



www.caydepoconsulting.com

Arquitectura de las Competencias de un Instructor / Facilitador

Presentación del Programa:

“...en procesos de Capacitación, existen 4 tipos de presentaciones: la que preparas, la que dices, la que te hubiera gustado decir y la que entendieron...”

Luis Yopez, Facilitador Profesional

Dentro del desarrollo de las organizaciones es de vital importancia la capacitación de sus miembros, de tal manera que contribuyan al incremento de sus niveles de rentabilidad, calidad, productividad y servicio al cliente interno y externo. Sin embargo, no es una tarea sencilla, ya que una mala instrucción puede alejar a los colaboradores de los objetivos previstos por la empresa.

La Capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

La Arquitectura de Formación de Instructores de Capacitación está diseñado para otorgar a los participantes los principales conocimientos, técnicas y procesos que desarrollen sus competencias para planear, organizar, ejecutar y controlar cursos y talleres efectivos de capacitación, desarrollo y adiestramiento.

El papel del Instructor Interno en una empresa es proporcionar instrucción y formación sobre temas de seguridad y salud laboral a los empleados. Es responsable de desarrollar e impartir programas de capacitación que satisfagan las necesidades específicas de la empresa.

El instructor interno también puede proporcionar capacitación personalizada para satisfacer las necesidades específicas de cada empresa, ya que están familiarizados con las políticas y procedimientos de la compañía.

Sin duda, el perfil de instructor interno es un rol importante para la gestión de la capacitación empresarial hoy en día. Aún más, en empresas medianas y grandes o de sectores con actividades peligrosas, como las de ciertos sectores industriales.

Material diseñado por Luis Arturo Yopez Zurita

Competencia #1: Aplicación de la Teoría del Aprendizaje de Adultos - Andragogía

Aprender es una parte permanente del desarrollo humano que es personal, está supeditada a la experiencia y, hasta cierto punto, es intuitiva. A medida que los profesionales participan en actividades para aumentar su conocimiento y habilidades, no son capaces de desembrollar las experiencias personales desde su orientación hacia el aprendizaje y la receptividad hasta las experiencias de capacitación. Los estudiantes adultos a menudo derivan mayores beneficios de las experiencias de capacitación cuando pueden escoger oportunidades de capacitación que (a) les interesan, (b) desarrollan el conocimiento básico que ya tienen y (c) consideren que están conectadas a sus metas personales de desarrollo profesional y laboral.

Conceptos básicos:

- Los principios del aprendizaje de adultos son importantes para el desarrollo de una capacitación basada en competencias.
- La teoría del aprendizaje de adultos surge de teorías conductivistas y constructivistas.
 - Las perspectivas conductuales resaltan la importancia de estructurar el ambiente de aprendizaje para que la información sea recibida en pequeños incrementos que se apoyen entre sí junto con estímulo positivo.
 - Los abordajes constructivistas resaltan la importancia de la cultura para configurar las motivaciones y expectativas para el aprendizaje y crecimiento profesionales.
- Las diferencias individuales entre los estudiantes adultos influyen en la dinámica interpersonal y grupal durante las sesiones de capacitación.
- Las capacitaciones se deben adaptar para cubrir las necesidades individuales del estudiante adulto.
- El aprendizaje de adultos se construye sobre lo que el estudiante adulto ya sabe y es capaz de demostrar.
- Las oportunidades vivenciales e interactivas son importantes para lograr la retención y el aprendizaje.
- Las diferencias individuales en el aprendizaje cambian con la edad y la transición por diversas etapas en la vida y la carrera.
- Los estilos del aprendizaje de adultos ayudan al estudiante a procesar la información y le permiten procesar la información a través de varios sentidos.

