrar y contratar buenos empleados. Por ello, es fundamental conservar a su personal, ya que, al perderlo, se pierde también el conocimiento. Es más eficiente capacitar a los colegas y ayudarlos a obtener más habilidades que reemplazarlos”, puntualizó Dehaze.

\*\*\*

Acerca de The Adecco Group

Grupo Adecco es el socio de soluciones de capital humano líder en el mundo. Proporciona a más de 700,000 personas un empleo permanente y flexible. Con más de 33,000 empleados en 60 países, forma parte de la lista Fortune Global 500 y número 5 en la lista Great Place to Work® de World's Best Workplaces 2018. Grupo Adecco tiene su sede en Zurich, Suiza y está conformado por ocho marcas líderes: Adecco, Modis, Badenoch & Clark, Spring Professional, Lee Hecht Harrison, Pontón, Adia y YOSS.

Adecco México

[adecomexico.com.mx](http://adecomexico.com.mx)

Facebook: [facebook.com/adecomexico](https://www.facebook.com/adecomexico)

Twitter: @AdeccoMexico

Contacto de prensa:

Verónica Lara

Prensa y Relaciones Públicas

Tel. 52+ 5062-5000

veronica.lara@adecco.com

ASCENCIO Comunicación Estratégica

Nikolas Maksymiv

nikolas@ascencio.com.mx

C.: +52 55 7324 8252

**Datos de contacto:**

ALFREDO ASCENCIO MARTINEZ

ASCENCIO Comunicación Estratégica. Permítenos #ASCEsorarte

015550175689

Nota de prensa publicada en: [Ciudad de México](#)

Categorías: [Emprendedores](#) [Formación](#) [Recursos humanos/empresa](#) [Ciudad de México](#)

---

**MexicoPress**

<https://www.mexicopress.com.mx>