

UADE
VIRTUAL



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

UNIDAD 6
Métodos y técnicas
aplicados a la capacitación

UNIDAD 6

Métodos y técnicas aplicados a la capacitación



El desarrollo de contenidos que se presenta a continuación es una selección editada y compilada ad hoc, sobre la base de la bibliografía citada al pie, para ser utilizado exclusivamente como material de estudio de **UADE Virtual**.

Ha sido realizado por la profesora:



Lic. Verónica Saiz

ÍNDICE

1. Métodos y técnicas de aprendizaje aplicados a la capacitación

2. Aprendizaje por transmisión

2.1. Discurso o conferencia

2.2. Discurso o conferencia

3. Aprendizaje por acción

3.1. Proyecto guiado o análisis de casos

3.2. Simulacros

3.2. Método de guías

4. Aprendizaje por experiencia

4.1. Métodos pedagógicos basados en vivencias

4.2. Entrenamiento en puesto de trabajo



1. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE APRENDIZAJE APLICADOS A LA CAPACITACIÓN

En este material, se presentan los distintos métodos y técnicas de aprendizaje que se aplican a la capacitación.

Veamos a continuación un esquema de clasificación de la diversidad de métodos que existen:

Configuración metodológica y didáctica		Dimensión de la competencia en la actuación	Competencia en materia técnica (conocimientos técnicos y técnicas laborales)	Competencia en materia de métodos (técnicas de aprender y de trabajar)	Competencia en materia de relaciones sociales y dirección (trabajo en equipo, métodos de comunicación)
Aprendizaje por transmisión ↑ Aprendizaje por acción ↓ Aprendizaje por experiencia	Discurso/conferencia		+	-	
	Diálogo en clase		+	-	
	Uso de medios cerrados		+	-	
	<i>Superlearning</i> por sugestión		+		
	Proyecto guiado		+	+	-
	Simulacro		+	+	-
	Proyecto de organización propia		+	+	+
	Método de texto guía		+	+	+
	Trabajo en equipo según preguntas de guía		+	+	+
	Trabajo individual según preguntas guía		+	+	
	Visualización del proceso de aprendizaje (método Metaplan)		+	+	
	Ejercicios artísticos			+	+
Métodos pedagógicos basados en vivencias			-	+	

- + Importante para promover la competencia en cuestión
- De menor importancia para la promoción de dicha competencia

Valencia didáctica de métodos nuevos y antiguos en la formación en las empresas (Rolf, 2002, p. 96)

2. APRENDIZAJE POR TRANSMISIÓN

El aprendizaje por **transmisión** está orientado a la adquisición de conocimientos y, entre los métodos con los que más se relacionan este tipo de aprendizajes, encontramos los siguientes:

- discurso o conferencia,
- diálogo en clase.

2.1. Discurso o conferencia

El discurso es la manera más tradicional de aprender. Se utiliza para adquirir **conocimientos técnicos** y, por eso, está muy difundido en el ámbito del perfeccionamiento profesional en las empresas.

El par importante en el método discursivo es la relación **contenido-instructor**, ya que este debe tener mucha experiencia en el tema sobre el cual enseña. A veces, los conferencistas son **académicos** y, otras veces, son personas que tienen determinada **experiencia laboral**.



Este método "funciona" sin una participación activa de quienes aprenden, cuyas actividades consisten en escuchar, pensar y apuntar. Por eso, se recomienda que el discurso o conferencia **no dure más de dos o tres horas**, ya que un adulto puede mantener su atención como máximo durante cuarenta minutos.

En los últimos años, especialmente en el sector del perfeccionamiento profesional, se espera que la persona que pronuncia un discurso pueda dirigir un diálogo sobre la base de las reacciones de quienes aprenden.

2.2. Diálogo en clase

Este método, muy frecuente en las escuelas, prevalece en las clases ofrecidas en las empresas durante la **formación inicial y el perfeccionamiento profesional**.

Consiste en una forma atenuada de las clases de tipo frontal. Sin embargo, al igual que éstas, sólo procura abordar los contenidos definidos por el docente: **conocimientos técnicos y habilidades técnicas**.



En este método, el par importante es el de **instructor y participante**. Se observa que el rol del instructor es fuertemente acentuado, ya que es quien dirige el diálogo. El grupo de participantes, por su parte, debe ser reducido: lo ideal es que sean **20 ó 25 personas coordinadas por un instructor**.

Las actividades en las que se utilice el diálogo como método predominante pueden ser de, aproximadamente, **tres horas**.

