



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO  
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
FACULTAD DE INGENIERIA

## Ingeniería en Higiene y Seguridad

### CAPACITACIÓN

#### Cuestiones Específicas desde lo Pedagógico – Didáctico

#### **Acciones de Capacitación**

Las opciones, se deberán justificar a la luz de los fundamentos teóricos y teniendo en cuenta ciertos criterios de valoración, que garanticen que la opción hecha es la mejor, la más adecuada, la más pertinente o la única posible.

Cada proyecto específico deberá elaborarse teniendo en cuenta todos y cada uno de los componentes.

Algunos de esos componentes, como son los propósito y objetivos generales deben tomar una importancia de relevancia especial ya que de ellos depende el éxito o fracaso de la actuación del capacitador.

Es preciso para ello garantizar la coherencia, evitar la ambigüedades y contradicciones, vinculando de manera recíproca lo teórico y lo práctico.

Otro componente fundamental es el contenido de la capacitación. En este caso, siempre estará referido al tema Higiene, Seguridad y Medio Ambiente.

Es necesario para ello, recuperar todo el material acerca del tema específico, que se considere: necesario, científica y técnicamente valiosos, importante y actualizado. Para luego seleccionarlo, organizarlo y secuenciarlo con un orden lógico. Este debe ser válido por significativo (vinculado con la realidad) y adecuado (que se adapte a las posibilidades de los capacitados).

Se deberá posteriormente, determinar la estrategia metodológica a utilizar para realizar la capacitación, es decir se deberá organizar el proceso de enseñanza.

Para ello deberá apoyarse en ciertas técnicas, recursos, actividades, que contribuyan a despertar el interés y la motivación del sujeto que se capacita.

Una característica fundamental de las estrategias es el orden y la flexibilidad, lo que pone en juego la capacidad y la habilidad de quien capacita para subordinarlas a la situación de quienes aprenden, a sus preguntas, a sus dudas, a sus aportes, a sus narraciones de experiencias y en definitiva a todas las intervenciones que puedan tener quienes se capacitan.

Esto significa que no existe en la didáctica una única y sistemática secuencia de pasos, sino que se admite la variación. Aunque hay que reconocer que hay principios básicos que es útil tener en cuenta para no caer en decisiones absurdas que generen obstáculos y confusiones en los que aprenden.(ver en significado de Estrategia) Estos tienen que ver con la finalidad de la capacitación, podemos cambiar el rumbo de nuestro camino en forma circunstancial pero nunca abandonarlo.

El componente inevitable de toda capacitación es la evaluación. Es básico saber que sucedió y por qué sucedió. Si bien la evaluación se hace siempre al terminar la



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO  
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
FACULTAD DE INGENIERIA

## Ingeniería en Higiene y Seguridad

### CAPACITACIÓN

capacitación, es fundamental para llegar a conclusiones reales, sobre todo para saber "por que sucedió", realizar una evaluación procesual. La evaluación, tiene como finalidad, brindarnos un medio del cual podremos conocer, corregir y mejorar.

Hay que establecer una comparación entre lo que se pretendía y lo que se logro. Así entendida la evaluación, es una herramienta para la indagación y debe valerse de técnicas e instrumentos que posibiliten registrar datos e informaciones que luego deberán interpretarse con espíritu crítico.

Haremos ahora una descripción clara de lo que significan algunos términos que son utilizados con frecuencia y cuyos significados se dan por sentados, pero que a veces se confunden entre sí, ellos son :

**Propósito:** Es aquella finalidad que el capacitador se propone alcanzar con la capacitación. "Para que" la hace. Esa finalidad es conciente, deliberada. Si no se ha encontrado la razón para hacer una capacitación, la misma pierde el sentido. No podemos capacitar sobre un determinado tema sin saber para que le servirá al capacitado.

**Objetivo:** El objetivo, hace referencia a la potencialidad que tiene un sujeto para realizar una actividad establecida y / o asumir un compartimiento determinado.

Por supuesto que los propósitos y los objetivos tienen en cuenta la necesidad de la capacitación, la realidad y toda la situación contextual y circunstancial donde se concreta.

**Contenido:** Es el conjunto de aportaciones culturales y científicas que implica la selección de ciertos saberes que, en determinado momento y circunstancia, se consideran necesarios y valiosos. Es la información organizada y estructurada en orden a un determinado tema, problema o cuestión.

El capacitador es un mediador entre el contenido y el capacitando.

**Enseñanza:** Es el ajuste constante y sostenido de la ayuda pedagógica prestada a quien aprende.

**Estrategia:** Secuencia ordenada de todas aquellas actividades y recursos que utiliza quien capacita en su práctica para conseguir determinadas finalidades en orden a determinados contenidos.

Principios básicos:

- De lo cercano a lo lejano
- De lo conocido a lo desconocido
- De lo fácil a lo difícil



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO  
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
FACULTAD DE INGENIERIA

## Ingeniería en Higiene y Seguridad

### CAPACITACIÓN

- De lo simple a lo complejo
- De lo individual a lo general
- De lo concreto a lo abstracto

Dos aspectos importantes lo constituyen: La temporalización (ajustar la capacitación al tiempo disponible) y el ámbito espacial. (las consideraciones de lugar, tamaño, mobiliarios, iluminación, etc.)

**Evaluación:** Es el proceso que analiza e interpreta el desarrollo y los resultados de un cuadro de referencias y luego elabora conclusiones.

Comprueba en que medida y por qué se han conseguido o no, los objetivos propuestos.

Hay que recuperar:

- La evaluación inicial. Que actúa como evaluación diagnóstica, previa al desarrollo de la capacitación, que provee información acerca de qué saben de determinados contenidos los sujetos a capacitar. Tiene la intención de diagnosticar para ajustar la propuesta de capacitación planificada, introduciendo modificaciones si fuera necesario.
- La evaluación procesual. Durante el proceso de capacitación, que posibilita reajustar, orientar, aclarar y agregar lo imprevisto que se puede incorporar en el proceso de capacitación.
- La evaluación final, o sumativa al terminar, que permite comprobar la eficacia del proceso. Tiene la intención de re-valorar lo ya realizado, a la luz de los resultados obtenidos. Esto deberá capitalizarse para las acciones de capacitación a implementar en el futuro.

Sobre este tema en particular desarrollaremos un apartado especial.