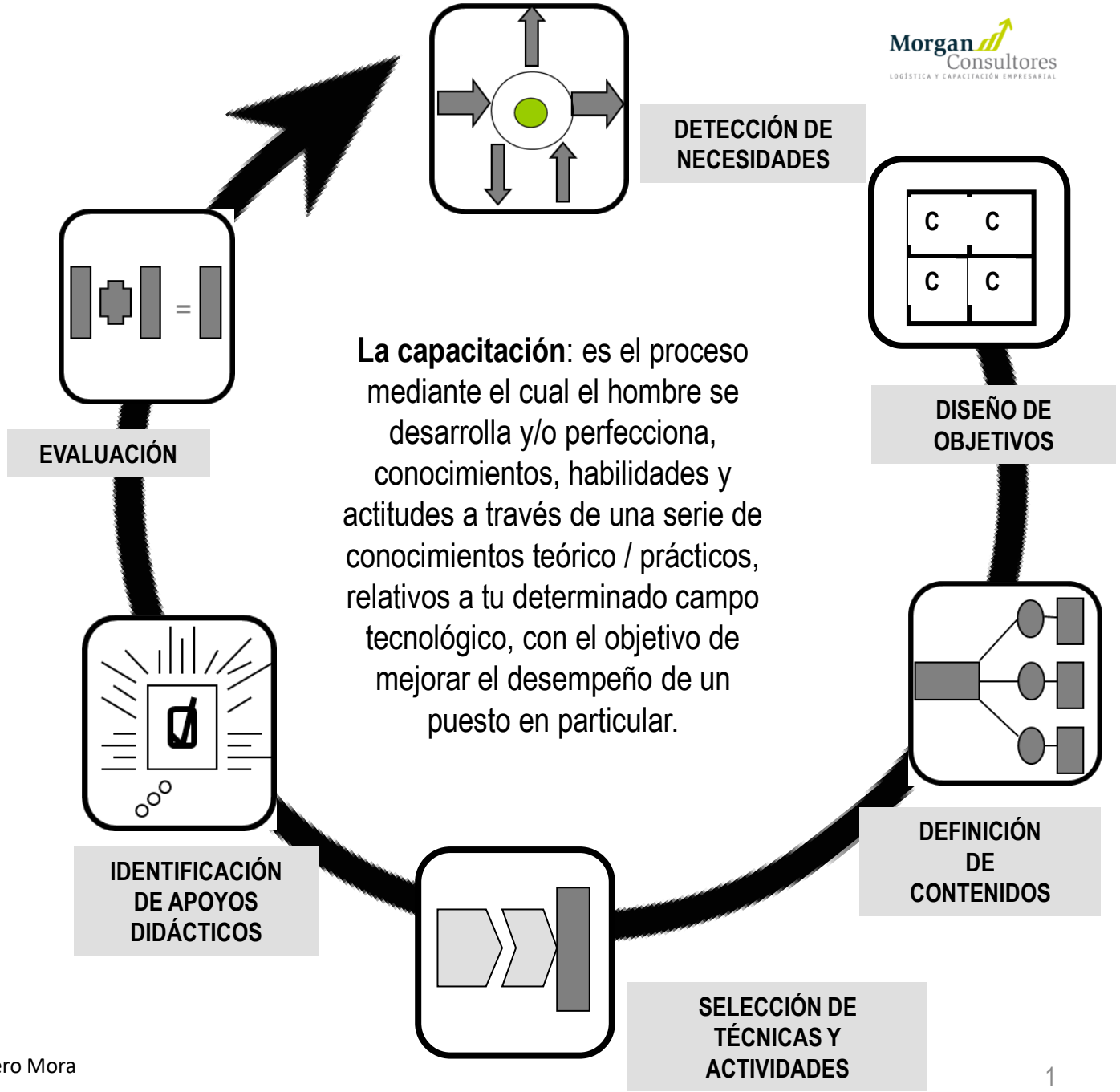
Planeación del instrucción

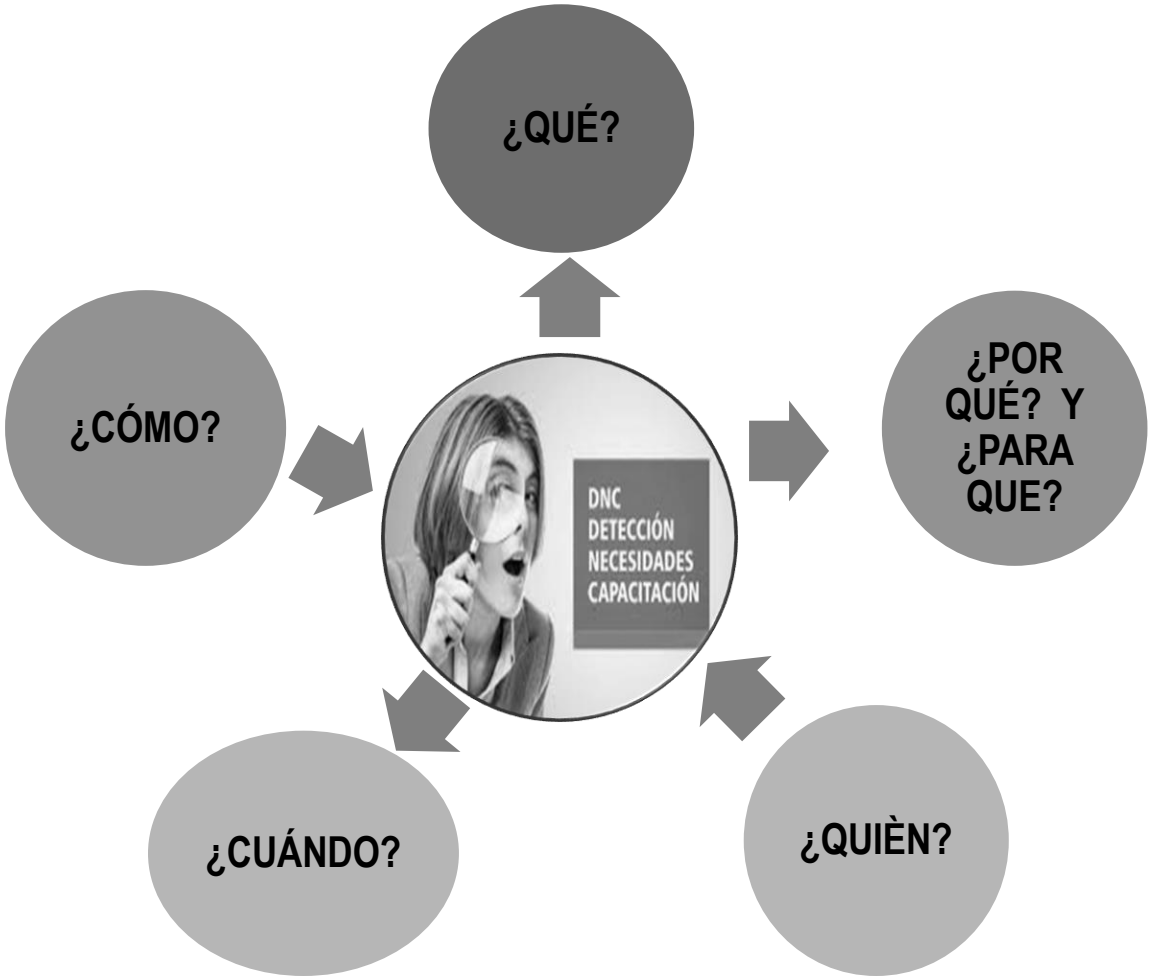
Procesos de capacitación DNC (Detección de Necesidades de Capacitación) , elaboración, guía didáctica técnicas y apoyos didácticos, evaluación



La capacitación: es el proceso mediante el cual el hombre se desarrolla y/o perfecciona, conocimientos, habilidades y actitudes a través de una serie de conocimientos teórico / prácticos, relativos a tu determinado campo tecnológico, con el objetivo de mejorar el desempeño de un puesto en particular.