Aplicación de la Teoría del Aprendizaje de Adultos: Comportamientos observables

Si / No	Comportamiento Observable durante la Sesión
	Articula y puede aplicar principios del aprendizaje de adultos al desarrollo y dictado de una capacitación.
	Identifica las etapas típicas en el desarrollo y dominio de nuevo conocimiento y habilidades y desarrolla materiales de capacitación que fomentan el desarrollo secuencial.
	Verbaliza cómo diferencias individuales y culturales (por ejemplo, inmigración, cultura, edad, situación profesional) pueden afectar las preferencias de aprendizaje y deberían tenerse en cuenta cuando se desarrollan estrategias para cubrir esas necesidades.
	Identifica la importancia de la reflexión crítica y el aprendizaje autodirigido, demuestra entender cómo ajustar los abordajes de capacitación a los participantes que no comparten estos valores
	Demuestra adaptación de la capacitación para satisfacer necesidades individuales de participantes (por ejemplo, evalúa lo que los participantes ya saben y ajusta el abordaje para construir a partir de conocimiento y habilidades existentes, cubre déficits de comprensión y ayuda a los participantes a conectar el contenido de la capacitación con conocimiento existente).
	Promueve la comprensión y retención porque les da a los participantes oportunidades reiteradas y variadas para participar con el contenido/material (por ejemplo, usa estímulos auditivos y visuales, presentación didáctica, oportunidades para participar en debates, ejercicios de aplicación a través de actividades conductuales y vivenciales, alienta a los participantes a que compartan y guíen a los demás).
	Incluye a los participantes en la identificación de su propio aprendizaje y la fijación de metas de aprendizaje personales.
	Usa técnicas de capacitación vivenciales e interactivas y crea oportunidades para practicar la experiencia de aprendizaje.
	Crea y mantiene un ambiente de aprendizaje atractivo, propicio y seguro que mejora el aprendizaje

Competencia #2: Dictado y metodologías de una capacitación que facilitan el aprendizaje

Para apoyar eficazmente a los estudiantes, el instructor reconoce el impacto del ambiente físico de capacitación para facilitar u obstaculizar el aprendizaje. La integración de la teoría del aprendizaje de adultos con el contenido de la capacitación, la planificación y la gestión de la sesión son importantes. Realizar sesiones bien organizadas ayuda a los participantes a permanecer concentrados en el aprendizaje de nuevo contenido y habilidades. La capacitación eficaz requiere de fuertes habilidades de facilitación grupal y planificación que une el contenido y los objetivos con actividades significativas.

Conceptos básicos:

- El ambiente de la capacitación debe ser seguro y cómodo para apoyar el aprendizaje.
- Las sesiones de capacitación deberían tener una introducción, una descripción general de las metas, objetivos de aprendizaje y contenido con resumen y evaluación.
- Los instructores eficaces dictan capacitación en base a los principios de aprendizaje de adultos y usan una variedad de metodologías para apoyar los objetivos de aprendizaje.
- Las técnicas de aprendizaje activo son eficaces como herramientas de enseñanza.
- Los instructores eficaces valoran y utilizan elementos que crean un estilo eficaz de presentación.
- Los principios de gestión de grupos y dinámica de creación de interacción grupal pueden ser herramientas de enseñanza muy eficaces.
- El rol del instructor es facilitador del aprendizaje.
- Los adultos aprenden mejor en ambientes que son no amenazantes y reconocen las diferencias en los estilos de aprendizaje.
- Los instructores eficaces seleccionan apoyos adecuados de tecnología y audiovisuales que se ajustan mejor al contenido de la capacitación.
- Los instructores eficaces utilizan contenido y objetivos que son adecuados para el aprendizaje a distancia y metodologías de capacitación a ritmo propio, cuando corresponde.

Dictado y metodologías de una capacitación que facilitan el aprendizaje: Comportamientos observables

Organización y Gestión de la Sesión

Si / No	Comportamiento Observable durante la Sesión
	Presenta el contenido de la capacitación de manera organizada (por ejemplo, sigue una agenda, articula transiciones).
	Se asegura de que todos los materiales necesarios (por ejemplo, libros de trabajo, evaluaciones, utilería, actividades) estén preparados y listos para usar antes de que empiece la capacitación.
	Muestra puntualidad y libera a los participantes según un horario acordado..
	Desarrolla materiales de capacitación que son precisos y legibles; si usa herramientas como PowerPoint, el instructor usa las mejores prácticas para preparar las diapositivas de PowerPoint (por ejemplo, las diapositivas no están repletas de texto, las diapositivas tienen tema/tipografía coherente; las tipografías son fáciles de leer).
	Prepara con eficacia un proyector LCD, una pizarra SMART, tablets/iPad u otras tecnologías, según sea necesario. Observación: El/La instructor/a no tiene que preparar la tecnología solo/a sino que puede conseguir ayuda de otros (por ejemplo, especialista en medios, personal técnico).
	Prepara modificaciones a la capacitación para asegurarse de poder cubrir el contenido en caso de falla de los equipos.
	Crea una atmósfera que se sienta segura y abierta para una variedad de perspectivas y opiniones.
	Prepara la sala de la capacitación para fomentar las interacciones entre los participantes (por ejemplo, grupos pequeños, parejas para compartir) y cubrir las necesidades de los individuos con discapacidades.
	Articula claramente los objetivos de aprendizaje y se toma el tiempo para corroborar la comprensión antes de seguir (no avanza antes de que los participantes estén preparados para aprender).
	Usa una variedad de metodologías de capacitación (por ejemplo, clase teórica, debate, presentación visual) para mantener a los participantes interesados y entretenidos con el contenido de la capacitación.
	Demuestra, modela y habla sobre conceptos y habilidades para asegurarse de que los participantes tengan una buena comprensión del contenido básico.
	Expresa claramente expectativas para el aprendizaje y la participación antes de la capacitación.

