CAPACITACIÓN

PARA

INSTRUCTORES

Trabajo previo

Versión
Octubre 2010

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Oficina de Asistencia para Desastres OFDA,
Programa de Asistencia Técnica y Capacitación.

POR FAVOR LEA CON DETENIMIENTO

Estimado participante:

Usted ha sido seleccionado para participar en el «CPI» Curso de capacitación para instructores del programa OFDA/LAC de asistencia técnica y capacitación. El curso está dirigido a personas adultas que tienen una base académica o empírica en alguna disciplina técnica o científica, y que necesitan formar a otras personas para solucionar problemas de desempeño.

El CPI es un curso cuyo propósito es **«Proporcionar a los participantes un método que les ayude a mejorar sus capacidades como instructores».** Usted por consiguiente experimentará un proceso que combina lecciones de capacitación con presentaciones en las cuales aplicará lo aprendido en clase.

Durante el curso se le proporcionarán los materiales necesarios para cada actividad. Usted deberá comprometer el 100% de su tiempo en la capacitación y trabajar en un equipo de personas para alcanzar el siguiente objetivo de desempeño:

Al finalizar el curso cada participante será capaz de preparar y presentar una lección de capacitación, utilizando el método interactivo de enseñanza, sobre un tema que domine, relacionado con emergencias y desastres. Contará con las instalaciones apropiadas, los materiales para preparar ayudas, los equipos de ayuda visual y 6 horas para la preparación en grupos de 5 a 7 miembros. La presentación individual deberá realizarse de acuerdo a las pautas indicadas en el curso y en 20 minutos.

Para llegar a esta presentación, usted participará en 9 lecciones de capacitación, y realizará presentaciones en las cuales demostrará el uso de un método, apoyándose en objetivos, evaluaciones, planes de lección y ayudas elaboradas para el efecto.

El curso enseña un método guiado por objetivos que combina diferentes corrientes de pensamiento educativo, sin perder de vista que el mismo es un proceso de «capacitación para personas adultas».

Durante la agenda programada de 4 días y medio, usted y otras personas participarán en las siguientes lecciones:

LECCIÓN 1 - Introducción
Información general.

LECCIÓN 2 - Capacitación
Aborda la capacitación de personas adultas, y otros conceptos básicos.

LECCION 3 - Objetivos
Trata acerca de los objetivos en la capacitación: importancia, características, elaboración, y aplicación práctica.

LECCIÓN 4 - Habilidades de comunicación
Presenta y promueve principios básicos de comunicación en la capacitación.

LECCIÓN 5 - Método, modo y técnica en capacitación
Desarrolla el método interactivo de enseñanza, sus particularidades y aplicación.

LECCIÓN 6 - Evaluación
Desarrolla la evaluación como proceso integral. Se examinan las modalidades de evaluación, y los tipos de pruebas acordes con el método presentado en el curso.

LECCIÓN 7 - Ambiente físico y apoyo didáctico
Aborda el ambiente físico y los apoyos (equipos y otros recursos) que deben dar soporte a la capacitación para alcanzar los objetivos propuestos.

LECCIÓN 8 - El plan de lección
Se enfoca en la preparación y presentación de lecciones de capacitación. Los componentes mínimos a considerar y algunos modelos de referencia.

LECCIÓN 9 - Repaso general.
Aclaración de dudas y reforzamiento de conceptos claves.

Las tres presentaciones que realizará se resumen así:

Primera presentación individual:	Duración: 5 a 7 minutos. Presentación de carácter informativo. Puede ser un pasatiempo, una actividad personal o una experiencia. Seleccione tópicos o tareas que usted conozca bien y pueda desarrollar en el tiempo asignado.
Segunda presentación individual**:**	Duración: 10 a 12 minutos. Presentación de capacitación. El tema será asignado por los instructores. Cada participante preparará un plan de lección con un objetivo, y una ayuda visual como mínimo.
Tercera presentación individual:	Duración: 20 minutos. Evaluación final. Presentación de capacitación. El tema será acordado con los instructores. Cada participante preparará un plan de lección con al menos un objetivo, ayudas visuales (un papelógrafo y una proyección multimedia como mínimo) y una prueba para evaluar si se alcanzó el objetivo. Contará con un asistente que podrá darle apoyo en el control del tiempo, uso de materiales y manejo de contenidos.

