

Competencias clave para entrenadores

Sesión sincrónica #3

Bienvenida y agenda: día 3

- Bienvenida, agenda y temario
- ¡Comparte!
- Tema 3
- Receso
- Tema 4
- Almuerzo
- Tema 5
- Cierre: día 3



Temas



1. Tema 1. Proyección del ponente: lenguaje corporal, manejo de voz
2. Tema 2. Estrategias de manejo de grupos
3. Tema 3. Dinámicas de integración y participación
4. Tema 4. Herramientas de aseguramiento de aprendizaje
5. Tema 5. Evaluación de capacitación continua



¡Comparte!

TAREA



Tema 3.

Dinámicas de integración y participación

**Antes de revisar las dinámicas,
¿qué aspectos debes considerar?**

Autoevaluación

- **¡ANTICIPATE!** Conoce el número de participantes y las necesidades de capacitación.
- **¡PREPÁRATE!** Sé el primero en llegar y prepara tu entorno.
- **¡INFÓRMATE!** Busca información de tus participantes y sus necesidades.
- **¡ORGANÍZATE!** Prepara material y todos tus recursos con tiempo.
- **¡SÉ LÍDER!** Proyecta tu personalidad e inspira confianza.



Video. Recomendaciones para entornos virtuales



Fuente: Magicorp. (2021, 1 de abril). Cómo mantener la atención del grupo en una clase virtual [Archivo de video]. Recuperado de https://youtu.be/BLb_s0IsIYw?t=75



¿Qué otras recomendaciones crees que puedan beneficiar tu sesión virtual?



Dinámicas de integración y participación

- Cuando vas a impartir un curso es muy importante buscar que los participantes vivan la mejor experiencia posible desde el inicio hasta el fin.
- Las dinámicas grupales te permitirán mantener la atención de los participantes durante el curso, motivar la participación, incentivar la creatividad y facilitar la integración entre los miembros.

Tipos de dinámicas grupales

Existe una infinidad de clasificaciones y tipos de dinámicas grupales, sin embargo, una clasificación sencilla de entender y aplicar va de acuerdo con la etapa de la sesión.

De iniciación



Para que los participantes se conozcan e integren.

De producción



Para que los participantes sean productivos durante el curso.

De cierre



Para evaluar el rendimiento de los participantes y brindar un cierre.



¡Realicemos algunas dinámicas!

Dinámica de iniciación: Inventario de la isla desierta

- **Objetivo:** Romper el hielo.
- **Pasos:**
 - Responde, ¿qué llevarías a una isla desierta?
 - Vota por la opción que más te convence.
 - El objeto ganador es...





¿Qué te pareció la dinámica?

¿Crees que pueda generar un buen ambiente al inicio de una sesión?

Dinámica de producción: Dibujar a ciegas

- **Objetivo:** Mejorar la comunicación entre los miembros del grupo.
- **Pasos:**
 - Revisa tu chat para verificar si fuiste seleccionado. La persona elegida recibirá una imagen en su chat individual.
 - La persona seleccionada deberá abrir su micrófono y dar indicaciones para que el resto dibuje la imagen en una hoja en blanco.
 - ¡Comparte tu resultado!





¿Qué te pareció la dinámica?

¿Crees que ayudaría a los miembros del grupo a integrarse y a trabajar juntos?

Dinámica de cierre: Nube de palabras

- **Objetivo:** Evaluar el desempeño del grupo
- **Pasos:**
 - Ingresar a la liga proporcionada de Menti y describir en una o dos palabras los conceptos más importantes de este tema.
 - Revisa lo que tus compañeros opinan en la nube proyectada.





¿Qué te pareció la dinámica?

¿Crees que permite compartir los conocimientos adquiridos durante el curso?

