

ENSEÑAR Y CAPACITAR

Enseñar busca transmitir conocimientos, mientras que capacitar busca desarrollar habilidades específicas.

Enseñar

Se centra en los conocimientos y conceptos teóricos.

El objetivo es que el individuo aprenda.

El proceso educativo es más amplio que el de capacitación.

Capacitar

Se centra en adquirir habilidades específicas para una aplicación inmediata.

El objetivo es que mejore su productividad.

Implica proporcionar al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y diestro en la ejecución de su propio trabajo.

Es un enfoque estructurado que busca desarrollar habilidades o conocimientos específicos para un propósito definido.

En el mundo laboral, la capacitación se brinda a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

La sinergia entre aprendizaje y capacitación es vital tanto para el crecimiento personal como para la excelencia profesional.

Capacitación *versus* enseñanza

La enseñanza

- La enseñanza está más relacionada con los conceptos teóricos que la capacitación. ***La capacitación está relacionada con la aplicación práctica del conocimiento (es decir, con el desarrollo de habilidades).***
- La enseñanza busca impartir nuevos conocimientos, ***mientras que la capacitación equipa a quienes ya están formados con herramientas y técnicas para desarrollar un conjunto específico de habilidades.***
- La enseñanza se realiza, usualmente, en el contexto de ambientes educativos y académicos, mientras que la capacitación se asocia con cursos cortos e intensivos posteriores a la educación secundaria y/o universitaria de grado.

- Usualmente los educadores proporcionan retroalimentación a sus estudiantes, mientras que los capacitadores reciben retroalimentación de los alumnos.

Sin embargo... la capacitación

- *La capacitación es el proceso de enseñar o aprender una habilidad o una tarea, y los capacitadores realmente enseñan algo. Por lo tanto, la capacitación se puede considerar como una actividad más amplia que puede abarcar la enseñanza.*
- La enseñanza también puede incluir actividades y objetivos típicos de la capacitación, como sesiones prácticas y demostraciones.
- A pesar de que, a veces, las técnicas de enseñanza y de capacitación pueden variar, la diferencia entre la capacitación y la enseñanza no está relacionada con el proceso *per se*, sino con el enfoque. La capacitación generalmente tiene un enfoque más específico que la enseñanza.
- Para desarrollar capacidades como un profesional una persona necesita intentar comprender los conceptos teóricos y, también, tener exposición práctica. Por lo tanto, la enseñanza y la capacitación son conceptos educativos igualmente importantes y complementarios.

Las diferencias entre capacitación y educación

La educación busca que el individuo aprenda; la capacitación, que mejore su productividad

Por Edgardo Frigo

Para poder competir, las empresas hoy buscan personas que puedan adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, procesos y productos, tengan una visión más global, y sean capaces de abordar temas muy complejos en equipos interdisciplinarios.

Hasta hace poco se creía que estas características eran imprescindibles para la alta gerencia. Hoy comprendemos que necesitamos estas habilidades en cada integrante de la organización.

La capacitación hace cada vez más hincapié en la necesidad de saber analizar problemas, e identificar los datos necesarios para su solución. La creciente rapidez de los cambios hace que ningún especialista pueda leer y retener toda la información que se produce en su campo.

Este especialista, entonces, debe saber dónde recurrir, y darle a la organización el apoyo para permitirle contar con la información necesaria en tiempo y forma.

Como se vincula la capacitación con la empleabilidad

La empresa, para poder sobrevivir y crecer, necesita individuos que puedan sobrevivir en medio del caos y el cambio. No solo necesita poder reclutarlos y entrenarlos. También debe poder retenerlos, y lograr que den lo máximo de sí en beneficio de la organización.

El secreto es el compromiso. Nuestras empresas no podrán competir, si su personal trabaja "solo por dinero". Las organizaciones necesitan no solo trabajo. Requieren también creatividad, innovación, emprendimiento, excelencia y alta productividad de cada persona. Esto solo se consigue trabajando con gente altamente entrenada. El entrenamiento es condición necesaria, pero no suficiente. También se necesitan motivación, y compromiso.

El compromiso es una calle de dos sentidos. Las personas solo se comprometen cuando perciben que la organización está comprometida con ellos más allá de los discursos, lo que se enlaza con el concepto de empleabilidad.