Usted será evaluado en cada presentación, especialmente en la tercera en la cual deberá alcanzar un nivel mínimo de desempeño para aprobar el curso.

ACTIVIDADES QUE DEBE REALIZAR PREVIAMENTE AL CURSO

1. Leer este material y resolver el cuestionario que aparece al final del mismo. (El cuestionario será entregado al registrarse en el curso).

2. Llenar la ficha de inscripción del curso (adjunta).

Una persona ha sido designada para enviarle materiales y aclarar sus dudas sobre aspectos académicos y prácticos del curso. Esperamos que esta experiencia contribuya a mejorar su desempeño como capacitador y le agradecemos de antemano, el entusiasmo y espíritu de equipo que todos los participantes deben demostrar durante el CPI.

Atentamente,

Equipo OFDA LAC

"La enseñanza es efectiva en la medida
en que logra realizar los objetivos que se propone''
Robert C. Mager

Capacitación para desastres

El manejo o, mejor dicho, **la administración para desastres, reúne un número importante de actividades que tienen distintos grados de especificidad**. El desempeño de estas actividades requiere una capacitación equiparable a la que acceden quienes deben dedicarse a otras disciplinas del quehacer humano.

Se están haciendo valiosos intentos para preparar un sistema dedicado a la formación de administradores para desastres. A fin de lograr resultados satisfactorios, se deben considerar varios factores que influyen sobre la acción en tal sentido. De esos factores existen algunos, muy importantes, relacionados con enfoques sobre la enseñanza y el aprendizaje.

No son recomendables, por ejemplo los métodos tradicionales en los que el maestro o profesor impone información hasta la saturación. Luego toma un examen fiscalizador, en el que abundan sorpresas como preguntas sobre conocimientos accesorios, poco importantes o "la letra pequeña del libro".

Otro aspecto a considerar, es que las necesidades y la predisposición de los niños y de los jóvenes son muy diferentes a las de los adultos, por lo tanto los enfoques para la capacitación deben ser distintos. El adulto lleva consigo una gran cantidad de experiencias, creencias, habilidades y conocimientos bien o mal aprendidos, que condicionan su actitud y son la base de su conducta. Es común que no admita simple y llanamente un concepto, sino que necesite tener pruebas de su veracidad y si es posible haber participado en su "descubrimiento", asociando ideas y razonando.

En el campo de los desastres, hay personas que no pueden distraer mucho tiempo de su trabajo y que necesitan conocimientos para ponerlos en práctica inmediatamente. **Para consolidar las habilidades y conocimientos empíricos que poseen estas personas y transmitirles otros nuevos, se requiere una estrategia metodológica minuciosamente diseñada.**

Si se tiene en cuenta que la capacitación debe producir un cambio de conducta, se comprende que debe ser realizada de manera profesional y cuidadosa. En el caso de la administración para desastres, muchas de las personas que están trabajando poseen conocimientos y práctica muy valiosos para quienes se inician en actividades relacionadas. Estas personas pueden contribuir a la formación de personal calificado y es probable que algunas lo estén haciendo.

Pero estas personas, ¿están en condiciones de desempeñarse como instructores para el grupo objeto antes mencionado? Por otra parte, **¿están claramente definidas las conductas que se desea adquieran aquellos que acceden a la capacitación?; ¿se están logrando los cambios de conductas deseados?**. Las preguntas planteadas, requieren respuestas satisfactorias que no den lugar a dudas con respecto a los objetivos deseados.

Existe la necesidad de capacitar en un área para la cual la enseñanza sistemática no ha cubierto las necesidades actuales. **Hay personas que poseen gran parte de los conocimientos requeridos, pero se las debe preparar para que puedan compartirlos con otras**. Además, se debe elegir un método que se adapte a las condiciones antes mencionadas.