Receso

Otras dinámicas aplicadas a cursos en línea

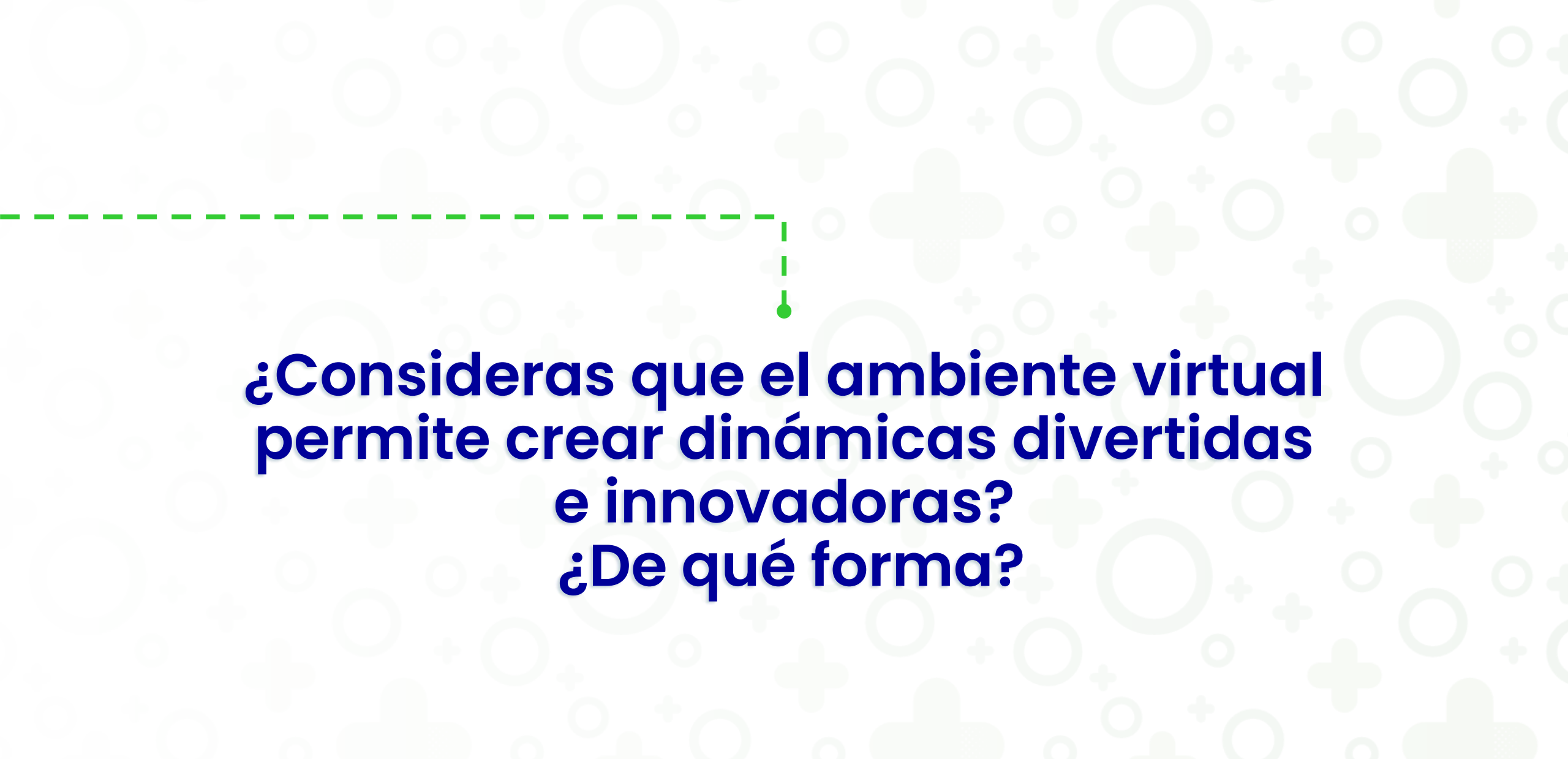
- Existen diferentes recursos en línea que si son bien implementados sirven para motivar y gestionar el aprendizaje de una manera más eficiente.
- Muchas de las dinámicas utilizadas pueden ser llevadas a un ambiente virtual. A saber, ya existe bibliografía en la que puedes apoyarte.



Video. Dinámicas para sesiones en línea



Fuente: Magicorp. (2021, 23 de febrero). Dinámicas para clases virtuales [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=VliEs06UPfQ>



**¿Consideras que el ambiente virtual
permite crear dinámicas divertidas
e innovadoras?
¿De qué forma?**

Herramientas virtuales



Mentimeter

Kahoot!