DETECCIÓN DE NECESIDADES
“Brújula de la Capacitación”

Antes de iniciar un proceso de capacitación, es necesario identificar diversos aspectos y para ello utilizaremos una guía, La Brújula de la Capacitación.



Este modelo nos apoya para la adecuada planeación de las acciones de capacitación de tal forma, que resulten efectivas obteniendo resultados satisfactorios.

La tarea consiste en analizar las 5 preguntas básicas de la brújula.

Detección de necesidades de capacitación

La Determinación de Necesidades de Capacitación (DNC) es la parte medular del proceso de capacitación laboral.

Es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

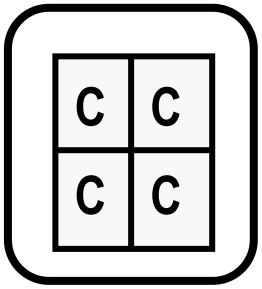
El estudio de las necesidades de capacitación implica la elaboración de un diagnóstico en el que se manifiesta el estado real de la empresa, es decir, sus posibles malestares, la determinación de problemas y la propuesta de soluciones.

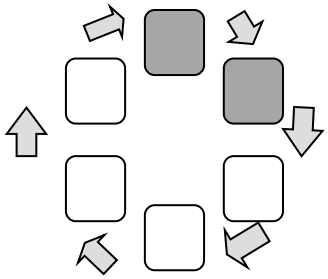
La determinación de necesidades de capacitación *es una investigación sistemática, dinámica y flexible, orientada a conocer las carencias que manifiesta un trabajador* y que le impide desempeñar satisfactoriamente las funciones de su puesto. Entre los beneficios que proporciona un buen estudio de DNC, se encuentran:

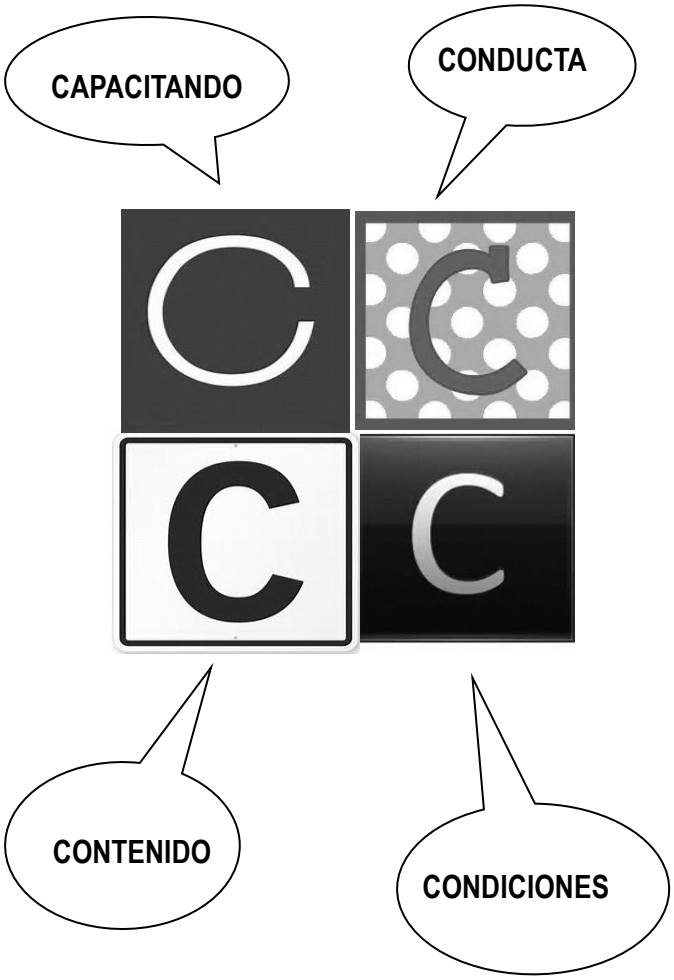
- Conocer qué colaboradores requieren de capacitación y en qué aspectos.
- Identificar las características de esa personas.
- Conocer los contenidos en que se necesite capacitar.
- Establecer las directrices de los planes y programas.
- Determinar con mayor precisión los objetivos de los cursos.
- Identificar instructores potenciales.
- Optimizar los recursos técnicos, materiales y financieros.
- Contribuir al logro de los objetivos de la organización.