	Usa métodos intencionales y eficientes para la transición de los participantes de una actividad a la siguiente (por ejemplo: música/canciones, tarjetas de dirección, consignas verbales).
	Hace conexiones entre el contenido y los objetivos de aprendizaje
	Provee información logística (por ejemplo, agenda, baños, certificados) al inicio de la capacitación.
	Provee con claridad una presentación/descripción general de la capacitación.
	Detalla o describe con claridad lo que los participantes sabrán y/o serán capaces de hacer tras completar la capacitación (objetivos de aprendizaje).

Facilitación Grupal

Si / No	Comportamiento Observable durante la Sesión
	Establece y mantiene la cohesión grupal mediante el establecimiento de expectativas claras para la participación y comunicación de los participantes; incluye adecuadamente a los participantes que se niegan a participar o que interfieren con los procesos grupales constructivos.
	Usa principios de resolución de conflictos para reducir tensión y bajar el nivel de resistencia (por ejemplo, trabaja para que le digan motivos/fundamentos y creencias de los participantes, y ayuda a negociar una resolución).
	Usa grupos pequeños para facilitar oportunidades para compartir ideas sobre el contenido de la capacitación, reflexionar sobre cómo la información se relaciona con sus propias prácticas y generaliza lo que se enseña para múltiples contextos/ámbitos.
	Usa una variedad de estrategias durante una sesión de capacitación para crear un clima positivo para colaboración y participación.
	Provee comentarios sensibles y constructivos que apoyan las necesidades de los individuos y afianzan la comprensión grupal.
	Responde a las señales verbales y no verbales de los participantes (por ejemplo: "Qué buen comentario, gracias por tu aporte", o advierte las expresiones de los participantes durante la capacitación).
	Usa técnicas adecuadas para gestionar la dinámica grupal y se asegura de que los participantes estén interesados (por ejemplo, niveles variados de socialización, como por ejemplo, actividades individuales, en parejas, grupos pequeños o todo el grupo).
	Modela y/o articula el procedimiento/proceso de la actividad antes de alentar a los participantes a hacerla
	Usa conductas verbales o no verbales para volver a concentrar la atención de los participantes que pueden haberse distraído.

Abordajes vivenciales y transformacionales al aprendizaje

Si / No	Comportamiento Observable durante la Sesión
	Provee oportunidades para hablar de prácticas en grupos pequeños y resolver problemas sobre situaciones contextuales que se vinculan con su propia práctica.
	Usa una variedad de métodos de capacitación (por ejemplo, estudios de casos, juego de roles, tarjetas con preguntas, juegos, mapas de ideas) para mantener a los participantes interesados en la capacitación.
	<p>Usa una variedad de estrategias para asegurarse de que el contenido de la capacitación sea estimulante en materia intelectual y haga que el estudiante tenga experiencias concretas de aprendizaje, incluso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluye a los participantes en juego de roles para que puedan percibir el contenido desde múltiples perspectivas. • Incluye a los participantes en sesiones de aporte de ideas para generar ideas vinculadas con sus propias prácticas y experiencias. • Incluye a los participantes en repasos y debates de estudios de casos/anécdotas de aplicación. • Integra el contenido a juegos que aumentan el interés de los participantes y la atención en el contenido.
	Alienta a los participantes a cuestionar sus creencias y prácticas porque fomenta la exploración de otras perspectivas, la indagación crítica y reflexiva y el planteo/resolución de problemas.
	Realiza sesiones en torno al estudiante (por ejemplo, fomenta la autonomía, elección, participación y colaboración).
	Provee oportunidades para practicar y reforzar el contenido de la capacitación (es decir, presenta el contenido en muchos formatos y actividades).
	Hace preguntas para razonar, de composición abierta y nivel superior (se requiere de análisis o razonamiento, "por qué", "cómo", comparar, vincular, explicar, etc.) durante la capacitación.