QUIZIZZ



Google Forms

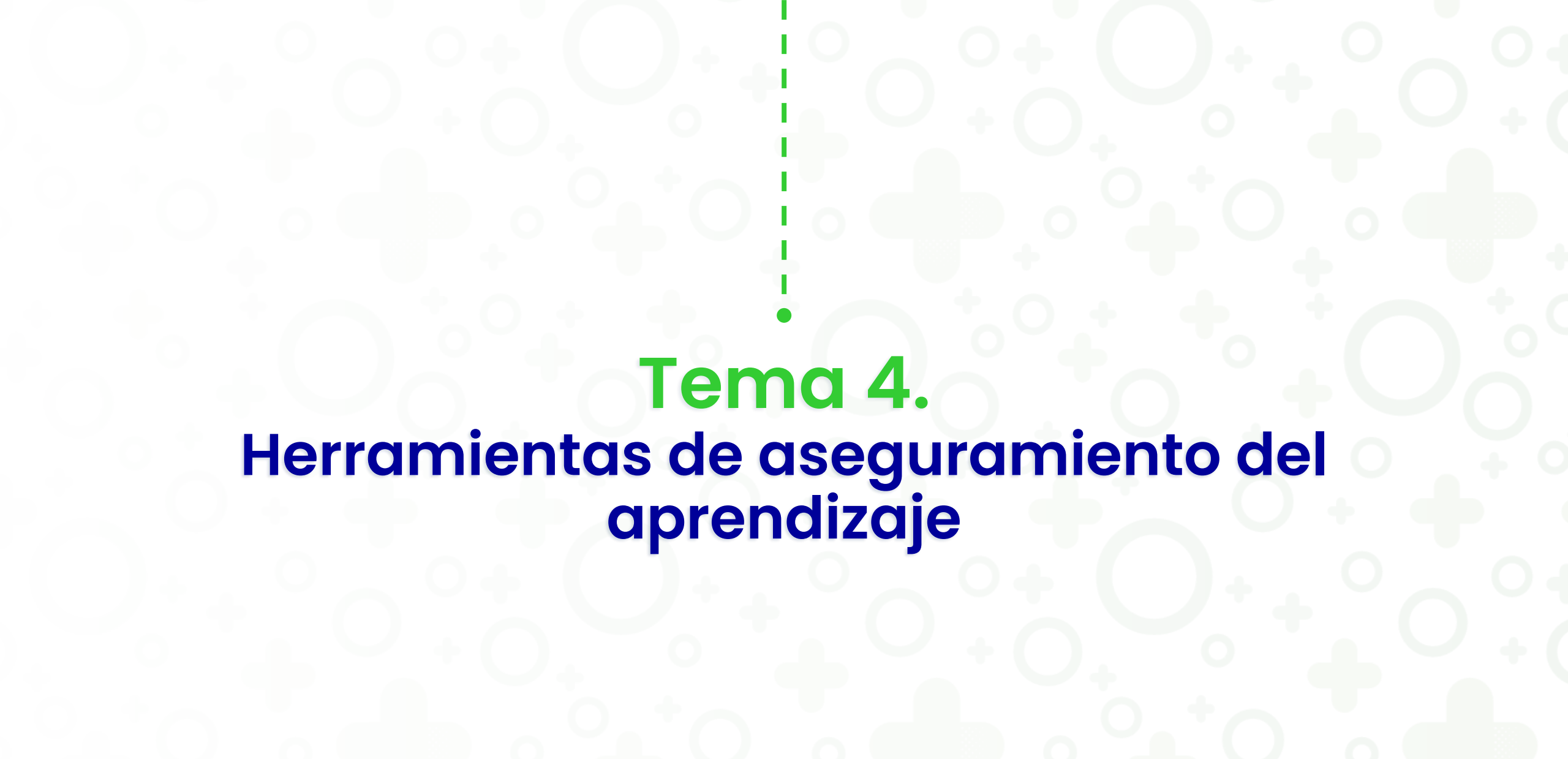


padlet

¡Entre muchas otras más!



¿Conoces algunas otras herramientas digitales para dinámicas virtuales?



Tema 4.

