

## Las aptitudes del capacitador en el estado de Washington



La educación de calidad para adultos en el estado de Washington depende del conocimiento, las habilidades y el profesionalismo de los capacitadores. Un capacitador debe ser capaz de ofrecer capacitación que:

- Sea apropiada para un entorno de aprendizaje adulto.
- Se caracterice por el profesionalismo, los firmes métodos educativos y el diseño efectivo.
- Incluya evaluación e integre las aptitudes esenciales para los profesionales del cuidado y la educación tempranos, y de edad escolar.
- Refleje las necesidades y los valores de la comunidad, así como las metas de los participantes.
- Presente objetivos de aprendizaje, áreas de conocimiento esencial y contenido de forma clara y explícita (para que los participantes puedan identificar oportunidades de educación para los adultos que se adapten a sus necesidades e intereses).
- Se proporcione de forma que permita a los participantes aplicar el conocimiento y las aptitudes en su trabajo y en contextos de la vida real.
- Facilite el aprendizaje de conceptos y habilidades que se basen en la práctica y la investigación actual.
- Ofrezca información nueva que valide y desarrolle el conocimiento y la experiencia previos de los participantes.
- Motive a los participantes a aprender por medio de la participación activa en el proceso de aprendizaje y como socios con el capacitador en la experiencia de aprendizaje.
- Esté diseñada para contribuir con la autoestima de un participante, así como con su crecimiento personal y profesional.
- Ofrezca oportunidades para que los participantes incrementen sus habilidades con el fin de implementar nuevas habilidades dentro del contexto de las diferencias individuales y los valores, como las perspectivas culturales y los estilos de aprendizaje.
- Carezca de prejuicios y estereotipos.
- Reconozca que los alumnos tienen diferentes habilidades y experiencias.
- Ofrezca recomendaciones con respecto a cómo individualizar, realizar adecuaciones, y acceder a recursos y materiales de apoyo de alta calidad.

# 1. PROFESIONALISMO

## ESTÁNDARES:

- Se apega a las prácticas profesionales
- Refleja los valores y la ética que son fundamentales para la profesión
- Demuestra una responsabilidad hacia los demás
- Demuestra una responsabilidad hacia la profesión
- Garantiza que la equidad y la diversidad se consideren en las sesiones de capacitación

## 1A. Crea un ambiente seguro y acogedor

### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Muestra un equilibrio entre la vida personal y la profesional durante el proceso de capacitación
- Mantiene el aplomo y el autocontrol; modela una conducta profesional y respetuosa
- Establece y mantiene credibilidad profesional actualizando y mejorando el conocimiento y las habilidades (incluido el conocimiento de la teoría del aprendizaje de los adultos), y se mantiene actualizado con las mejores prácticas actuales
- Representa los títulos, las certificaciones, la experiencia y las calificaciones de forma justa y precisa
- Ofrece recursos e información de contacto para el seguimiento, si procede
- Comprende y se apega al Código de Ética Profesional para Educadores de Adultos de la National Association for the Education of Young Children (NAEYC) (complemento)  
<https://www.naeyc.org/files/naeyc/file/positions/ethics04.pdf>
- Demuestra pasión por el campo del aprendizaje temprano y por el contenido de la lección
- Expresa humanidad por los niños, sus familias y los profesionales del aprendizaje temprano
- Usa la información de la agencia, del cliente o de los colegas de forma apropiada y mantiene la confidencialidad de la autodivulgación de los participantes (a menos que sea posible que los participantes se dañen o dañen a otras personas)

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Llega a tiempo; se organiza y comienza a tiempo
- Saluda a los participantes mientras llegan; los tranquiliza
- Se presenta, comparte su formación profesional y ofrece su información de contacto, si es adecuado
- Da la bienvenida a los participantes; realiza las presentaciones según sea pertinente
- Representa el campo favorablemente: Se comporta de manera respetuosa, ofrece conocimiento actual y demuestra confidencialidad

## 1B. Demuestra respeto por las necesidades individuales y del público

### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Demuestra respeto y consideración por los participantes y adapta la capacitación para que se ajuste a su conocimiento, a sus expectativas, a sus estilos de aprendizaje y a sus necesidades.
- Escucha a los participantes

- Se enfoca en el aprendizaje como proceso más que como producto
- Crea un entorno de capacitación que valora y fomenta el diálogo constructivo y en el que es seguro compartir ideas, participar y resolver conflictos

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Escucha activamente y es receptivo a las necesidades y preguntas
- Muestra interés en nuevas ideas y respeta los puntos de vista diferentes
- Alienta las aportaciones de los participantes al aprendizaje

