

JUAN ROSBACO

Capacitación Continua

Julio - 2003

PETROLEUM CONSULTANTS

DIFERENTES FORMAS Y ETAPAS EN LA CAPACITACIÓN

- Estudios de grado
 - Estudio de posgrado
 - Cursos en la especialidad
 - Cursos en otras especialidades
 - Trabajo guiado y/o en equipo
 - Análisis, “investigación”, desarrollo
 - Enseñanza

CURSOS DE GRADO

Es fundamental porque es en la facultad donde nos formamos y empezamos a razonar con rigor científico; de allí la importancia de elegir una buena universidad. De todas maneras muchas falencias pueden subsanarse posteriormente *(si el ex-joven poco aplicado tiene pasta y, posteriormente, se motiva e interesa).*

CURSOS DE POSGRADO

Es fundamental elegir en qué y cuándo.

- **CURSOS**
- **TRABAJO GUIADO Y/O EN EQUIPO**
- **INVESTIGACIÓN**
- **TRASMISIÓN DE NUESTROS
CONOCIMIENTOS A TERCEROS**

Son algunas de las formas para “aprehender” y esto es
lo que yo entiendo por **CAPACITACIÓN CONTINUA.**

¿PARA QUÉ NOS CAPACITAMOS?

Diferentes situaciones

- Para iniciarnos en un tema.
- Para conocer lo básico del tema, porque debemos interactuar con él.
- Para conocer lo necesario, desde una posición gerencial.
- Para progresar en el conocimiento del tema y convertirnos en un referente.

... para tener en cuenta

La capacitación es bastante más que asistir a dos o tres cursos por año; debemos saber para qué nos estamos capacitando a fin de saber cómo hacerlo.

En la capacitación de alguien que se inicia (*en especial si son sus comienzos como profesional*) lo fundamental es la motivación. Todos recordamos algún curso, alguna visita o algún compañero más antiguo que nos movilizó en lo que hoy es nuestra pasión. En esta etapa lo pasional es tanto o más importante que lo instrumental.

De todas formas, la capacitación debe apuntar también a que la persona pueda comenzar a trabajar “profesionalmente” en el tema en el plazo más corto posible (*razonando, investigando, distinguiendo entre lo importante y lo accesorio, y tomando decisiones*).

En la capacitación a “interactuantes” y a gerentes, el “capacitador” no deberá abundar en detalles; por el contrario habrá de enfatizar en los conceptos fundamentales, de forma que los mismos se graben de por vida en el capacitado.

CALOR - DOLOR - TUMOR y RUBOR (*decía el Doctor Vázquez Ferro hace más de cuarenta años y aún no he podido olvidarme*).

Esto prueba que las características histriónicas del instructor ayudan en el aprendizaje (*pero sin excederse*).

Cuando uno se quiere convertir en un referente de algo, la capacitación continua debe ser intensa, permanente.

En ese caso se deberá asistir a distintos tipos de cursos y fundamentalmente a aquéllos donde el tema es conocido (*esto tal vez no sea comprendido por muchos gerentes, pero **no se trata de una pérdida de tiempo; por el contrario uno compartirá la experiencia de otro referente y volverá a su lugar de trabajo con un montón de temas para analizar. Además **es casi seguro que la comunicación con el instructor y con algunos compañeros perdure y de esta forma tendremos una suerte de capacitación a distancia***).**

También resultan fundamentales los cursos de actualización (*esto es, nuevas técnicas que aparezcan en la disciplina*). En estos casos, es menester que los conocimientos se apliquen de inmediato.

Tampoco podrá descartarse la capacitación (*cursos y/o trabajo*) sobre temas con los que se interactuará.

Asimismo, será conveniente que se tenga participación activa en Simposios, Congresos y actividades similares, ya que publicar y exponer ante terceros obliga a pensar, analizar, investigar (*nuevamente muchos gerentes creen que mandar a alguien a un Congreso es un premio para todos y no para aquéllos que hacen el esfuerzo - la frase “ no, que vaya Nestor, Fidel ya fue a otra actividad este año “ es habitual y representa un pensamiento típico de alguien que desconoce qué es la capacitación).*

CONCLUSIONES

La capacitación es un conjunto de acciones mancomunadas (*cursos, trabajo en equipo, trabajo guiado, presentación de trabajos en congresos, “investigación”, actividad docente, cursos de complementación, etc.*) y no ir a tres cursos por año y a un simposio cada dos años.

Para los principiantes, la motivación es un ingrediente fundamental.

Resulta de gran utilidad para el especialista, asistir a cursos en los que se conoce el tema.

Si se va a un curso sobre una nueva técnica correspondiente a la disciplina en la que uno trabaja, la aplicación debe ser inmediata.

CONCLUSIONES

Cont.

En los cursos informativos, el instructor deberá evitar el abundar sobre detalles, debiendo remarcar los conceptos que deben quedar grabados.

Características histriónicas moderadas del expositor serán apreciadas.

Enseñar es la mejor forma de capacitarse (*y una de las maneras más éticas de devolverle a la sociedad lo mucho que ella nos dio*).

Los participantes en los congresos deberían seleccionarse entre los más interesados en el tema, tomando en cuenta su potencial participación activa y dejando de lado, la común práctica de “participación por cronograma”.