Competencia #3: Transferencia Asertiva del Aprendizaje

El aprendizaje profesional no es un evento discreto sino que se entiende mejor como un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo y en consonancia con experiencias e interacciones con actores en todo el ambiente profesional propio. Esta transferencia del aprendizaje es importante para que las personas incorporen el aprendizaje permanente y sean capaces de transferir y aplicar lo que han aprendido a diferentes situaciones. La capacitación eficaz incorpora información sobre las experiencias anteriores en el lugar de trabajo del participante en áreas vinculadas con el contenido de la capacitación y apoya a los estudiantes y a sus organizaciones en la creación de oportunidades de aprendizaje ampliado postcapacitación. Decir que hubo aprendizaje significa que la persona puede demostrar ese aprendizaje más adelante (Perkins y Salomon, 1996a, p. 423).

Conceptos básicos:

- Aprender es un proceso y se configura mediante oportunidades y actividades que acontecen antes, durante y después de la participación en capacitaciones formales.
- Los cambios producidos por una capacitación son solo posibles cuando los administradores en las organizaciones del participante apoyan los esfuerzos del empleado por implementar lo que aprendió en la capacitación.
- La transferencia es un concepto básico en el aprendizaje y relaciona el proceso con los resultados.
- El aprendizaje anterior es un cimiento para construir todo el aprendizaje posterior.
- Los niveles y los tipos de transferencia del aprendizaje pueden ser positivos o negativos.
- Los instructores eficaces reconocen el efecto de las preferencias de aprendizaje individuales y los estilos de aprendizaje basados en la cultura y pueden diseñar una variedad de estrategias para la transferencia del aprendizaje.
- Los instructores eficaces dan ejemplos pertinentes y alientan la evaluación crítica de cómo se puede aplicar el nuevo aprendizaje.
- Los instructores eficaces conocen la secuencia y las etapas de adquisición y dominio de nuevo conocimiento y habilidades.

Apoya la transferencia del aprendizaje: Comportamientos observables

Si / No	Comportamiento Observable durante la Sesión
	Aprovecha las experiencias de los participantes para ayudarlos a entender cómo el contenido de la capacitación se vincula con sus propios ambientes profesionales.
	Ajuste y modifica planes para la aplicación del conocimiento y las estrategias tratados en la capacitación para cubrir las necesidades de participantes con diferentes estilos de aprendizaje y actitudes.
	Hace recomendaciones específicas para aplicar de inmediato el contenido tratado en la capacitación a su propia práctica después de regresar a trabajar (por ejemplo, diseña ejercicios y actividades poscapacitación).
	Evalúa el nivel de conocimiento individual de los participantes al final de la capacitación y recomienda más oportunidades de aprendizaje para ampliar el conocimiento y las habilidades.
	Provee información y recomendaciones al nivel gerencial (por ejemplo, directores, supervisores, líderes de equipos) que ayudarán a los participantes a tener oportunidades para practicar y ampliar el contenido presentado en la capacitación (por ejemplo, establecer y participar en comunidades de práctica, apoyo continuo a través de entrenamiento y mentores, asesoramiento, sesiones de desarrollo para el personal en colaboración y específicas).
	El instructor provee oportunidades para que los participantes practiquen conceptos claves de la capacitación con apoyo del instructor, según sea necesario.

Competencia #4: Desarrollo del contenido de un Programa de Capacitación

Los desarrolladores de una capacitación tienen una responsabilidad considerable en la construcción de la eficacia de la fuerza laboral. Desarrollar el contenido de una capacitación eficaz requiere de mucho conocimiento de la propia disciplina, incluso prácticas basadas en evidencia y emergentes además de perspectivas alternativas que cuestionen las opiniones dominantes. Las capacitaciones y los instructores deberían corroborar el éxito de la capacitación a través de diversos niveles de evaluación y comentarios. La experiencia de capacitación debería construirse en función de las necesidades de los participantes y un alcance de contenido que tenga la estrechez adecuada para evitar la confusión pero la amplitud suficiente para asegurarse de que los participantes salgan de la capacitación con un conocimiento contextual más amplio, críticas y extensiones de lo que hayan aprendido para que puedan tomar decisiones informadas respecto del desarrollo profesional continuo y su ejercicio profesional.

Conceptos básicos:

- Los instructores eficaces proveen información precisa y actual en consonancia con sólidas teorías de desarrollo infantil, práctica adecuada al nivel del desarrollo, normas de calidad y normativas de habilitación.
- Los instructores eficaces proveen información precisa y actual en consonancia con sólidas teorías de planificación de programas y gestión de personal y normativas de habilitación.
- Los instructores eficaces tienen amplio conocimiento y experiencia práctica en las competencias básicas identificadas para los profesionales y/o administradores de la primera infancia.
- Los instructores eficaces investigan tendencias actuales en el área de competencias básicas y resumen estos hallazgos para apoyar el desarrollo de metas de aprendizaje y objetivos de aprendizaje basados en competencias S.M.A.R.T. (es decir, específicos, medibles, alcanzables, realistas y oportunos).
- Los instructores eficaces usan métodos comprobados para evaluar las necesidades de los participantes y utilizan estos datos para diseñar el contenido de la capacitación.

