

# Técnicas de capacitación más efectivas para guiar a tu equipo

## Índice

1. Relación directa experto-aprendiz
2. Estrategias enfocadas en cada uno de los tipos de aprendizaje
3. Hacer un plan de capacitación
4. eLearning
5. Realidad virtual
6. Coaching y conferencias
7. Juego de rol y estudio de caso
8. Lecturas sobre técnicas de capacitación laboral

## Introducción

Las técnicas de capacitación se han convertido en una parte esencial dentro de las empresas, ya que los colaboradores requieren tener a la mano las herramientas y los recursos más actualizados para poder afrontar los procesos laborales de la actualidad.

Existen diferentes técnicas de capacitación que puedes implementar en tu organización para aumentar el *engagement* de los colaboradores. El HR Manager o el Jefe de Capacitación de una empresa debe brindar oportunidades para un mayor aprendizaje y crecimiento profesional. Desafortunadamente, en algunas empresas, la capacitación no es vista como una prioridad y es considerada como innecesaria.

Lo que puede estar ocurriendo, es que estas empresas no están comprendiendo las necesidades de estudio de sus colaboradores y aplican tipos de capacitación que no van acorde al tema que se trata de abordar. Incluso, si nos ponemos a pensar luego

que empezó la crisis sanitaria originada por el COVID-19, las organizaciones acortaron al máximo su presupuesto y se hacía más difícil que accedieran a contratar un plan de capacitación.

Hay múltiples vías y métodos de capacitación, con los cuales podrás dotar a tus empleados de la experiencia suficiente para poder lidiar con cualquier circunstancia que se les presente. También va a depender mucho de qué tipo de capacitación se trate: si es para mejorar el rendimiento en cuanto a ventas o para aprender acerca del manejo de una nueva herramienta innovadora).

En este documento descubrirás cuáles son las técnicas de capacitación más efectivas para poder garantizar que tus equipos de trabajo estén lo suficientemente preparados para lidiar con los entornos laborales actuales.

## ¿Buscas potenciar el talento de tu equipo?

### 1. Relación directa experto-aprendiz

Esta es la técnica de capacitación más popular, pues se trata de un método de enseñanza clásico, en el cual un experto transmite su conocimiento a otro individuo, sin ninguna clase de intermediario.

¿En qué está basado este procedimiento? Principalmente en tres elementos esenciales:

- La observación y retención de información por parte del aprendiz.

- La participación del estudiante durante el proceso de capacitación.
- La retroalimentación que exista entre el docente especializado y el estudiante.

Suele ser el tipo de capacitación más utilizado por las empresas, las cuales deciden incluir esta clase de programas, para garantizar la formación de los colaboradores. Para temas complejos suele ser un método muy efectivo.

Sin embargo, tiene algunos inconvenientes, como el costo y el tiempo de implementación.

## **2. Estrategias enfocadas en cada uno de los tipos de aprendizaje**

Con el avance de la tecnología, los empleadores tienen diferentes opciones de capacitación que pueden adquirir dentro de sus empresas. Ya sea que en tu empresa quieran innovar en programas de capacitación o se aferran a formas más tradicionales de aprender, cada empleado cultiva su formación de una manera diferente.

Tras miles de horas de observación en el aula, se han identificado diferentes estilos de **aprendizaje multimodal** que una persona puede tener. Los cuales son los siguientes:

### **Aprendizaje Visual**

En este tipo de capacitación es donde se generan los estudiantes que mejor internalizan y sintetizan la información, cuando se les presenta en una

representación gráfica de símbolos significativos, se describen como aprendices visuales.

Pueden aprender mejor con los siguientes recursos:

- Gráficos
- Mapas mentales
- Cuadros comparativos

Eso sí, aunque se denomine como visual, no necesariamente implica que se utilicen fotografías o videos en este método de enseñanza.

## **Aprendizaje Auditivo**

Existen empleados que tienen más éxito cuando escuchan una conferencia o una clase, a comparación de si se les da un folleto o revista. Lo que comúnmente sucede es que estos estudiantes no suelen tomar notas durante la clase, para mantener su atención auditiva ininterrumpida.

Esta actitud puede ser confundida por los educadores o profesores como una falta de interés de parte de los estudiantes, sin embargo, es su forma de aprender. De esto trata, precisamente, el poder **desarrollar el aprendizaje auditivo**.

## **Aprendizaje por lectura o escritura**

Los alumnos que utilizan este tipo de aprendizaje suelen retener mejor la información escrita, presentada en clase en forma de elementos como los siguientes:

- Folletos
- Apuntes o libros
- Presentaciones que pueden leer en Power Point o Google Slides

Tras realizar sus lecturas, mediante este tipo de capacitación, los estudiantes son capaces de sintetizar el contenido del curso. En este contexto, los alumnos suelen tomar muchas notas durante las clases para procesar la información y recordarla con más facilidad.