Herramientas de aseguramiento del aprendizaje



Aseguramiento del aprendizaje

- El entrenador tiene la responsabilidad no solo de impartir un tema de interés, sino de **aplicar diferentes evaluaciones** para confirmar que aquello que está queriendo comunicar sea realmente comprendido por los participantes
- Es preciso que los entrenadores cuenten con alternativas que les permitan evaluar en línea con nuevos **modelos enseñanza-aprendizaje** y el uso de la tecnología.

Características del aprendizaje en línea

- ✓ Distanciamiento físico.
- ✓ Es interactivo.
- ✓ Es accesible.
- ✓ Flexibilidad de horario y ubicación.
- ✓ Promueve la independencia.
- ✓ Utiliza nuevos medios digitales.
- ✓ Alcance masivo.
- ✓ Optimización del tiempo.
- ✓ Tutorías de apoyo.
- ✓ Innovación en las formas de evaluación.

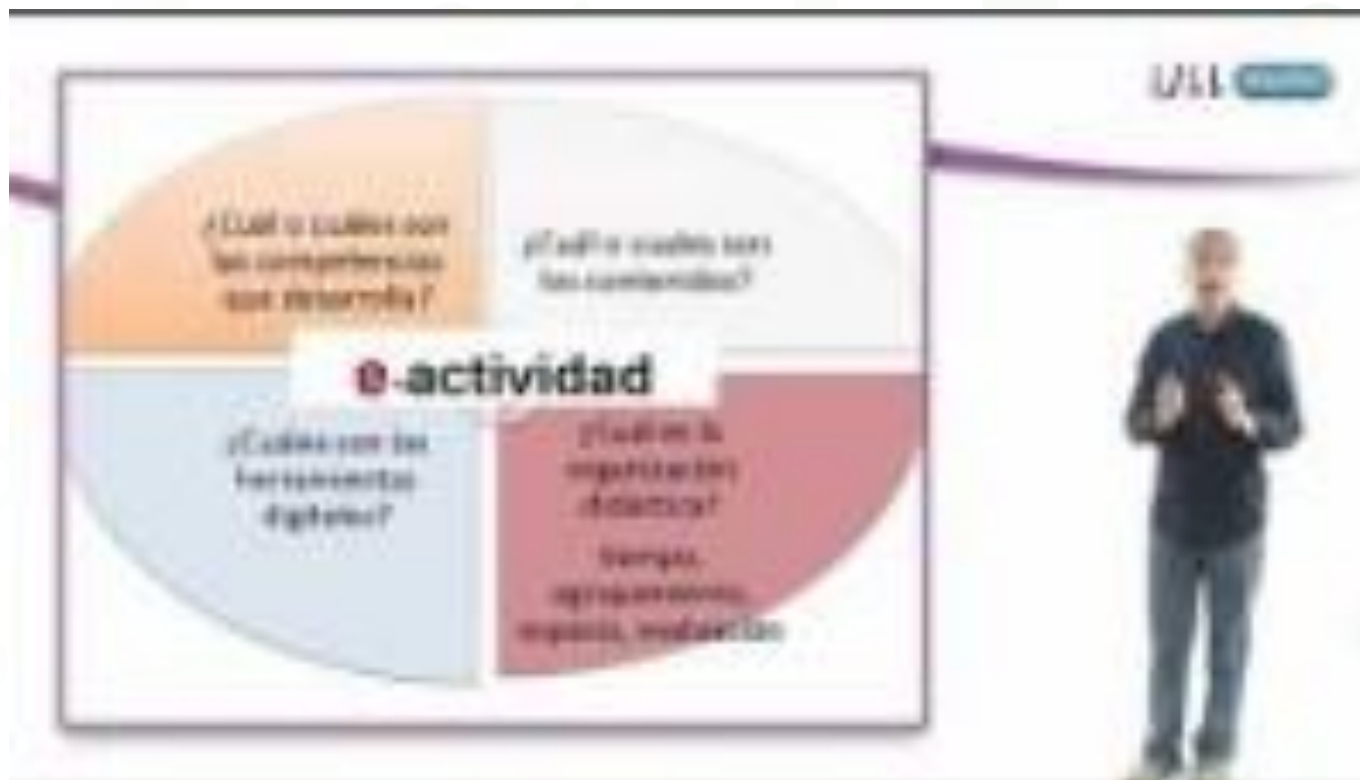


E-actividades (actividades en línea)

- Para lograr un aprendizaje interactivo, el instructor debe plantearse la necesidad de evaluar a los participantes en diferentes momentos del curso.
- Para hacerlo en un ambiente en línea es necesario implementar **e-actividades**.



