



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

Ingeniería en Higiene y Seguridad

CAPACITACIÓN

**CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE
LA CAPACITACION DEL PERSONAL**

EDUCACION MAS ALLA DE LA ESCUELA

La escuela enseña para la vida, la educación en el trabajo es una educación en la vida, no de un futuro idealizado sino de un complejo presente.

Tres Factores Fundamentales de la Educación Continua

Costos

Ningún país puede pagar una educación permanente, las organizaciones donde se desarrollan las personas deben ser las encargadas de llevar adelante esta capacitación.

Las Organizaciones

Las Organizaciones necesitan que sus integrantes estén capacitados para funcionar correctamente.

El individuo

Las organizaciones se capacitan cuando se capacitan sus integrantes, pero la capacitación de un individuo no garantiza la capacitación de la organización.

Muchas personas en forma individual sienten que su capacidad se desperdicia dentro de una organización, es necesario aprovechar el potencial existente y el que se va formando.

LA OFERTA EDUCATIVA REAL

Esta excede en mucho a la escolar y en total se pueden calificar en tres grandes grupos

La Oferta Educativa Formal

Se lleva a cabo en instituciones educativas que acreditan dicha educación con un diploma o acreditaciones, va desde primer grado a la Universidad.

La Oferta Educativa No Formal

Se desarrolla fuera de las instituciones educativas pero su finalidad es la educación específicamente, dando certificados de los conocimientos adquiridos

La Oferta Educativa Informal

Es la que proviene del mismo medio donde se mueve el individuo, aún cuando no esté dada en forma de curso. (museo, cine, familia, tecnología, etc.)

Sin embargo estas pueden aparecer mezcladas como de hecho lo hacen en cada actividad que realizamos de allí la importancia de la siguiente matriz de posibilidades educativas.



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

Ingeniería en Higiene y Seguridad

CAPACITACIÓN

	Formal	No Formal	Informal
Formal	Cursos con títulos de reconocimiento oficial (primaria, secundaria, terciaria, universitaria, post-grado)	Pasantías, Plan Dual	Influencia de los pares en los programas formales
No Formal	Acreditación de cursos en la empresa	Cursos de capacitación	Participación activa Influencias ambientales
Informal	Normas y procedimientos	Orientación del supervisor	Experiencia diaria

A partir de conocer las diferentes opciones que contamos para capacitarnos y que pueden ser nuestras herramientas para capacitar a las organizaciones, es que debemos estudiar como haremos para mejorar el actual nivel de la organización, veamos ahora como se relaciona la organización con las diferentes partes de la educación, en que nivel grado de interacción se encuentran y a partir de ello encaucemos acciones para que, las que consideremos necesaria y que puedan brindar aportes positivos mediante, evaluación previa, la participación de los individuos que pertenecen a nuestra organización y están en condiciones de brindar ventajas competitivas a la misma a través de su capacitación personal.

1. Educación FORMAL – FORMAL

a. ¿Existe alguna relación de la empresa con los sistemas de educación formal?

- Escuelas para adultos
- Programas de alfabetización
- Escuelas técnicas
- Escuelas de nivel medio
- Institutos terciarios
- Universidades
- Programas de postgrado

b. ¿Sería posible mejorar el nivel educativo, incidiendo en algún esquema de educación formal?

- Colaborando con alguna institución educativa
- Brindando becas
- Tomando a los mejores egresados de alguna institución
- Facilitando la educación formal algún miembro de la empresa
- Desarrollando seminarios e investigaciones en universidades
- Permitiendo o promoviendo que nuestros profesionales tomen o dicten cursos de postgrado



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

Ingeniería en Higiene y Seguridad

CAPACITACIÓN

c. ¿Estamos seguros que todos los integrantes de la empresa tienen el nivel educativo adecuado para las funciones que cumple?

d. ¿Sabemos qué habilidades básicas, en sus distintos niveles y modalidades, requiere nuestra organización de la educación formal?

2. Educación FORMAL – NO FORMAL

a. La gente que suele contratarse ¿recibe en el sistema formal conocimientos aplicables a la organización?

b. ¿Puedo enriquecer la calidad de la educación formal abriendo la organización para residencias u otro medio a diferentes niveles de enseñanza? A fin de adecuar la orientación de los egresados a las necesidades de las organizaciones

3. Educación FORMAL – INFORMAL

a. ¿Es posible que la relación con alguna institución educativa ayude a cambiar la cultura de la organización?

b. ¿Puedo mejorar las relaciones internas de la organización tomando gente de alto nivel de las instituciones con las que tiene relación la organización?

c. ¿Puedo brindar incentivos a los integrantes de la organización y tal vez aumentar la retención de los mejores, facilitando la oportunidad de la inserción a instituciones de diferentes niveles?

4. Educación NO FORMAL – FORMAL

¿Es posible que alguna de nuestras actividades de capacitación sean acreditadas en el currículo de alguna institución facilitando la carrera de los miembros de la organización?

