

7 errores comunes en la capacitación¹

Estos son los errores más comunes que tienen las empresas que deciden emprender un proceso de capacitación de su personal. Tome nota para no caer en ellos.

No hacer el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) o no hacerlo bien

Muchas empresas pequeñas que tienen pocos trabajadores y deciden capacitarlos detectan necesidades de capacitación en forma intuitiva o asistemática, sobre la base de las percepciones del propietario o el gerente de la organización.

En las grandes empresas sucede algo diferente. Se realiza el DNC pero el diagnóstico no es acertado cuando habiendo una diversidad de necesidades en cada área se busca una capacitación estandarizada; o se parte únicamente de las necesidades desde el punto de vista de la organización soslayando las que propongan los trabajadores.

La capacitación es impartida por el jefe del área o el de RR.HH

No siempre quien más sabe sobre un tema es el que mejor puede transmitir una enseñanza al respecto. Se requiere de una serie de habilidades y técnicas aprendidas. Ante ello quedan dos caminos, que pueden ser complementarios: capacitar a los capacitadores (incluyendo los jefes de área) o contratar los servicios de una empresa especializada en capacitación de recursos humanos.

Mal diseño de la capacitación

Se dan casos en los que los participantes de un curso salen del mismo quejándose de lo aburrido, tedioso, extenso e incluso inútil del mismo. Esto se reflejará en las encuestas de evaluación de las capacitaciones.

Capacitaciones fuera de horario

Es importante convencer a la dirección de la empresa que las capacitaciones se realicen dentro del horario de trabajo, para que el trabajador participe con mayor compromiso y no lo vea como una tediosa obligación que le resta su tiempo.

Los mismos temas

Hay expertos que señalan que esto suele ocurrir en muchas organizaciones: año tras año, los mismos capacitadores imparten los mismos cursos y a la misma gente. Es fundamental que los organizadores vean la dinámica que hay en la organización, en las personas y en los conocimientos. ¡Nada es estático!

Mala selección

A veces se selecciona erróneamente al personal a capacitar, pero también a los capacitadores y, peor aún, los temas a desarrollar en la capacitación. Es preciso seleccionar al personal que realmente necesite capacitarse y brindarle lo que realmente requiera para hacerlo más competitivo, con capacitadores verdaderamente competentes.

¹ Fuente: Conexión ESAN

Tentaciones del capacitador

Esto guarda relación con el punto anterior. Muchos capacitadores caen en la tentación de querer demostrar que dominan un tema y pretenden dar clases magistrales cuando el método podría consistir, de acuerdo a las características del tema, en dejar que los participantes aprendan por sí mismos.

Otra tentación es que el capacitador pretenda que los participantes aprendan todo lo que él sabe. Se expaya en muchos demasiados detalles y dispersiones del tema que impiden comunicar e identificar el mensaje principal.