Video. E-actividades



Fuente: Recursos Ead. (2020, 17 de noviembre). E-actividades [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=93WVuMhfZs0>

Entonces, ¿cuáles son las e-actividades?

- **De análisis o síntesis:**

- Mapas conceptuales
- Esquemas
- Líneas de tiempo
- Infografías



Entonces, ¿cuáles son las e-actividades?

- **De investigación o resolución de problemas:**
 - Estudios de caso
 - Proyectos



Entonces, ¿cuáles son las e-actividades?

- **De interacción y comunicación:**

- Debates virtuales
- Encuestas de grupo
- Mesa redonda



Entonces, ¿cuáles son las e-actividades?

- **Colaborativas:**

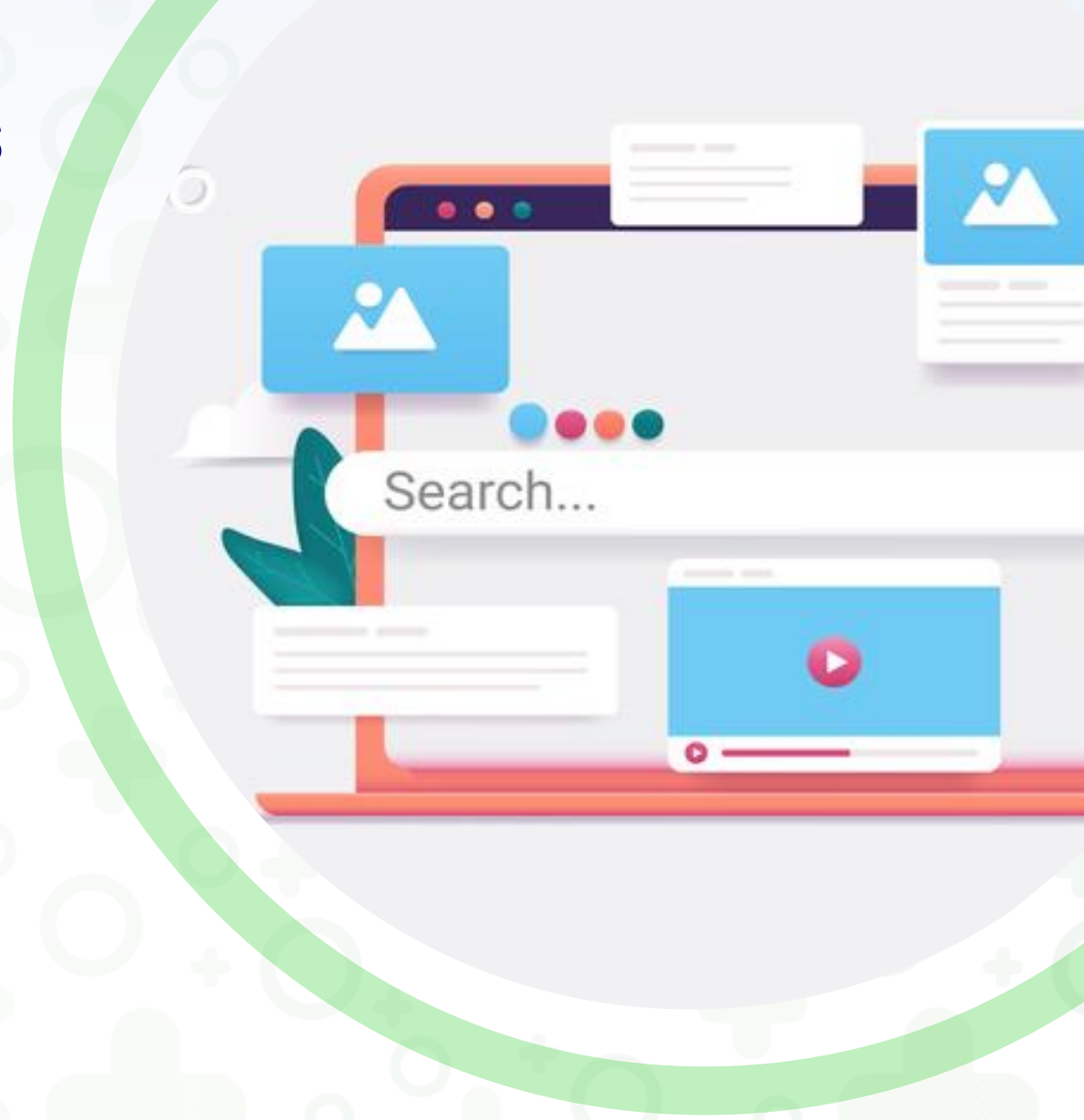
- Proyectos de emprendimiento
- Prácticas reales
- Resolución de casos
- Actividades en equipo
- Lluvia de ideas