Es lógico y conveniente aprovechar ese capital de contenidos, presente en algunas personas, haciendo que puedan transmitirlos para capacitar a otros. Es importante que esta transmisión de conocimientos y habilidades, se haga de manera eficiente. Por lo tanto **el primer paso, para llenar esta necesidad, es el de ofrecer un Curso de Capacitación para Instructores (CPI)**.

Los instructores así formados serán los multiplicadores de los Cursos existentes y de los que se desarrollen en el futuro.

Volviendo a las preguntas anteriormente formuladas, es preciso explicar cuál es el horizonte que motiva a los organizadores del CPI. Es decir, presentar la declaración global de la intención que se persigue al encarar un programa de capacitación, un curso, un seminario o un taller. **El propósito del CPI es proporcionar a los participantes, una metodología que les ayude a mejorar sus habilidades y capacidades como instructores.**

Objetivos de capacitación

El propósito se puede desagregar en partes específicas, observables y medibles, claramente redactadas. Esas partes son los objetivos. En ellos se describe no solo la intención de hacer, sino la acción que el participante será capaz de realizar, cuándo, bajo qué condiciones, y cuánto o en cuánto tiempo o de qué calidad.

Objetivo es la expresión del resultado que se quiere obtener. Responde a la pregunta ¿a dónde vamos?. En objetivo de capacitación, es el enunciado que describe la conducta que el participante debe demostrar al final de la capacitación.

Si la capacitación no logra cambiar la conducta, no es efectiva. Es más, puede ser perjudicial cuando cambia la conducta en una dirección no deseada. En el campo de la enseñanza-aprendizaje, conducta es cualquier actividad observable realizada por el participante. Conducta final, es la que se desea que el participante demuestre al finalizar la lección, la unidad o el curso.

A través de la conducta final, el participante demostrará las destrezas y conocimientos adquiridos. En este documento, destreza se considera sinónimo de habilidad y se refiere a la capacidad para ejecutar actividades operacionales.

En el objetivo de capacitación, se incluyen criterios de cantidad, calidad y tiempo; todos estos criterios definen un patrón de rendimiento. El patrón de rendimiento, por lo tanto, es una norma o pauta de desempeño para evaluar la conducta final del participante.

El patrón de rendimiento aceptable, es la norma o estándar mínimo establecido que debe cumplir el desempeño para considerar logrado el objetivo.

Un objetivo reúne los siguientes componentes:

-descripción de la conducta final (acción);
-descripción del ambiente físico y social en que se demostrará esa conducta (condición); y
-un patrón de rendimiento aceptable (norma).

Los objetivos son importantes porque permiten:

- informar al instructor lo que deberá hacer, conocer, aprender o manejar el participante;
- orientar al instructor para elegir los métodos, modos, técnicas, instrumentos o herramientas necesarias para conseguir esos mismos objetivos;
- ayudar al participante a distinguir entre lo importante y lo accesorio, controlar su progreso en el aprendizaje y saber que deberá hacer al finalizar la capacitación;
- averiguar si lo que se ha logrado es lo que se deseaba;
- facilitar tanto al instructor como al participante, conocer el grado de éxito alcanzado por ambos en el proceso de capacitación.

Los objetivos son realmente útiles para la capacitación, cuando están bien enunciados y claramente redactados. Al enunciar un objetivo, es condición indispensable que el instructor tenga claro qué

capacidades necesita obtener el participante y bajo qué condiciones y con qué criterio se evaluará si las ha alcanzado. Al escribirlo, se deben utilizar vocablos que no den lugar a más de una interpretación y una redacción que refleje exactamente lo que se desea lograr.

Un objetivo, bien enunciado y redactado, es el que transmite al lector la intención de la capacitación, tal como ha sido concebida.

Acciones observables

La redacción de los objetivos, es de singular importancia. Lo demuestran algunos objetivos que suelen leerse en publicaciones referidas a actividades educacionales. Es común que se recurra a fórmulas como las siguientes: “conocer la producción poética de Rubén Darío” o “entender el juego como método de enseñanza”, o “comprender la peligrosidad de gases emanados en un incendio”. En ninguno de estos ejemplos es observable lo que el participante *hará* para demostrar que “conoce”, “aprecia”, o "comprende".

