

SELECCIONA LOS MEDIOS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

¿Qué son los medios de capacitación?

Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación.

Ahora bien, sabiendo que son los medios podemos ver que para cubrir estas necesidades de capacitación, cuando se realiza un estudio de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), en muchas de las ocasiones los resultados de estos estudios quedan en apuntes o notas que jamás se registran en los archivos correspondientes.

Objetivos:

- 1- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.
- 2- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales las personas pueden ser consideradas y apoyadas de la misma forma y sin problemas adicionales.
- 3- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Algunos medios para la realización de la capacitación a los trabajadores son:

CONFERENCIA
Permite llegar a una gran cantidad de personas y transmitir un amplio contenido de información o enseñanza. Se puede emplear como explicación preliminar antes de demostraciones prácticas. Por ejemplo, es útil al impartir las medidas de seguridad, organización de planta, etc.

MANUALES DE CAPACITACION
Manuales de capacitación u otros impresos, diagramas que permiten la exposición repetida, es útil aplicación de secuencias largas o procedimientos complicados que no pueden retenerse en una sola presentación.

REALIZACION EFECTIVA DEL TRABAJO
El nuevo colaborador aprende mientras trabaja, bajo la guía de un instructor, es útil en la transmisión de habilidades, de experiencia, ensayo y error.

DISCUSION DE GRUPOS E INTERACCIÓN SOCIAL
Comprende el desarrollo de habilidades interpersonales requeridas por tareas ejecutivas y de supervisión como vías de solución de problemas mediante grupos de discusión, dirección de debates y contratos con personas para el manejo directivo de problemas reales de supervisión.

ENTREVISTAS PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS
Se orienta básicamente al asesoramiento de colaboradores. Los supervisores encargados de capacitación mantienen periódicamente estas estrategias para mejorar la eficiencia en el trabajo de cada individuo. Se usa generalmente en la capacitación de directivos.

TÉCNICAS MODERNAS DE CAPACITACIÓN

• **Capacitación en el Trabajo**
La más conocida es la técnica del entrenador en este caso, al empleado lo capacitan en el puesto un trabajador experimentado o su supervisor. En los niveles de menor jerarquía, los aprendices reciben el dominio para operar una maquina observando al supervisor.

• **Aprendizaje a Distancia por Videoconferencias**
Las videoconferencias se vuelven cada vez más populares como medio para capacitar empleados que se encuentran en distintos lugares geográficas, entre si o respecto del instructor.

• **Capacitación con CD-ROM e Internet**
Muchas empresas ya usan su propia red interna, Intranet, para facilitar la capacitación por computadora.

• **Rotación de Puestos**
Esto se hace con el objeto de que los empleados de la organización adquieran experiencia y conocimientos sobre varios puestos. Algunas empresas alientan la rotación del personal de una a otra función. Normalmente cada movimiento es precedido por una sesión de instrucción directa.

• **Videotelefonía**
Esta forma de Videotelefonía está asociada a la comunicación personal o Videotelefonía escritorio a escritorio.

• **Entrenamiento Vesticular.**
A fin de evitar que la instrucción interfiera con las operaciones normales de la organización, algunas empresas utilizan instalaciones que simulan las condiciones de operación real.