### **1C. Respeta la diversidad de los participantes y demuestra sensibilidad cultural**

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Cuando desarrolla el contenido de la capacitación:
  - Considera varios tipos de diversidad y demuestra conciencia de que todos aprendemos en el contexto de nuestra cultura y creencias
  - Incluye ejemplos de cómo el aprendizaje puede aplicarse para varios grupos culturales, tradiciones, regiones, idiomas, etc.
  - Incorpora contenido, ejemplos y recursos que fortalecen la comprensión de los aprendices y su comodidad con la diversidad cultural
- Integra elementos de diversidad en el proceso de la capacitación:
  - Modela un enfoque en los encuentros interculturales que se caracteriza por una mente abierta, una voluntad de aprender de otras personas, el respeto mutuo, la objetividad y la crítica racional
  - Promueve la discusión abierta sobre la diversidad durante la capacitación; aborda expresiones de prejuicio y discriminación de manera constructiva
  - Identifica cuando las confusiones culturales podrían estar contribuyendo al conflicto interpersonal en la capacitación; usa una variedad de estrategias para explorar y resolver conflictos
  - Comprende cómo su propio contexto cultural afecta los valores, las actitudes y las creencias; incorpora estrategias para moderar una perspectiva “etnocéntrica” que es posible que afecte su habilidad de relacionarse con personas que se capacitan y provienen de diferentes grupos culturales
- Crea un ambiente de aprendizaje que refleja las culturas y la diversidad de los participantes:
  - Proporciona materiales y recursos en la lengua materna de los participantes, cuando es posible
  - Utiliza un intérprete o lleva a cabo la capacitación como un equipo intercultural

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Respeta las diferencias y alienta el diálogo entre los estudiantes de diferentes culturas
- Facilita una comunicación culturalmente relevante e imparcial
- Proporciona instrucciones bien diseñadas y discusiones sobre un ambiente de aprendizaje culturalmente rico

## 2. FACILITACIÓN: PRÁCTICAS DE APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

### ESTÁNDARES:

- Se apega a las mejores prácticas para enseñar a los adultos
- Proporciona contenido que se puede transferir de forma efectiva desde el salón de clases al lugar de trabajo
- Crea un entorno físico apropiado
- Crea un entorno intelectual apropiado
- Crea un entorno emocional apropiado

### 2A. Arregla el salón de modo que sea cómodo y adecuado para los adultos

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Incluye herramientas necesarias, equipo y materiales antes y durante el taller
- Garantiza que el entorno de capacitación sea cómodo físicamente
- Incluye las comodidades que se hayan prometido a los participantes
- Revisa la información con respecto a los sanitarios, las salidas, los alimentos y los descansos

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Pega letreros para dirigir a los asistentes al salón (si es necesario)
- Garantiza que los asientos sean para adultos y estén distribuidos de tal manera que todos los participantes puedan ver y oír al capacitador y se sientan parte del grupo
- Minimiza las distracciones controlables
- Ofrece comodidad en el ambiente del aprendizaje cuando es posible (por ejemplo, ajusta la temperatura y la iluminación, pone música cuando es apropiado, ofrece accesorios en las mesas)
- Proporciona materiales adicionales, como plumas, notas adhesivas y letreros para nombres
- Muestra materiales relevantes para la capacitación, como libros, juguetes y materiales de recursos/materiales impresos

### 2B. Imparte la capacitación usando las características de un discurso efectivo

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Demuestra habilidades de presentación efectivas (por ejemplo, mantiene la atención por medio de la expresión física y el contacto visual, habla de forma clara y varía el volumen y el tono de voz)
- Identifica y responde a señales no verbales de los participantes
- Comparte experiencias personales de manera profesional
- Ejemplifica estrategias efectivas para trabajar con niños, el personal, los padres, los administradores, los miembros de la comunidad y otros interesados
- Entrega contenido relevante para la aplicación práctica
- Utiliza técnicas de capacitación vivencial, relevante e interactiva

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Es entusiasta y tiene confianza cuando imparte la capacitación
- Se presenta con una postura abierta y acogedora
- Usa gestos, lenguaje corporal y expresiones faciales de manera natural y efectiva
- Pasa un tiempo mínimo detrás del podio; se mueve cuando es posible para interactuar con los participantes
- No habla muy rápido ni muy lento, tampoco muy fuerte ni muy bajo
- Estimula el pensamiento a través de potenciadores verbales (como analogías y comparaciones)
- Usa el humor de manera adecuada

## **2C. Crea un acuerdo grupal y busca aportaciones del grupo**

### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Invita a los participantes a aclarar, negociar y apegarse a los acuerdos o a las reglas básicas de la sesión
- Supervisa la forma en la que los participantes responden a la capacitación y adapta el enfoque de ser necesario:
  - Crea un ambiente en el que se dan y reciben comentarios con libertad
  - Evalúa y gestiona continuamente las dinámicas de grupo y aborda los problemas (incluidos los niveles de energía)

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Facilita el acuerdo grupal sobre las reglas básicas para la sesión; exhibe las reglas durante la capacitación
- Corroboración con el grupo el ritmo, el contenido y los objetivos de aprendizaje de la capacitación

## **2D. Incorpora actividades de colaboración para facilitar la interacción grupal**

### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Proporciona múltiples oportunidades para el diálogo, la exploración, la reflexión y la solución de problemas
- Respeta e incorpora la experiencia y las ideas de los participantes
- Reconoce y emplea estrategias que admiten diferentes habilidades y capacidades
- Utiliza una amplia variedad de estrategias efectivas de agrupación y actividades para promover el trabajo en equipo y apoya tanto la participación individual como grupal