Las personas y las empresas están comenzando a formar "equipos", en el que ambos tienen responsabilidad tanto de la productividad de la empresa, como de la empleabilidad de la persona. Como hemos señalado en otras ocasiones, se trata de dos caras de la misma moneda. Si ambos no trabajan en conjunto, la empresa no podrá competir con sus rivales y perderá mercado; el trabajador estará destinado a la marginalidad laboral.

Qué diferencias hay entre educar y capacitar

Ahora bien: la educación, como la capacitación, se dedica a transmitir conocimientos, actitudes, habilidades y conductas. Lo hace en parte por procesos educativos estructurados, y por experiencias educativas no estructuradas a través de otros miembros de la sociedad. ¿Qué diferencias hay entre ambas?

¿Porqué una escuela “educa” pero no “capacita”?

–El objetivo en la educación, es que el individuo aprenda.

–En la capacitación el objetivo es que mejore su productividad.

El proceso educativo es más amplio que el de capacitación, y tiende a la adquisición de conocimientos generales. La empresa, en cambio, busca provocar un cambio en el trabajador en función de sus propias necesidades y objetivos. Es un proceso estructurado, con objetivos específicos bien definidos.

En la educación, "producir" es secundario. En la organizaciones, se busca generar cambios positivos del modo más rápido posible. En el aprendizaje académico, la teoría tiene mayor importancia que la práctica. En las empresas es a la inversa. En el campo académico el aprendizaje es graduado, y sus contenidos suelen ser amplios. En la empresa, está supeditado a necesidades específicas.

¿Conoce la diferencia entre capacitar y educar a sus empleados?

La capacitación ha sido considerada como un componente esencial de las empresas exitosas. En el caso de las empresas alimentarias, esto no es diferente. La pregunta que nos planteamos hoy es si realmente la capacitación es lo que conduce al éxito, o existe algo más.

Capacitación o educación

Exploremos las diferencias clave entre la capacitación y la educación. La capacitación es una instrucción para saber qué hacer, o cómo hacer alguna actividad. La capacitación provocará un comportamiento basado en fuerzas externas. La retroalimentación positiva o negativa dictará el comportamiento final. Esto es similar a la forma como se puede entrenar a una mascota. Uno de los problemas al respecto consiste en que, en el caso de no recibir una retroalimentación negativa, los malos hábitos pueden desarrollarse con el tiempo, lo cual se convierte en una situación que debe ser monitoreada constantemente. Por otro lado, el personal que ha sido educado tiene más probabilidades de hacer las cosas de manera espontánea. No necesitan un refuerzo positivo o negativo para mantener el comportamiento adecuado. Durante el proceso educativo, a una persona se le proporciona la comprensión de las razones por las cuales un comportamiento particular es importante y se les informa no solo sobre las tareas, sino también sobre todo el sistema (es decir: calidad, seguridad de los alimentos, seguridad de los empleados, BPMs, etc.). La educación provocará comportamientos basados la automotivación, es decir, en fuerzas internas. El personal educado actúa en base a lo que entiende y sabe.

Como un ejemplo adicional de cómo la capacitación se queda corta, piense en un empleado que esté capacitado para usar una redecilla. Después de asistir a una sesión de entrenamiento en la que se le dice que debe usar una redecilla en el cabello y recibir orientación sobre la forma correcta de usar una redecilla (que cubra completamente el cabello y las orejas), es posible que el empleado aún no entienda la importancia de usarla (para prevenir la adulteración del producto). Si ve a otros empleados que no están usando las redes para el cabello, o que no las están usando adecuadamente, la capacitación no será efectiva. Por otro lado, si el empleado es educado, incluso si observa que otros no cumplen con la práctica adecuada, es más probable que continúe con el comportamiento adecuado ya que entiende por qué es importante hacerlo. Incluso puede tomar medidas para educar a las personas que no cumplen con el requerimiento.

Además de la capacidad de trabajar sin correcciones constantes, los empleados educados ofrecen otros beneficios a una organización. Estos beneficios se notan cuando existen obstáculos para las actividades de rutina, cuando se necesita un cambio o cuando se requiere la aportación del empleado. La capacidad de reconocer y lidiar con el cambio es esencial para las compañías de alimentos exitosas. Si esta capacidad de reconocimiento y respuesta se encuentra en todos los empleados, las posibilidades de éxito mejorarán enormemente. Cuando las cosas no salen según lo planeado, como sucede a menudo en el entorno de procesamiento de alimentos, los empleados educados están mejor preparados para emitir juicios acertados.

