

# Técnicas de Capacitación

Por : Ing. Anasofia Rivero  
Cátedra: Ergonomía y Cibernética

Dirección de Investigación y Postgrado  
UNEXPO 2010

# ¿Es la capacitación una solución para la adaptación de las personas a los procesos y puestos de trabajo?



Evaluación de  
Desempeño

¿Qué hacer?



Detección de  
Necesidades

¿Cuáles?

¿Adaptación  
conforme?



Evaluación de la  
Capacitación

# Existen dos técnicas para determinar los requerimientos de capacitación:

## Análisis de tareas

- Estudio detallado de un puesto para identificar las habilidades requeridas, de tal manera que se puede instituir un programa de capacitación adecuado, es decir un análisis de los requerimientos del puesto, este análisis es apropiado para determinar necesidades de capacitación de empleados que son nuevos en sus puestos.

## Desarrollo de desempeño

- Estudio cuidadoso del desempeño para identificar una deficiencia y posteriormente corregirla con el nuevo equipo, nuevo empleado, un programa de capacitación o cualquier otro ajuste, para ver si esta puede reducir problemas en el desempeño y exceso de desperdicio o baja producción.



# Determinación de las necesidades de capacitación

Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son:

- Evaluación de desempeño
- Observación
- Cuestionarios
- Solicitud de supervisores y gerentes
- Entrevistas con supervisores y gerentes
- Reuniones ínter departamentales
- Examen de empleados
- Modificación de trabajo
- Entrevista de salida
- Análisis de cargos

# Técnicas Didácticas de Capacitación

Las técnicas didácticas forman parte de la didáctica. En este estudio se conciben como el conjunto de actividades que el facilitador estructura para que el trabajador construya el conocimiento, lo transforme, lo problematice, y lo evalúe. De este modo las técnicas didácticas ocupan un lugar medular en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las empresas para facilitar la construcción del conocimiento.

- **DIÁLOGO SIMULTANEO ( CUCHICHEO ):** Facilita la confrontación de ideas o puntos de vista de los participantes.
- **LECTURA COMENTADA:** Consiste en la lectura de un documento de manera total, párrafo por párrafo, bajo la conducción del instructor. Al mismo tiempo, se realizan pausas con el objeto de profundizar en las partes
- **DEBATE DIRIGIDO:** Esta técnica se utiliza para presentar un contenido y poner en relación los elementos técnicos presentados en la unidad didáctica con la experiencia de los participantes.
- **TORMENTA DE IDEAS:** La lluvia de ideas es una técnica en la que un grupo de personas, en conjunto, crean ideas. Esto es casi siempre más productivo que cada persona pensando por sí sola.
- **DRAMATIZACIÓN:** También conocida como socio-drama o simulación, esta técnica consiste en reproducir una situación o problema real. Los participantes deberán representar varios papeles siguiendo instrucciones precisas en un determinado tiempo. La interacción entre los diferentes actores tiene como objetivo encontrar, sobre la marcha, una solución aceptada por las diferentes partes.
- **EL MÉTODO DEL CASO:** Consiste en que el instructor otorga a los participantes un documento que contiene toda la información relativa a un caso, con el objeto de realizar un minucioso análisis y conclusiones significativas del mismo.