Profundidad y amplitud de conocimientos: Comportamientos observables

Si / No	Comportamiento Observable durante la Sesión
	Diseña capacitaciones bien organizadas en torno a un conjunto claramente identificado de objetivos de aprendizaje S.M.A.R.T. (es decir, específicos, medibles, alcanzables, realistas y oportunos) con resultados conductuales medibles para los participantes.
	Desarrolla objetivos de aprendizaje que se alinean con directrices pertinentes de aprendizaje en la primera infancia (es decir, directrices para bebés, niños pequeños y de tres años y directrices para prekínder), competencias básicas para profesionales y administradores, reglamentos y normas de acreditación.
	Desarrolla contenido de la capacitación para ajustarse a las necesidades de los estudiantes con una amplia gama de conocimiento y habilidades (es decir, diseña capacitaciones para niveles de público específico principiante, intermedio y avanzado).
	Diseña y dicta contenido y actividades de capacitación que están informados por prácticas basadas en evidencia y emergentes (es decir, crea y modifica capacitación a la luz de nueva evidencia de investigación y cambios en la teoría).
	Integra información que es minuciosa, significativa y pertinente para las necesidades de los participantes y hace conexiones entre la teoría y la práctica.
	Permanece al tanto de investigación, mejores prácticas y tendencias vinculados con el tema (según se pone de manifiesto por las citas o referencias a estudios dentro de los últimos cinco a siete años).
	El instructor provee definiciones claras de vocabulario pertinente relacionado con el contenido o conceptos claves.

Competencia #5: Monitoreo y Evaluación de la eficacia de una Capacitación

Los instructores eficaces deben ser capaces de reunir y resumir información de los participantes, tanto antes como después de la capacitación. Antes de la capacitación, se usan evaluaciones para corroborar una buena coincidencia entre las necesidades de los participantes y la profundidad y complejidad de los objetivos de la capacitación. Durante la capacitación, los instructores deben controlar la comprensión de los participantes y realizar ajustes según sea necesario para garantizar que la capacitación esté cubriendo las necesidades de sus participantes. Después de la capacitación, la evaluación del aprendizaje de los participantes provee información crucial que se debe utilizar para afianzar la conexión entre los objetivos de aprendizaje y el contenido del curso, y posteriormente mejorar las actividades y experiencias de la capacitación.

Conceptos básicos:

- Los instructores eficaces utilizan métodos de evaluación de la eficacia de la capacitación que incluyen medir la transferencia del aprendizaje, el interés, la satisfacción y las necesidades de los participantes.
- Los instructores eficaces usan objetivos conductuales (es decir, aquellos que se pueden oír o ver demostrados) para medir el nivel del aprendizaje de los participantes.
- Los instructores eficaces entienden la importancia de los resultados de la evaluación de la capacitación para futuras capacitaciones y seguimiento de los participantes.
- Los instructores eficaces usan información de la evaluación de las necesidades en el diseño de la capacitación.

Evalúa los resultados de una capacitación: Comportamientos observables

Si / No	Comportamiento Observable durante la Sesión
	Usa análisis de las necesidades de la capacitación (es decir, evaluación de necesidades) para ayudar a determinar la coincidencia entre el conocimiento, las actitudes y los intereses del participante con los objetivos y métodos de la capacitación.
	Usa información recopilada sobre el conocimiento, las actitudes y el interés del participante para proveer apoyo individualizado en torno a objetivos de la capacitación.
	Verifica la comprensión durante las sesiones de capacitación y modifica la instrucción para cubrir déficits de comprensión.
	Identifica indicadores de éxito que se vinculan con los objetivos de aprendizaje para la capacitación y usa herramientas de evaluación establecidas o de desarrollo propio para determinar la eficacia de la capacitación
	Usa una variedad de métodos y herramientas de evaluación que están bien alineados con el contenido y las necesidades de evaluación de la capacitación (por ejemplo, encuestas y formas para comentarios, demostraciones o certificación de rendimiento, exámenes de conocimiento, entrevistas con participante o empleado/interesado).
	Modifica o rediseña el dictado, el contenido y/o las actividades de la capacitación para abordar puntos flojos identificados en la evaluación y los comentarios de los participantes.
	Usa métodos de evaluación de la capacitación con los participantes para conseguir comentarios sobre las actividades, el contenido y la eficacia de la capacitación en cuanto al alcance de los objetivos de aprendizaje y la facilitación de la capacitación.

