

Principios de Capacitación

Principios de capacitación

Organismos nacionales e internacionales, han definido los principios de capacitación, para propiciar una mejor comprensión de sus objetivos. Algunos de estos principios son:

- La capacitación debe tener carácter propio, específico y conducir a respuestas originales o ajustadas a soluciones de problemas específicos y en forma oportuna.
- El aprendizaje debe predominar más que la enseñanza, por tener un carácter típicamente práctico y funcional, dirigido a la realidad de la empresa a que se aplica la capacitación.
- Las acciones de capacitación deben ser planificadas conscientemente, siendo permanentes y sistemáticas, y no obedecer a decisiones impulsivas, modas o caprichos, que correspondan a soluciones parciales.
- La importancia de capacitar a los empleados es para proporcionar conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio.

Al pasar de la detección de necesidades y los objetivos de la capacitación a la disposición y motivación de los empleados, estamos pasando desde un enfoque organizacional hacia uno que considera a los empleados. El éxito o fracaso de un programa de capacitación suele relacionarse con ciertos principios de aprendizaje, por esta razón, gerentes y empleados deben comprender que los métodos y técnicas de capacitación varían según el grado en que se aplican estos principios. Es probable que los programas de capacitación sean más eficaces, si se toman en cuenta los siguientes principios:

Establecimientos de metas: cuando los instructores se dan el tiempo para dar a conocer las metas y objetivos a los participantes, o cuando se les invita a establecer metas propias, existe una mayor

probabilidad de que aumente el interés, comprensión y esfuerzo por la capacitación. A menudo, descubrimos que los participantes asisten a las actividades de capacitación, sin siquiera saber la razón de su presencia.

Principios de Capacitación

Significado de la presentación: un principio pedagógico nos indica que el material por aprender se debe presentar de la manera más significativa posible. Se integra mejor la información recibida si podemos relacionarla con cosas que ya conocemos. Los ejemplos dan significado a la exposición y presentan la ventaja de que la información puede ser arreglada conforme a las experiencias anteriores.

Modelado: el modelado resalta los rasgos sobresalientes de la capacitación conductual, es decir, se aprende observando.

Diferencias Individuales: cada persona tiene su propia velocidad y forma de aprender. En la medida de lo posible, los programas de capacitación deben intentar representar y ajustar las diferencias individuales, a fin de facilitar el estilo y la velocidad de aprendizaje de cada persona.

Práctica activa y repetición: los participantes deben tener oportunidades frecuentes de practicar las tareas de su puesto en la forma en que se supone que lo harán.

Aprendizaje distribuido: otro factor que determina la eficacia de la capacitación es la cantidad de tiempo que se dedica a la práctica en una sesión. ¿Los participantes deben tener una capacitación de un periodo de cuatro horas, o dos periodos de tres horas o tres periodos de dos horas? En la mayoría de los casos, al espaciar la capacitación se produce un aprendizaje más rápido y más efectivo.

Retroalimentación y comunicación del avance: mantener la motivación de los participantes a través de la retroalimentación, indicándole el avance por medio de

Principios de Capacitación

pruebas, talleres, dinámicas de grupo u otros registros. Una disminución de la motivación, puede deberse también a unos métodos ineficaces para el desempeño de tareas.

Recompensas y refuerzo: otras formas de refuerzo positivo que posibilitan la repetición del desempeño en el futuro, además de la retroalimentación, y que pueden además apoyar la respuesta de los participantes, son la recompensa y el refuerzo, expresados generalmente a través de la aprobación de la empresa (aprobación gerencial).

REFERENCIAS:

Dr. Jorge Costa. Desarrollo de la Eficacia en los RRHH - Facultad de Economía - USACH (2000).

Dr. Donald Kirkpatrick. Evaluación de Programas de Capacitación (1994) - USACH.

Dr. Jorge Moutafián. La Organización Orientada al Aprendizaje - Editorial Panorama - Edición 1997