Entonces, ¿cuáles son las e-actividades?

- **De reflexión:**

- Blogs
- Lecturas digitales
- Videos
- Autoevaluación
- Coevaluación





**¿Qué tipo e-actividades has
utilizado? ¿Crees que son de
utilidad para enriquecer un curso?**

Evaluaciones en línea

Las evaluaciones en línea ofrecen nuevas e innovadoras alternativas para asegurar el aprendizaje de los colaboradores en capacitaciones virtuales.

Existen dos categorías principales:



Las evaluaciones formativas son revisiones informales sobre el conocimiento o desempeño de los participantes a lo largo del curso. Es un proceso sistemático y continuo en donde el facilitador orienta al participante de acuerdo con las necesidades de los mismos.

Ejemplos: solicitar fotos o videos del progreso de su trabajo, encuestas o test en línea, videollamadas personalizadas, documentos compartidos, etcétera.



Las evaluaciones sumativas son más formales. Se utilizan para medir el desempeño final del curso para saber lo que aprendieron. En este tipo de evaluación lo más importante es la **retroalimentación**, con el fin de que los participantes cuenten con la información necesaria que les permita saber si se han logrado las metas de aprendizaje.

Del mismo modo, se pueden proveer comentarios de manera verbal o escrita. Ejemplos: pruebas, proyectos, rúbricas, listas de cotejo, portafolios, etcétera.

Prácticas básicas para evaluar el aprendizaje



- Cuestionarios en línea.
- Preguntas tipos ensayo.
- Actividades de arrastrar y soltar.
- Simulaciones de diálogo.
- Encuestas.



¿Cómo evalúas el aprendizaje de tus aprendedores? ¿Qué herramientas crees que te sirvan para el futuro?

Recapitulación del bloque

- Hasta ahora, has aprendido lo siguiente:
 1. Diferentes dinámicas que pueden implementarse en un curso durante diferentes etapas para fomentar la atención, la interacción y la participación.
 2. Las diferentes técnicas que se pueden aplicar para realizar evaluaciones en línea.





Tema 5.

Evaluación de capacitación continua

Evaluación de la capacitación

- El objetivo de una empresa al llevar a cabo una capacitación es lograr una mejora a través del crecimiento de su personal, tanto en su conocimiento como en sus competencias
- Existen diferentes maneras en que un facilitador puede evaluar de manera continua los resultados y la efectividad de la capacitación.



Preguntas para evaluación

Algunas de las preguntas que podemos realizar para evaluar un curso son las siguientes:

- ¿El curso fue efectivo?
- ¿El material fue adecuado?
- ¿Los instructores transmitieron la información efectivamente?
- ¿Las instalaciones fueron las adecuadas?
- ¿Los participantes lograron las competencias?
- ¿La retroalimentación del instructor fue adecuada?