3. APRENDIZAJE POR ACCIÓN

El aprendizaje por acción es el famoso “aprender haciendo”. Esta modalidad permite que sea el mismo alumno quien desarrolle la capacidad de aplicar su conocimiento en el contexto específico en el que debe continuar luego trabajando.



En esta modalidad, los alumnos deben ser animados a actuar de modo independiente.

Algunas de las principales metodologías de esta categoría son las siguientes:

- proyecto guiado o análisis de casos,
- simulacros,
- método de guías.

3.1. Proyecto guiado o análisis de casos

En este tipo de proyectos, los participantes deben formar **pequeños grupos y solucionar una tarea** ligada con alguna situación problemática que ocurre en la compañía. Para la resolución, los participantes deben planificar, ejecutar y controlar sus acciones. Los equipos de trabajo idealmente deberían estar conformados por **especialistas de distintas disciplinas** para que la riqueza del trabajo en equipo sea mayor.

En este caso, el par importante es el de **contenido y participante**. El instructor, en cambio, participa de guía y, por eso, se lo llama **tutor o mentor**.



Estos proyectos se caracterizan por no poder ser realizados únicamente desde el escritorio. Por eso, se requiere que los participantes trabajen físicamente y aporten sus emociones para la resolución de la tarea.

Podemos señalar, por último, que este método está más relacionado con acciones de **desarrollo** que de capacitación. Es por este motivo que se lo utiliza para desarrollo empresarial.

3.2. Simulacros

Los simulacros consisten en la presentación de **situaciones problemáticas** en las empresas y la necesidad de **tomar decisiones**. De esta forma, el participante puede actuar en un entorno verosímil, similar a una **situación real** en la empresa. Tienen un tiempo de inicio y de finalización, lo cual permite analizar los resultados obtenidos.

Con este método, se les exige a los participantes que actúen de **modo independiente y por iniciativa propia**.

El par importante en los simulacros es el de **participante y contenido**, ya que se ponen en juego las habilidades del participante.



Es conveniente aplicarlo en **grupos de trabajo reducidos** y, en lo posible, **heterogéneos** en la formación de los integrantes. El objetivo principal de los simulacros es que los participantes aprendan a tomar decisiones. Por este motivo, es una técnica muy utilizada para formar futuros gerentes o directivos.

3.3. Método de guías

Las guías se utilizan tanto para un **trabajo en equipo** como para uno **individual** cuando se quiere generar alguna actividad a distancia o de autoinstrucción.

Este método se basa en facilitarle al participante los conocimientos necesarios para solucionar una tarea, ofreciéndole la documentación y los textos que necesite. Estos textos incluyen preguntas para aprender y captar los temas, de modo que quienes aprendan puedan seguir un recorrido predeterminado.



En este método, el par importante es el de **contenido y participante**. Si bien se busca prescindir del instructor para que el participante se relacione directamente con el contenido, debe haber un vínculo cercano con la persona que administra la actividad para que supervise y evalúe los resultados de la misma.

4. APRENDIZAJE POR EXPERIENCIA

El aprendizaje por experiencia es una forma de aprendizaje mediante la cual los alumnos construyen su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores, directamente desde la experiencia en su realidad cotidiana.

Los métodos que más se relacionan a este tipo de aprendizaje son los siguientes:

- métodos pedagógicos basados en vivencias,
- entrenamiento en puesto de trabajo.

4.1. Métodos pedagógicos basados en vivencias

La finalidad de los métodos basados en vivencias (programas de recreación, caminatas, excursiones en canoa, etc.) consiste, al igual que sucede en el caso de los ejercicios artísticos, en desarrollar las **facultades no técnicas** de los empleados.

4.2. Entrenamiento en puesto de trabajo

El entrenamiento en el puesto de trabajo es **la técnica más compleja y efectiva**, ya que es la mejor manera de aprender algo para aplicar al trabajo.



Por lo general, es un entrenamiento uno a uno, ya que para desarrollarlo, se necesita un **instructor, supervisor o coach cercano**. Esa persona debe estar capacitada y saber enseñar, además de tener buena disposición a hacerlo.

El tiempo de duración del entrenamiento en puesto de trabajo depende de la complejidad de la tarea y de lo que la empresa disponga.

UNIDAD 6

Métodos y técnicas aplicados a la capacitación

Bibliografía

- » Arnold, R. (2002). *Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas*. Montevideo: CINTERFOR.