Considere a un empleado que está capacitado para mover un pallet de ingredientes del punto A al punto B. Si llega al punto B y encuentra que la ubicación no está disponible, es posible que una persona capacitada no sepa cómo responder. Por otro lado, una persona educada tendrá conocimiento sobre la tarea que le permitirá ajustar adecuadamente el comportamiento. Si la persona entiende, por ejemplo, la razón por la cual el producto fue movido, puede actuar en consecuencia. ¿El propósito era eliminar un ingrediente del punto A para que la limpieza pueda realizarse? ¿El propósito era colocar el ingrediente en el punto B para que estuviera disponible para su uso en ese lugar? ¿El propósito fue mover el producto a un área de espera para su eliminación final debido a que el producto está contaminado? Un empleado que no está educado podría colocar el material en un área que podría ser indeseable o incluso

peligrosa, como por ejemplo en un lugar en el que pueda contaminarse con las prácticas de limpieza o con alérgenos, o en un área no segura donde se pudiera colocar accidentalmente un producto contaminado de nuevo en uso. El hecho de conocer la razón por la cual se está realizando una actividad, puede marcar la diferencia entre una ejecución exitosa y una errada.

Así mismo, los cambios son más fáciles de implementar con empleados educados, ya que están mejor preparados para entender las razones por las que el cambio es necesario. ¿Alguna vez escuchó a un empleado decir una frase como "siempre lo hemos hecho de esta manera"? Esto es claramente una declaración de un empleado capacitado. El empleado capacitado ve que un procedimiento establecido proporciona un resultado predecible, sin cuestionar si el resultado sigue siendo viable. Un empleado educado ve el panorama general y es más probable que comprenda por qué se puede requerir un resultado diferente. Como ejemplo, muchas plantas de alimentos han realizado ajustes en sus procedimientos de limpieza en los últimos años para garantizar que los métodos no solo sean efectivos contra los problemas microbiológicos, sino también contra los alérgenos.

La misma estrategia de limpieza puede no ser efectiva para dos problemas diferentes. Un empleado educado sobre las razones de la limpieza es más probable que entienda la necesidad de cambios en los métodos. La adaptabilidad es ciertamente un rasgo valioso en un empleado. La mejora continua es un objetivo de la mayoría de las organizaciones. Las ideas sobre mejoras a menudo provienen de los empleados que trabajan con diversos procesos. Cuando una persona es educada, puede contribuir mejor, ya que, en lugar de ser un seguidor, puede ser un iniciador. Al comprender su rol, es más probable que haga sugerencias para mejorar. ¿Qué compañía no podría beneficiarse de una aportación más útil de los empleados en todos los niveles de la organización?

Conclusión

Si bien el énfasis de este artículo ha estado en la necesidad de educación, es importante entender que tanto la capacitación como la educación son necesarias para el éxito. Un empleado no puede simplemente ser educado sobre la importancia de realizar una tarea; él también debe ser entrenado sobre la forma como debe hacer el trabajo. Considere a un empleado educado sobre la importancia de la limpieza, pero que no ha

sido entrenado adecuadamente para realizar el trabajo. Si bien este empleado comprende los objetivos de la tarea, no es probable que los cumpla sin tener las habilidades que se obtienen a través de la capacitación.

Al combinar capacitación y educación, se obtienen los mejores resultados. Los empleados son el mayor activo de una compañía. Cuando se proporciona capacitación y educación adecuadas a los empleados, se está realizando una inversión vital en este activo. Los rendimientos de esta inversión probablemente superarán las expectativas.

¿Capacitar, educar, instruir, son lo mismo?

No son lo mismo, por eso siempre se hace una diferenciación. Los términos más utilizados son educación y capacitación.

La educación está relacionada con el desarrollo de la persona en múltiples aspectos: intelectuales, morales, éticos, sociales y culturales. En el ámbito académico se habla de educación sobre todo para la formación inicial, es decir, desde la educación preescolar hasta la educación media, e incluso media superior.

En la educación, la educadora o el educador buscan que el educando se desarrolle en múltiples aspectos que le permitan desenvolverse adecuadamente en la sociedad, desarrollarse en ella y tener los conocimientos para resolver problemas cotidianos.

La capacitación se brinda sobre todo a adultos, porque su ámbito es el aprendizaje y la adquisición de destrezas, habilidades, juicios de valor o conocimientos para desempeñar en forma correcta una actividad.

Por lo mismo, ***se suele hablar de capacitación para el trabajo, cursos de capacitación. Si en la educación se educa para ser (o para formarse), en la capacitación se busca que la persona sea capaz de hacer.***