Podría redactarse:
- *señalar* las obras poéticas que pertenecen a Rubén Darío, en un listado de obras de autores latinoamericanos;
- *describir* las características que hacen útil al juego como método de enseñanza;
- *nombrar* tres de los principales gases emanados en un incendio y *describir* las consecuencias de su inhalación.

Cuando las acciones son expresadas de esta manera, el instructor, el participante y el evaluador, tienen la misma idea sobre qué debe hacer el participante para demostrar que ha logrado el objetivo.

Gerlach y Sullivan, en la publicación citada al final de este trabajo, han propuesto seis conductas básicas que, en capacitación, incluyen la mayoría de las acciones que se pueden ejecutar en el **área cognoscitiva**: *indicar* (o marcar, señalar, seleccionar); *nombrar* (o enumerar, listar); *describir* (o explicar, definir, decir qué ocurre cuando...); *confeccionar* (o diseñar, elaborar, preparar); *ordenar* (o clasificar, colocar en secuencia) y *demostrar* (hacer para mostrar como se hace).

En el **área de habilidades** operacionales, es menos probable que se utilicen palabras que den lugar a más de una interpretación. Es abundante la cantidad de verbos que pueden utilizarse para indicar acciones. A modo de ejemplo, se pueden mencionar: armar, desarmar, construir, ensamblar, ajustar, dibujar, pintar, arrancar, detener, extinguir, desobstruir, rescatar, reanimar.

Evaluación y Pruebas

Los objetivos tienen un estrecho vínculo con la evaluación. El objetivo establece una acción observable, las condiciones bajo las cuales se ejecuta y el patrón de rendimiento aceptable (estándar). Evaluar es comparar, mediante una prueba o examen, la acción que el participante desempeña, con el estándar establecido y emitir un juicio basado en esa comparación.

Es decir, en los objetivos se hallan todos los elementos necesarios para elaborar un instrumento prueba o examen que permitirá evaluar la conducta final que se espera que logre el participante.

Redactados los objetivos y elaborada la prueba, el instructor está en condiciones de elegir el método a utilizar. En capacitación, método es el conjunto de procedimientos orientados a lograr los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje. En el CPI se enfatiza el Método Interactivo de Enseñanza (MIE) porque se lo considera el más adecuado a sus objetivos y al grupo al que está dirigido. El MIE se adapta bien a los requerimientos de la capacitación del adulto, pues favorece la participación permanente y una realimentación continua. Sin embargo, existen diversos Métodos de Capacitación que el instructor deberá evaluar, seleccionar y aplicar de acuerdo a las necesidades de capacitación.

Capacitación para Instructores

El método, por sí solo, no constituye la garantía de una enseñanza eficaz; para serlo, necesita ser revitalizado y dinamizado y aplicado por el instructor quien deberá utilizar sus conocimientos, su motivación, su energía, su habilidad y su dedicación. Todas estas cualidades pueden enriquecerse y ampliarse por el estudio y la práctica. Quien intente capacitar, tiene que esmerarse en establecer una relación instructor-participante, en la que el intercambio de entendimiento incluya la relación de los participantes entre sí.

Para tener un desempeño exitoso, el instructor debe formarse y actualizarse en habilidades de comunicación.

Entre otras actividades previas a la presentación que el instructor tiene que cumplir, una es la de comprobar el dominio de los contenidos y de la secuencia de presentación. Además, es necesario que ensaye la presentación. Tiene la obligación de atender la preparación y la presentación de las lecciones; para ello, requiere conocimientos sobre la elaboración y selección de materiales tales como ayudas visuales como papelógrafo, pizarra, transparencias, diapositivas, recursos multimedia y videos. Asimismo elegir o elaborar ejercicios, documentos para distribuir y elementos para demostraciones. Debe saber cómo revisar, mantener y utilizar equipos como: papelógrafo, retroproyector, proyector de diapositivas, pantalla, y en algunos casos equipos multimedia, videoreproductor, monitor o TV. El instructor también debe ser capaz de disponer de la sala de clase, distribución de mesas y sillas, electricidad, equipos, iluminación, acústica, ventilación, temperatura. Practicar la modulación de la voz de manera tal que, cuando esté frente a los participantes, sea audible para todos, adecuada para enfatizar los puntos importantes y mantener el interés. Los participantes aprecian que se les hable en un lenguaje sencillo, con oraciones cortas, claras y que expresen ideas de manera agradable. Es de importancia el cuidado de los gestos de la interacción con los participantes.