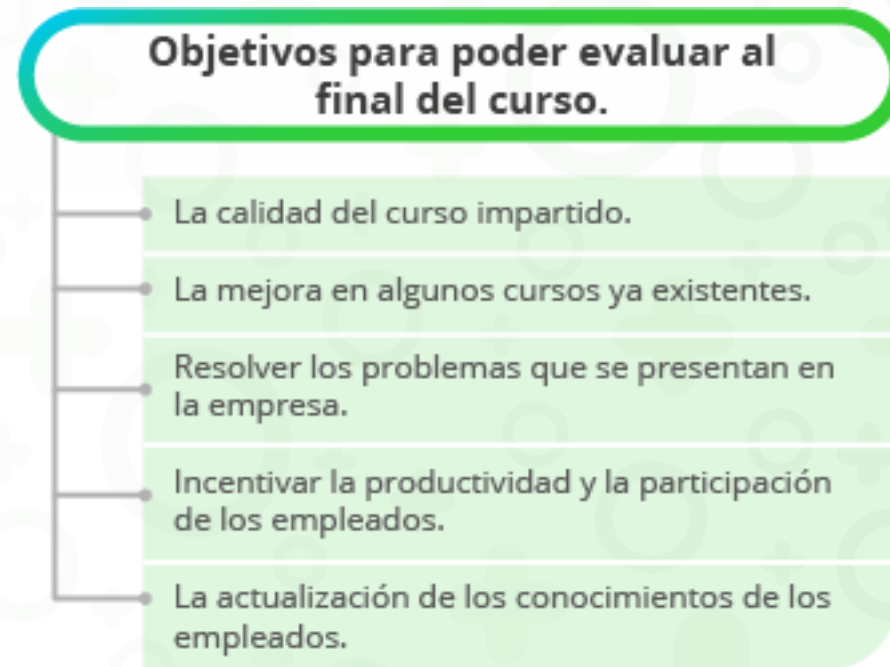




¿Qué otros temas se pueden evaluar en una capacitación?

Objetivos de evaluación

- Los objetivos de una evaluación pueden ser variados, dependiendo de las necesidades iniciales de capacitación.





Estas mismas necesidades de capacitación que rigen nuestros objetivos de evaluación se detallan al inicio en el DNC.

Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)

- El DNC permite identificar las áreas de oportunidad del conocimiento en el personal.
- Estas necesidades generalmente surgen en tres momentos:
 - **Iniciación:** cuando el personal recién se incorpora.
 - **Discrepancia:** cuando los resultados del personal no son los esperados.
 - **Modificación:** cuando se dan cambios de áreas dentro de la empresa.



Actividad. Diseño de diagnóstico

- Revisa la liga del documento colaborativo que el instructor te proporcionará, ya que en ella encontrarás una plantilla de DNC.
- Llena el formato con los datos que se te solicitan.
- Pueden incluir mayor información o modificar el formato original si así lo deseas.
- Al finalizar, deberás presentar los resultados.



Modelo Kirkpatrick

- Este modelo se basa en cuatro etapas para evaluar el desempeño de un curso o capacitación:



Reacción:

permite evaluar si una capacitación tuvo un efecto positivo o negativo entre los asistentes, es decir, si les gustó o no, y si cumple con las expectativas de los participantes. En esta etapa se considera la encuesta del servicio o calidad.



Conocimiento adquirido:

si se realiza durante el curso, el facilitador puede hacer una serie de preguntas para verificar el aprendizaje. Generalmente se mide al final del curso a través de una **evaluación escrita o digital**, mediante herramientas tecnológicas.