DISEÑO DE OBJETIVOS

4C







Como la capacitación se centra en la obtención de resultados, es muy importante definir con claridad el objetivo que se desea alcanzar.

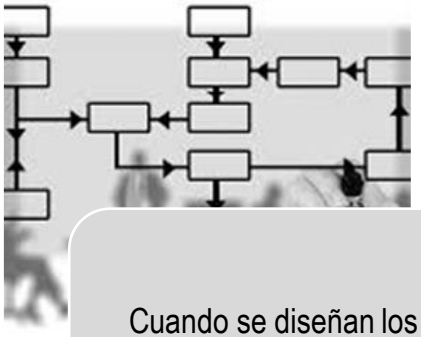
Un curso es efectivo sólo si aprenden las personas a las que está dirigido; es decir, si en ellas se produce un cambio observable y relativamente permanente en su comportamiento.

Este aprendizaje es el resultado al que se dirige toda actividad de capacitación y es necesario que se defina claramente.

Para lograrlo es necesario considerar la fórmula “4C”

Desglose de objetivos

La especificación de objetivos de aprendizaje requiere seguir una secuencia determinada. No todos los objetivos tienen el mismo grado de complejidad, ni pueden desarrollarse al mismo tiempo, ni requieren la misma cantidad de conocimientos previos de los participantes.



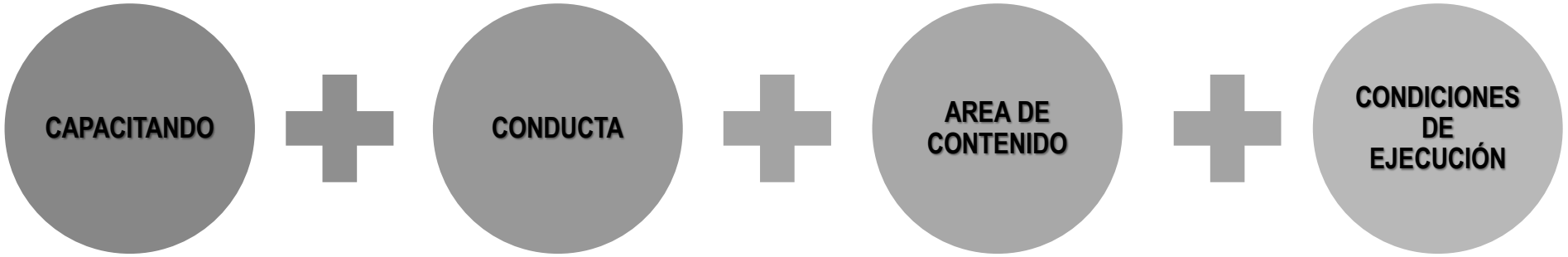
Cuando se diseñan los objetivos de un curso, es necesario considerar los distintos grados de complejidad que éstos presentan.

Los de mayor grado se denominan **generales** y los de menor complejidad **particulares**.

El **objetivo general** describe el aprendizaje que se espera lograr al término del proceso completo de enseñanza-aprendizaje, es decir, al término del curso. Es el más amplio y complejo de todos los objetivos de un curso.

Ejemplo: El participante diseñará un curso de su especialidad siguiendo las etapas del proceso de capacitación.

Redactar el **objetivo general** de un curso de su especialidad con todos sus elementos:



OBJETIVO GENERAL

DEFINICIÓN DE CONTENIDOS

- Los contenidos son el conjunto de información o temas que integran un curso.
- Para realizar una adecuada especificación de los contenidos, es necesario incluir información:
  - Conceptual
  - Dirigida al desarrollo de habilidades
  - Encaminada a lograr el cambio de actitudes.
- La relación que existe entre los objetivos y los contenidos es cercana.