5. Educación NO FORMAL – NO FORMAL

a. ¿Tenemos alternativas de capacitación para todas las necesidades y los diferentes niveles de la organización?

b. ¿Se destinan a capacitación más del dos por ciento del total de horas trabajadas?

c. ¿Hay ajuste entre nuestras necesidades y los programas de capacitación?

d. ¿Hay ajuste entre:

1-Las necesidades de la organización

2-Las necesidades del personal y

3-Las necesidades de nuestros clientes?

e. ¿Estamos usando la capacitación para:

1- Consolidar aspectos que queremos conservar?

2- Reflexionar sobre aquello que nos trae dudas?

3- Cambiar aquello que no nos ayuda?

4- Incorporar herramientas y tecnologías?

f. ¿Qué gente participa en la determinación de nuestra oferta de capacitación y cómo?



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

Ingeniería en Higiene y Seguridad

CAPACITACIÓN

- g. ¿Cómo se determina, quién, cuando y donde debe capacitarse?
- h. ¿Cómo volcamos las experiencias que se recogen en la línea de las actividades de la capacitación?
- ¿Hemos aprendido algo al respecto, como producto de nuestra experiencia?
- i. ¿Cómo canalizamos las inquietudes sobre las necesidades y expectativas que percibimos en los miembros de la organización?

6. Educación NO FORMAL – INFORMAL

- a. ¿Usamos la capacitación para mejorar las relaciones dentro de la organización?
- b. ¿Usamos la capacitación para tejer redes de relaciones con clientes y proveedores?
- c. ¿Tenemos programas con gente del mismo nivel en la organización para mejorar la relación entre pares?
- d. ¿Tenemos programas donde participen diferentes niveles para mejorar las relaciones verticales?
- e. ¿Utilizamos programas de inducción para facilitar la integración de los recién llegados?

7. Educación INFORMAL – FORMAL

- a. ¿Nuestros planes recogen la experiencia de la gente de distintas áreas y niveles?
- b. ¿Tenemos sistemas de planeamiento que permita que un número relativamente alto de gente se involucre?
- c. ¿Nuestros planes van siendo actualizados e incorporan los descubrimientos y aprendizajes de la gente de la organización, transformándolos en patrimonio compartido?
- d. ¿Nuestros presupuestos sirven de marco para discutir que es lo que pretendemos hacer, cuales son las prioridades y cual es el valor de la experiencia obtenida a la luz de las necesidades futuras?
- e. ¿Discutimos nuestros objetivos para replantear los objetivos propuestos y los criterios de evaluación para decidir que es lo apropiado?
- f. ¿La evaluación es formal? ¿La evaluación alcanza a los objetivos propuestos y los cambios de conductas que deben ser modificadas?
- g. ¿Existe la posibilidad que cada individuo haga su propia experiencia?
- h. ¿Las normas y procedimientos acumulan las experiencias y aprendizajes sobre la mejor forma de hacer las cosas?

8.- Educación INFORMAL – NO FORMAL

- a. ¿Cuidamos el valor formativo de las reuniones, nos aseguramos que se compartan los objetivos y las conclusiones?
- b. ¿Cuidamos de hacer llegar las comunicaciones oficiales, de manera que sean más creíbles que los comentarios de pasillo?
- c. ¿Somos conscientes que la gente considera más a los actos de sus jefes más que a sus órdenes?
- d. ¿Los criterios de control, salario y promoción son erráticos?



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

Ingeniería en Higiene y Seguridad

CAPACITACIÓN

- e. ¿Las normas dejan la suficiente libertad para innovaciones?
- f. ¿Ante el error por una iniciativa, se penaliza el error o se busca la comprensión de las causas?
- g. ¿Cuidamos la coherencia y la calidad de los supervisores como formadores de gente?
- h. ¿Utilizamos reuniones de círculos de calidad o similar para dar participación a todos los niveles en el intercambio de información?

9.- Educación INFORMAL – INFORMAL

- a. ¿Los problemas pueden ser detectados en forma inmediata a su aparición o permanecen indefinidamente hasta que lo detectan determinados niveles?
- b. ¿Los niveles inferiores tapan los errores para no ser culpados?
- c. ¿Los problemas son detectados pero no se solucionan? ¿Una persona nueva detecta los problemas pero con el tiempo también se olvida?
- d. ¿Las soluciones propuestas no se llevan a cabo?
- e. ¿Las soluciones llegan por actos individuales?
- f. ¿Nunca hay disponibilidad de gente para la solución de problemas?
- g. ¿Mantenemos nuestros errores ocultos?
- h. ¿Los asuntos críticos son puestos en discusión?
- i. ¿Los problemas se segmentan y se impide la visión global?
- j. ¿La gente se protege ocultando su punto de vista?
- k. ¿Es común que los mandos medios digan a sus jefes que todo anda bien y a subordinados que todo anda mal?

El nivel educativo y las habilidades que la gente adquiere en los sistemas formales influyen definitivamente sobre la cultura de la organización, recíprocamente la cultura de la organización puede frustrar o desarrollar el desarrollo de las habilidades básicas de los individuos.

El tipo de educación relevante en una organización no es solamente el que hacen los individuos aisladamente, es también el aprendizaje que se integra y se comparte como un aprendizaje organizacional.

La organización está siempre en aprendizaje, el logro de soluciones estables en el tiempo no es buen criterio de evaluación.