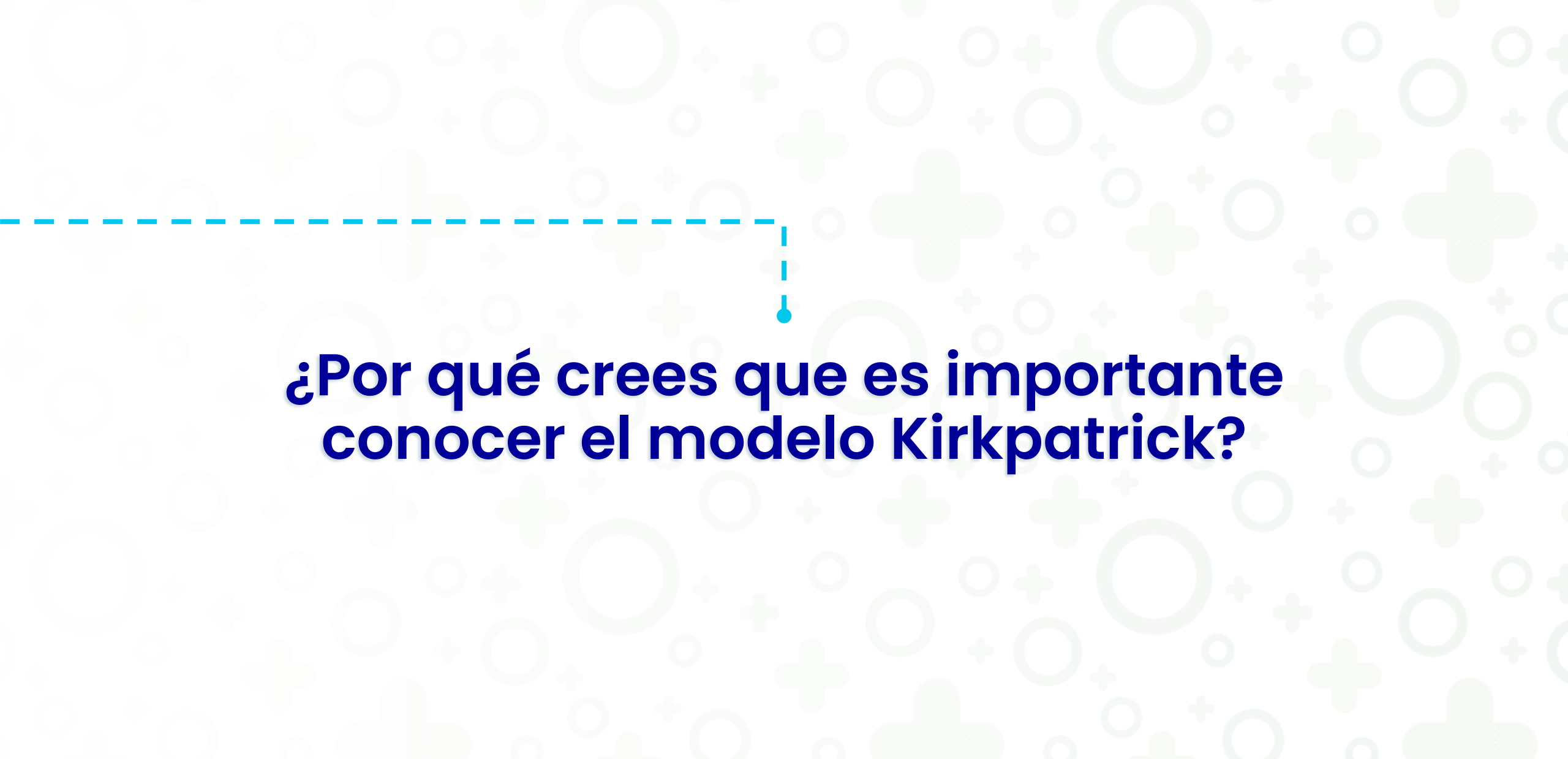
Desempeño:

es decir, la aplicación de lo aprendido. Los participantes ponen en práctica los conocimientos que adquirieron, así como las competencias desarrolladas. Esto puede realizarse a través de la **aplicación de casos prácticos, autoevaluaciones, evaluaciones de compañeros, observación, opinión de expertos**, etcétera.



Medición de resultados:

se miden los resultados para conocer si se lograron los objetivos que buscaba la empresa al implementar la capacitación. Esto puede realizarse a través de **indicadores, métricas, ROI, etc.** Para esto, es importante evaluar antes y después de la capacitación, con el fin de valorar el resultado de la intervención. Por ejemplo, un aumento de 20% en la productividad de una planta después de una capacitación.



**¿Por qué crees que es importante
conocer el modelo Kirkpatrick?**



¡El seguimiento es clave para el éxito de cualquier entrenamiento!

Recapitulación del bloque

- Hasta ahora, has aprendido lo siguiente:
 1. Los principales elementos a evaluar en una capacitación.
 2. Las cuatro etapas del modelo Kirkpatrick.
 3. Los instrumentos para evaluar una capacitación.



Cierre

**¿Qué te llevas?
¿Con qué te quedas de esta experiencia
de aprendizaje?**

¡Gracias por tu atención!