## **Aprendizaje kinestésico**

Quienes realizan el aprendizaje kinestésico son personas participativas que necesitan asumir un papel activo en el proceso de aprendizaje para mejorar su entendimiento del tema. Algunos profesores utilizan tarjetas didácticas o juegos para hacer del aprendizaje una experiencia interactiva y los estudiantes puedan involucrarse de una manera más productiva.

Tener en cuenta el tipo de aprendizaje es útil para aplicar técnicas de capacitación para lograr, justamente, una capacitación efectiva.

## **3. Hacer un plan de capacitación**

Las empresas que alcanzan el éxito a partir de la transformación y la innovación, con base en una buena capacitación corporativa, en algún momento se preguntaron cómo elaborar un programa de capacitación. Por lo tanto, tu negocio ya está dando el primer paso, ¡bien hecho!

Y, para ello, el modelo Addie es una metodología de diseño instruccional que se utiliza para ayudar a organizar y optimizar la producción del contenido de un curso.

Desarrollado en la década de 1970, ADDIE sigue siendo el modelo más utilizado para empezar a diseñar el aprendizaje.

Addie es un acrónimo de las cinco etapas de un proceso de desarrollo:

- Análisis
- Diseño
- Desarrollo
- Implementación
- Evaluación

Este modelo se basa en que cada etapa se realice en el orden dado, pero con un enfoque en la reflexión y la iteración.

Entonces, repasemos cuáles son los elementos o etapas de un plan de capacitación según el método Addie, para que tu empresa pueda adaptarse a esta metodología.

## **Análisis**

Antes de empezar a desarrollar cualquier contenido o estrategia de formación, conviene analizar la situación actual de tus colaboradores: ¿cuáles son sus necesidades de estudio? Podrías empezar con una serie de preguntas para comprender quiénes necesitan capacitación y por qué.

Pregúntate cuál es el objetivo de la capacitación, qué tipo de cambio deseas en tus empleados y cómo ayudará la capacitación a lograr ese cambio. Esta fase debe ser una auditoría completa de elementos como los siguientes:

- La audiencia
- Los objetivos comerciales

- Las metodologías de capacitación utilizadas
- Los tipos de medios utilizados

## **Diseño**

Una vez terminado el plan de formación, empieza la fase de diseño en la que deberás definir:

- Los métodos de entrega de la capacitación (presencial o virtual)
- La estructura
- La duración, la evaluación
- La retroalimentación

El siguiente paso es crear un prototipo, por ejemplo, armar un plan de cursos y presentarlo con los colaboradores para recibir *feedback*.

## **Desarrollo**

Esta etapa involucra la creación de cursos. Si tu empresa no está creando los cursos directamente, ten en cuenta que debes elegir un proveedor que tenga todas las características que estás buscando.

Esto involucra elementos como el contenido, el diseño y la estructura del curso. Debe existir un *match* entre la cultura de tu empresa y cómo se ven los cursos.

## **Implementación**

Ha llegado el momento de que les presentes a los trabajadores los cursos que has implementado o elegiste. Debes monitorear la situación para detectar cualquier problema que pudiera presentarse.

Una buena idea para prevenir cualquier problema es realizar un piloto antes de desplegar toda la capacitación.

## **Evaluación**

Obtener comentarios sobre todos los aspectos de los cursos es realmente importante para que pueda mejorar y revisar el contenido. Para esto, puedes preguntarte si se cumplió con los objetivos establecidos en la fase de análisis; además, puedes realizar encuestas para preguntarle a los alumnos qué aspectos se pueden mejorar.

Como hemos visto, si bien las técnicas de capacitación corporativa son esenciales, también es preciso conocer cómo diseñar un programa de capacitación. Ahora sí, a continuación te contamos las principales técnicas de capacitación laboral que puedes comenzar a aplicar en tu empresa.

## **4. eLearning**

La implementación de un entorno de aprendizaje virtual (es decir, un LMS, siglas de Learning Management System), es una de las mejores técnicas de capacitación. Precisamente, porque está caracterizada por la interacción que se genera entre el usuario y el material a descubrir, a través de diversos recursos informáticos.