Los contenidos necesitan ser suficientes para cumplir el objetivo propuesto.

Como ya se ha dicho, los objetivos señalan el área de contenido que se va a aprender.

Para precisar los contenidos que corresponden a un objetivo, es necesario desglosar el área de contenido o tema que se requiere para cumplir con otro objetivo.

Ejemplo:

Objetivo: "El participante identificará las partes del cheque"

Desglose de contenidos:

- Mención de ser cheque
- Fecha
- Nombre de la Institución
- Firma

El desglose de los contenidos requiere considerar la conducta indicada en el verbo.

El verbo que se elige al redactar un objeto, no sólo señala la conducta que va a realizar el sujeto; también indica el grado de complejidad y profundidad con que han de ser tratados los contenidos.

Ejemplos:

Objetivo: "El participante **mencionará** las etapas del proceso de capacitación"

Desglose de contenidos:
Esquema del proceso de capacitación.

Objetivo: "El participante **diseñará** un curso de capacitación de acuerdo a las etapas del proceso de capacitación"

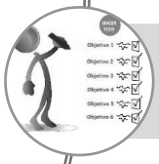
Desglose de contenidos:
Todos los temas que incluye el curso al que ahora asistes

SELECCIÓN DE TÉCNICAS Y ACTIVIDADES

Para lograr los objetivos que hemos diseñado anteriormente, es necesario planear una serie de actividades de enseñanza-aprendizaje.

Las actividades se dirigirán hacia la adquisición de conocimientos (información teórica como datos, principios, definiciones, etc.) o hacia el desarrollo de habilidades (manejo de aparatos, diseño, terminado o adaptación de objetos, etc.

La división del curso de capacitación en sesiones de aprendizajes teóricos y sesiones de aprendizajes prácticos facilita el diseño de los programas



Las sesiones son divisores que se hacen del curso que delimitan los objetivos a tratar en un tiempo especificado.

Cuando nuestro objetivo está dirigido a la revisión y aprendizaje de conceptos, se hace necesaria una sesión de conocimientos.

Dicha sesión se puede dividir en diferentes pasos que siguen una secuencia de acciones y tareas, encaminadas a lograr el propósito de la misma.

El siguiente modelo facilita la planeación efectiva de sesiones de conocimientos

INTRODUCCIÓN → DESARROLLO → CONCLUSIÓN

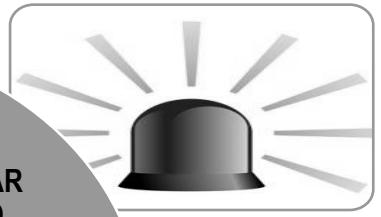
INTRODUCCIÓN

Introducir la sesión brinda a los participantes una orientación inicial:

- ✓ Se clarifica el propósito de la sesión
- ✓ Se dan a conocer los contenidos que se tratarán
- ✓ Se relaciona la sesión con el contenido de todo el programa
- ✓ Se capta el interés del grupo, se motiva su participación y se verifica el conocimiento que poseen sobre el tema.

¿CÓMO HACERLO?

- ENUNCIAR UNA DISCUSIÓN
- PRESENTAR UN CASO LLAMATIVO
- CONTAR UNA HISTORIA O ANÉCDOTA
- FORMULAR PREGUNTAS



... ENTRE OTRAS ACCIONES

DESARROLLO

¿CÓMO HACERLO?

