

Didáctica de la capacitación

DIFERENCIANDO METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

SERIE DIDÁCTICA DE LA CAPACITACIÓN
DOCUMENTO N° 3

“...la planificación a largo plazo no es pensar en decisiones futuras, sino en el futuro de las decisiones presentes»

Drucker, P. (2001)



CARLOS DAVID MONSALVE
CONSULTOR

carlosmonsalve@3cerebros.com.ar



Imagen producida por medio de IA generativa de Image

En esta serie de documentos estamos abordando poco a poco algunos aspectos de la Didáctica de la capacitación; en los dos primeros establecimos que el/la capacitador/a lleva adelante un modo de pensar específico denominado “pensamiento didáctico” y que, para enriquecerlo, es necesario que determine cuál es su unidad de análisis. Desde mi perspectiva, esta unidad no es el evento para el cual nos convocan, sino que deberíamos considerar a la visión y la misión que cada capacitador/a se ha definido para sí como la unidad a analizar y enriquecer. Sintetizándolo podríamos presentarlo por medio de una fórmula como la siguiente:

Unidad=Capacitador/a+Visión+Misión

Es esta unidad la que debería mostrar coherencia y cohesión interna.

Si bien es posible que cambiemos las actividades que proponemos de un curso a otro, es la metodología la que debería permanecer constante, ya que de esta forma la unidad demostraría una identidad clara ante públicos que podrían ser distintos.

¿Qué entendemos por “actividades” y cómo las diferenciamos de las metodologías?

Para comenzar a comprender qué es una actividad debemos tener en cuenta que hay capacitaciones que tienen actividades y otras que no las tienen, es decir que en estas últimas los/as participantes son sujetos pasivos que escuchan un discurso y a los/as que, ocasionalmente, solo se les pregunta si han comprendido lo que se dice oralmente. Una actividad se define muy básicamente como la acción que ejecuta una persona para enlazarse con el objeto de aprendizaje; esta definición nos posiciona en un enfoque de tipo activista en el cual se entiende

que la acción intencionada de cada aprendiente es necesaria para aprender. En el marco del enfoque histórico-cultural en general y en particular de la Teoría de la Actividad de Alekséi Leóntiev (1896-1934) entendemos que una actividad de aprendizaje no es un hacer sin sentido, sino que se posiciona a la acción como centro de todas las interrelaciones de los componentes de la actividad del sujeto...

“Toda actividad implica una serie de acciones dirigidas a una finalidad. Pero, la elección del camino de la acción, la determinación del contenido concreto de la acción y la adaptación de la acción a las condiciones del momento, son tareas de la actividad orientadora-investigativa de cada ser humano. Comprender una situación dada es una tarea general de la actividad orientadora investigativa”

Montealegre, R. (2005)



Imagen tomada de Pexels

Leontiev propone una organización jerárquica de las actividades relacionadas con el aprendizaje, para comenzar señala que toda actividad está compuesta por determinadas acciones y que estas acciones deben estar orientadas hacia metas; en la actividad se define el motivo y el objetivo, mientras que la acción es el componente básico de la actividad, las acciones implican el conjunto de haceres orientados a lograr la meta.

En este punto voy a activar al Community Manager que hay en mí y les voy a ofrecer un listado de más de 200 actividades que podrían realizar en eventos de capacitación, solo tienen que escribirme a carlosmonsalve@3cerebros.com.ar y contarme que opinión tienen sobre los documentos 1, 2 y 3.

Es decir que, en este enfoque, para aprender el sujeto debe tener la intención de querer aproximarse al objeto de aprendizaje y ejecutar una acción para resolver la situación que quien enseña le ha presentado. A veces esta acción se realiza con elementos físicos como cartón, tijeras, tornillos, hilos, etc y en otras ocasiones esta acción se lleva a cabo con elementos que representan objetos o situaciones como cuando trabajamos con dibujos, diagramas de flujos, diagramas de Ishikawa, de Pareto, de Spaguetti, diagramas de Gantt, flujogramas y otros mientras que en la actualidad también podemos utilizar simuladores digitales que representan procesos como McDonald's Video Game o diálogos con personajes como los que aparecen en

Character.ai entre los cuales podríamos elegir un personaje que nos entreviste a modo de práctica para ir a una entrevista de trabajo mejor posicionados/as. Con el tiempo, el tipo de actividades de capacitación que podemos realizar ha ido cambiando y la llegada de la IA nos ha traído nuevos recursos... podemos usar algunas de las IA generativas como "Mónica", "Claudio", "Bing Chat", "Bard" o ChatGPT para lograr que nuestros/as cursantes interactúen con ellos y aprendan cómo vender sus productos o cómo responder cuando un cliente nos hace tal o cual pregunta... los tiempos han cambiado... de hecho siempre cambian, solo es cuestión de actualizar nuestras prácticas de capacitación porque somos nosotros, este colectivo de capacitadores/as quienes tenemos la responsabilidad de brindar las mejores y más actualizadas herramientas que hay en la actualidad para que nuestros destinatarios/as también vivan el mundo actual.

Buscando la coherencia en la diversidad: la metodología como un elemento identitario.

Cuando tomamos a la palabra "metodología" debemos recordar que nuestro lenguaje es vago y polisémico, es decir que debemos considerar que existen distintas formas de nombrar metodologías, contamos con metodología de investigación, metodologías cuantitativas, cualitativas, ágiles, scrum, inductiva, experimental, etc., etc. y entre esas tantas tenemos metodologías de enseñanza como Enseñanza basada en proyectos, basada en resolución de problemas, de aula invertida (Flipped Classroom), de aprendizaje cooperativo y colaborativo, de gamificación, de pensamiento de diseño (Design Thinking), de aprendizaje basado en competencias y otras tantas más.

Ante tanta diversidad de metodologías de enseñanza ¿Cuál es la que usted ha elegido como parte de su identidad? La metodología que elijamos nos orienta y nos indica qué tipo de actividades deberíamos implementar siempre que podamos en nuestras acciones de capacitación para no perder la identidad de la unidad capacitador/a+visión+misión; si buscan verán que lo central de una metodología es que pertenece a un campo de investigación, la metodología como conjunto de estrategias y técnicas se orienta hacia un desarrollo particular, es un saber hacer con base científica, si no tenemos metodología entonces es probable que estemos dando saltos de una a otra sin habernos dado cuenta y que este repercuta en la eficiencia de nuestras propuestas de capacitación. Tal vez sea este un buen momento para investigar de qué se tratan estas metodologías de enseñanza y qué actividades pertenecen a ese campo para que, al momento de elegir las, no perdamos el hilo que sostiene nuestra identidad como capacitadores/as.



Imagen producida por medio de IA generativa de Image

Como citar este documento:

Monsalve, C. (22 de enero de 2024). *Didáctica de la capacitación: Diferenciando metodologías de enseñanza de actividades de capacitación. Serie Didáctica de la capacitación. Documento Nro. 3.* <https://www.3cerebros.com.ar/>