El LMS facilita todo lo que puedes aprender con esta técnica de capacitación, pues es una tecnología que te permite:

- Desarrollar el curso
- Gestionar los contenidos
- Mantener la relación y la comunicación entre docentes y alumnos

En esta plataforma encontrarás elementos didácticos en múltiples formatos (audios, podcast, videos...), por lo que se ha convertido en un tipo de aprendizaje muy valorado por las personas. Bajo esta modalidad, los colaboradores tienen la facilidad de realizar su formación con un teléfono inteligente, una tablet o desde su computadora de escritorio.

El hecho de ser fácilmente adaptable genera que sea una de las técnicas de capacitación más fáciles de implementar sobre todo si en tu empresa los colaboradores trabajan de manera remota.

Por medio del elearning, contarás con las siguientes ventajas:

- Reducción en costos de formación: al no requerir gastos de traslados, alojamiento o material didáctico, te ahorras una cantidad de dinero (mucho más valorable para las empresas grandes, que cuentan con cientos de trabajadores, por lo que el ahorro puede ser muy beneficioso).
- Inmediatez: las comunicaciones se producen de forma ágil y rápida, tanto de los estudiantes entre ellos mismos como entre alumno-profesor.
- Flexibilidad: no se requiere de ninguna clase de calendario estricto y cerrado. Cada estudiante es dueño de su tiempo, por lo cual siempre tendrán acceso a las clases (siempre y cuando cuenten con conexión a internet, naturalmente).

## 5. Realidad virtual

La capacitación con realidad virtual se brinda con mayor frecuencia a través de una computadora, un dispositivo de realidad aumentada o virtual. A pesar de los costos iniciales para producir ese software o tecnología, es una opción necesaria para los empleados de alto riesgo.

Por ejemplo, se suele utilizar para pilotos o médicos. Pero no sería su única ventaja. ¿Quieres saber qué beneficios tiene esta técnica de capacitación?

- Es accesible en cuanto a inversión: actualmente, existe una disminución de precios en cuanto a los equipamientos, los cuales hacen que sean accesibles para las empresas interesadas en invertir en este tipo de sistemas.
- Cuenta con procesos de entrenamiento reales y efectivos: aunque sea una simulación, el entrenamiento genera que las personas empiecen a actuar en estas simulaciones de la misma forma en la que lo haría durante un evento real.
- Elimina distracciones: aumenta la capacidad del cuerpo para captar todo lo que sucede a nuestro alrededor y prepara a la persona ante una adversidad.
- Dispone de equipos trasladables: los equipos pueden moverse de un lado a otro, sin tanto problema.
- Permite a varios usuarios interactuar en el mismo entorno: no es restrictiva en el sentido de que permite una cantidad grande de usuarios para ejecutar la misma acción.
- Aumenta la productividad y los resultados: si los colaboradores se preparan ante las adversidades, el flujo de trabajo mejora y aumentan las capacidades.

## **6. Coaching y conferencias**

El *coaching* o la tutoría puede compartir cualidades similares a la capacitación práctica, pero, en este tipo de capacitación de empleados, el enfoque está en la relación entre un trabajador y un profesional con más experiencia que lo ayude a crecer.

Ahora bien, ¿qué se puede decir de las conferencias? Suelen ser consideradas como una capacitación poco efectiva porque no permite mucha interacción entre el formador y el alumno.

Sin embargo, esta técnica de capacitación se utiliza para hacer llegar grandes cantidades de información a una población de trabajadores.

## **7. Juego de rol y estudio de caso**

También existen dos técnicas de capacitación muy utilizadas en lo que se refiere a la utilización de habilidades y aptitudes en eventos recreados y situaciones hipotéticas. Comencemos por el juego de rol.

Es una de las técnicas de capacitación que motiva a los empleados a considerar diferentes puntos de vista mientras trabajan en el juego de roles. Cada empleado puede representar diferentes escenarios de trabajo potenciales.

Este método es más eficaz en las industrias que requieren la interacción del cliente, ya que permite a los empleados practicar el manejo de situaciones difíciles. Lo malo es que este tipo de capacitación requiere más tiempo y, en algunos temas puntuales, no es necesaria.

Por otra parte, el estudio de caso es similar, solo que se basa en el estudio de una situación particular, que pudo o no haber sucedido, para medir la reacción del alumno y vislumbrar la forma en la que aplica los conocimientos adquiridos.

Para que los alumnos puedan aprender más sobre los problemas reales dentro del trabajo, se les asigna algunos estudios de caso que describen situaciones laborales comunes para que puedan mejorar su capacidad de resolución de problemas. Aunque no resulta muy eficaz cuando se desean aprender temas mucho más complejos.

## **8. Lecturas sobre técnicas de capacitación laboral**

Por si fuera poco, dentro de las técnicas de capacitación, existe la oportunidad de que seas autodidacta y te preocupes en cultivar tu conocimiento dentro del área.