Llegado el momento de la evaluación final, el instructor debe saber hacer una interpretación adecuada de los resultados de las pruebas. Estos resultados, además de dar información sobre el logro de los objetivos por el participante, son la realimentación necesaria para validar la lección o Curso.

La capacitación es una de las formas de mejorar un desempeño. Para una capacitación efectiva se requiere:

- convicción en cuanto a la necesidad de capacitar;
- objetivos específicos, alcanzables, observables y medibles, claramente redactados;
- contenidos pertinentes y de calidad suficiente;
- método participativo con realimentación continua;
- evaluación del logro de los objetivos; y lo más importante,
- instructores que dominen el manejo de todos estos puntos.

El Curso de Capacitación para Instructores proporciona a las personas que comparten estas ideas y el compromiso de entrega hacia sus semejantes los elementos necesarios para mejorar su desempeño y contribuye al éxito personal e institucional de quienes trabajan en cualesquiera de las áreas de la Gestión de Riesgos.

BIBLIOGRAFIA

Mager, R.F., **Objetivos para la Enseñanza Efectiva.** Librería Editorial Salesiana, Caracas. 1988.
Mager, R.F., **Análisis de Metas,** Editorial Trillas, México, 1973.
Gerlach, V.S., y Sullivan, H.J., **Constructing statements of outcomes.** Englewood, California, 1967.
USAID/OFDA. **Curso de Capacitación para Instructores**, San José de Costa Rica, 1993.

CUESTIONARIO DEL TRABAJO PREVIO

En el texto adjunto se encuentran las respuestas a este cuestionario. Contéstelo y entréguelo al Coordinador del Curso antes de que se inicien las lecciones.

1. ¿Cuáles son los tres componentes de un objetivo?

_____

_____

2. ¿Qué es un objetivo bien enunciado y redactado?

_____

_____

3. Escriba ocho verbos que expresen acciones observables.

_____

_____

_____

_____

4. Enumere los requisitos básicos para una capacitación efectiva.

_____

_____

_____

Nombre y apellido: _____

Fecha: _____

Ficha de inscripción

Sede:	**Fecha de inicio:**	FOTO
APELLIDO (S):		
NOMBRE (S):		
FECHA DE NACIMIENTO:	**SEXO:** ☐ Masculino ☐ Femenino	

DIRECCIÓN DE DOMICILIO **TELÉFONO:** **FAX:**	**DIRECCIÓN LABORAL** **TELÉFONO:** **FAX:**
DIRECCIÓN Electrónica PERSONAL (e-mail)	**DIRECCIÓN Electrónica LABORAL (e-mail)**
Cargo actual e institución donde labora:	
ESCOLARIDAD APROBADA ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universitaria	**ACTIVIDAD DOCENTE** ☐ NO ☐ SÍ ¿Cuántos años? _____

Indique si tiene experiencia en:

☐ PLANES DE EMERGENCIA	☐ INCENDIOS / MATERIALES PELIGROSOS
☐ SEGURIDAD ESCOLAR	☐ COORDINACIÓN DE OPERACIONES
☐ CENTROS DE OPERACIONES	☐ BÚSQUEDA Y RESCATE / PRIMEROS AUXILIOS
☐ EVALUACIÓN DE DAÑOS	☐ ADMINISTRACIÓN
☐ PROYECTOS DE MITIGACIÓN	☐ OTROS:_____

ESCRIBA CLARAMENTE SU NOMBRE EXACTAMENTE COMO USTED DESEE QUE FIGURE EN EL CERTIFICADO DE APROBACIÓN.