En el cuerpo de la sesión se presenta la información teórica

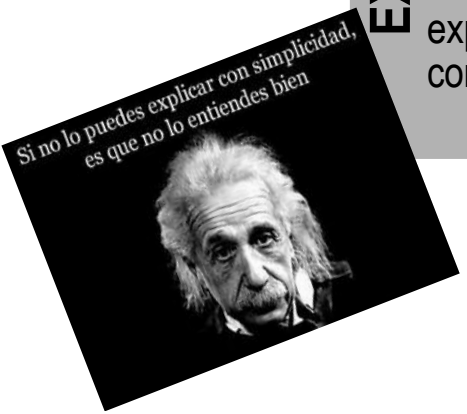
Es importante dividir la información en segmentos con el fin de lograr mayor comprensión del contenido.

Hay tres pasos que ayudan a la comprensión de información.

EXPLICACIÓN: Se trata la información básica del tema. Puede ser una exposición verbal con apoyos didácticos, o que los participantes expongan sus conocimientos.

ACTIVIDAD: El aprendizaje es más fácil si se realizan actividades. Es la práctica de los conocimientos transmitidos.

RESUMEN: Se repiten y clarifican los puntos esenciales del tema. Sirve para aclarar dudas y evaluar el cumplimiento del Objetivo.

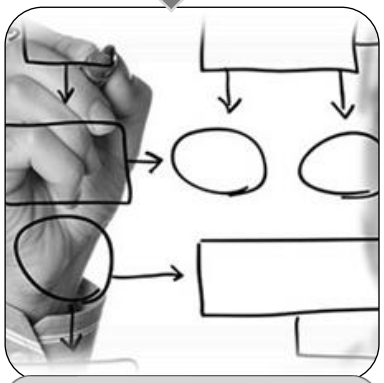


Estos tres pasos conforman los segmentos que pueden repetirse varias veces en una misma sesión.

CONCLUSIÓN

Para terminar la sesión de teoría es importante realizar una conclusión de los conceptos básicos tratados a lo largo de la misma.

¿CÓMO HACERLO?



REPASO O RECAPITULACIÓN

VERIFICAR EL APRENDIZAJE

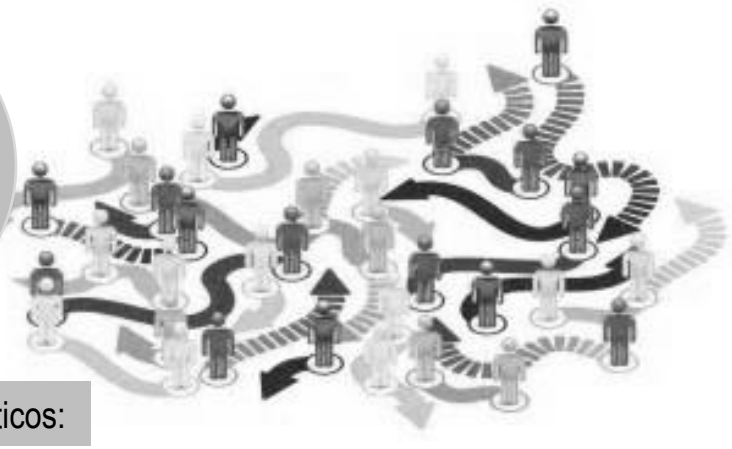
Con preguntas o con alguna otra actividad

VINCULAR LOS TEMAS DE LA SESIÓN

Con temas anteriores o temas posteriores

método

Es el camino que nos lleva al cumplimiento de nuestro objetivo o finalidad.



Existen cuatro familias de Métodos Didácticos:

EXPOSITIVO

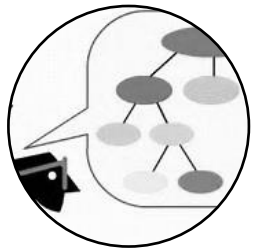
La enseñanza recae en el facilitador

PARTICIPATIVO

La enseñanza recae en el participante y el facilitador se convierte en Asesor.

DEMOSTRATIVO

Recae sobre el participante entrenado en el mismo puesto, el facilitador es un coach.



INDIVIDUALIZADO Recae en el participante. El facilitador es un planeador de actividades o guía.

Cada método tiene diferentes **TÉCNICAS**, éstas se definen como:

El conjunto de actividades que dirige el facilitador para concretar un momento didáctico.