Yendo un poco de la mano con el aprendizaje por lectura o escritura, te presentamos algunas recomendaciones de libros que seguramente te servirán, si deseas aprender más acerca de la capacitación laboral.

### **The Connector Manager: Por qué algunos líderes construyen un talento excepcional y otros no**

En esta obra, escrita por Jaime Roca y Sari Wilde, encontrarás información relevante, que te permitirá conocer más sobre los distintos liderazgos que se pueden vislumbrar en una compañía y cómo estas figuras son relevantes para explotar el potencial de un colaborador.

## **Neurociencia para el aprendizaje y el desarrollo: cómo aplicar la neurociencia y la psicología para mejorar el aprendizaje y la formación**

En su libro, la autora Stella Collins ilustra conocimientos científicos y psicológicos, profundizando su comprensión del aprendizaje y el desarrollo. Aunque si piensas que es una lectura muy técnica y especializada, ¡preparate para sorprenderte!

No solo es una obra recomendada para todo aquel interesado en métodos didácticos y de enseñanza, también se trata de un gran libro para unir la neurociencia y el aprendizaje, en pos de la capacitación efectiva.

## **Talentos ocultos: herramientas prácticas e historias inspiradoras para dar rienda suelta a niveles más altos de desempeño de liderazgo**

Este libro, desarrollado por Maryanne DiMarzo, Amy Acker y Rodica Ceslov, comparte conocimientos profundos sobre métodos que puedes utilizar para desbloquear los talentos ocultos de tus empleados. Muchas veces, los colaboradores no suelen darse cuenta del potencial que encierran, pero, si consigues exponerlo, no solo harás su vida laboral más sencilla, sino que beneficiarás a tu empresa.

Al representar historias de su dilatada experiencia en consultoría, los autores te guiarán a desarrollar el talento en tu compañía. Así, sabrás qué programas de capacitación puedes impulsar en el negocio.

## **Structured On-the-Job Training**

Este es uno de los textos más interesantes de la lista, ya que está basado en 20 años de investigación y desarrollo en una variedad de organizaciones.

Esta edición revisada y ampliada de un texto clásico, pero publicada por Ronald L. Jacobs, proporciona una guía completa para comprender, desarrollar y utilizar la capacitación estructurada en el trabajo en una variedad de situaciones de capacitación y contextos organizacionales.

## **El libro de aprendizaje y desarrollo de Tricia Emerson y Mary Stewart**

Todos piensan que saben todo sobre la capacitación, ¿correcto? Todos hemos ido a la escuela, hemos recibido formación en el trabajo y quizás hemos soportado algún que otro seminario corporativo. Pero si eres un profesional en este campo, sabes que eso es familiaridad, no experiencia.

El diseño e implementación instruccional no son tan fáciles como parecen. Hay un arte en permitir que las personas cambien verdaderamente su comportamiento, moviéndose a sí mismas y a sus organizaciones hacia el futuro correcto.

Y de esto trata la obra, escrita por Tricia Emerson y Mary Stewart.

## **e-Learning y la ciencia de la instrucción: pautas probadas para consumidores y diseñadores de aprendizaje multimedia**

Este libro ofrece una revisión completa del aprendizaje multimedia tanto para usuarios como para diseñadores. La publicación, desarrollada por Richard E. Mayer y

Ruth C. Clark, contiene principios de diseño que están escritos para aumentar el aprendizaje y desacreditar muchas teorías populares sobre el buen diseño.

No solo incluye pautas útiles, también contiene la investigación más actual e incluye nuevos temas, como por ejemplo:

- El aprendizaje electrónico para educadores
- Las nuevas tecnologías de entrega
- El manejo de redes sociales

Recuerda que siempre debes pensar primero en tus empleados, antes de poner en práctica cualquiera de estas técnicas de capacitación.

Las técnicas de capacitación son esenciales para mantener actualizados a los equipos de trabajo. Se han convertido en uno de los recursos principales de los líderes para medir el estado actual de un grupo en cuanto a preparación, resolución de conflictos, manejo de herramientas tecnológicas, entre otros.

Así que, si quieres que tu empresa alcance la cima del éxito y que tú equipo obtenga los mejores resultados, en cuanto a optimización y rendimiento, debes valerte de los distintos métodos de capacitación. Sin embargo, muchas empresas no comprenden la importancia de capacitar a su equipo.

En un estudio compartido por **Harvard Business Review**, el 70% de los empleados afirmaron que no dominan las habilidades necesarias para cumplir sus futuros roles dentro de la empresa. Así que, lo ideal es desarrollar un enfoque en el cual la cultura organizacional apueste porque la formación sea lo primero.