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Alienta la interacción y las conversaciones entre los participantes facilitando el procesamiento del grupo frecuente y regular (por ejemplo, por medio de ejercicios en parejas, en grupos pequeños, contribuciones escritas y análisis y discusiones con todo el grupo)
- Alienta las conversaciones constructivas y promueve la discusión planteando preguntas abiertas
- Ofrece oportunidades para que los participantes interactúen con quienes no trabajan normalmente
- Utiliza técnicas de aprendizaje activo

## 2E. Mantiene la capacitación enfocada

### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Mantiene el enfoque y el programa de la capacitación
- Conoce estrategias para mantener las tareas dentro de los marcos de tiempo establecidos, mientras permanece receptivo a las necesidades y las preocupaciones del grupo
- Es flexible con respecto a los cambios en el tiempo, el público, la ubicación, de organización y materiales; garantiza que la capacitación se pueda modificar fácilmente conforme surja la necesidad de hacerlo

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Presenta un programa/esquema al comienzo, pero mantiene cierta flexibilidad para apoyar las necesidades de los estudiantes
- Distribuye el tiempo adecuadamente para cubrir los objetivos y completar las evaluaciones necesarias
- Mantiene la concentración en la tarea, hace que los participantes se involucren y encamina al grupo si la conversación se desvía del tema
- Usa alertas u otros mecanismos (por ejemplo, campanas, campanillas) para las transiciones o para atraer la atención
- Comienza y termina a tiempo y ofrece recesos oportunamente

## 2F. Maneja las situaciones imprevistas

### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Mantiene el aplomo en situaciones incómodas
- Cultiva el respeto mutuo y construye una relación entre sí y los participantes y entre los participantes
- Es sensible a las diferencias físicas, culturales, vivenciales y de otro tipo, y las admite
- Demuestra que comprende los factores que pueden crear resistencia, comportamiento negativo o desacuerdos dentro de los grupos en capacitación, como la falta de preparación, la asistencia obligatoria, los conflictos interpersonales existentes entre los asistentes; problemas en el entorno laboral; y factores personales, sociales y emocionales de las capacitaciones
- Utiliza una amplia variedad de estrategias de manejo de grupo e interviene para manejar las conductas exigentes sin enemistar ni al individuo ni al grupo (por ejemplo, al ayudar a los aprendices renuentes a identificar los objetivos de aprendizaje personal y desarrollar una inversión en la capacitación)
- Reconoce y comprende las respuestas emocionales de los aprendices al contenido de la capacitación; es capaz de reconocer y normalizar los sentimientos, ayudar al grupo a identificar formas constructivas de enfrentar los sentimientos e intervenir para ayudar a un participante a enfrentarse a la aflicción emocional aguda

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Piensa rápidamente y reacciona de manera adecuada a las preguntas y situaciones inesperadas
- Maneja el impacto de los materiales delicados
- Calma las inquietudes
- Ayuda a los participantes a no sentirse avergonzados
- Maneja los retos tecnológicos inesperados

## 3. DISEÑO EDUCATIVO

### ESTÁNDAR:

Diseña la instrucción usando las mejores prácticas para los aprendices adultos

### 3A. Hace referencia al estado de Washington o a otros documentos de apoyo

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Diseña lecciones para apoyar las *Aptitudes esenciales del estado de Washington para los profesionales del cuidado y la educación tempranos*:
  - Investiga y valida el contenido para abordar aptitudes esenciales particulares
  - Hace referencia clara en clase a las aptitudes esenciales para ayudar a los participantes a verse dentro del contexto del documento de aptitudes esenciales
- Organiza los temas y el contenido de la capacitación y diseña actividades de una forma que produzca un plan de estudios coherente e integrado
- Identifica el nivel de competencia que se debe abordar en la capacitación y empata claramente el contenido y las actividades a ese nivel

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Presenta material que se base en investigaciones actuales y en las mejores prácticas; incluye citas relevantes en los materiales impresos y las diapositivas de PowerPoint
- Incluye las aptitudes esenciales de Washington en la información del curso
- Coordina la descripción del curso y los objetivos de aprendizaje con las áreas de aptitudes esenciales mencionadas; se asegura de que la descripción y los objetivos apoyen las áreas de las aptitudes esenciales
- Incluye las *Directrices del aprendizaje temprano en el estado de Washington* y otros recursos estatales cuando sea pertinente
- Muestra conocimiento en las áreas de contenido relevantes y en las aptitudes esenciales relacionadas

### 3B. Incluye experiencias de aprendizaje activas y práctica tanto guiada como independiente en el diseño

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Explica cómo guía o apoya el aprendizaje (por ejemplo, haciendo preguntas u ofreciendo sugerencias y nuevas ideas)
- Está familiarizado con una gran variedad de estilos de facilitación y utiliza un número apropiado de enfoques educativos para la duración de la capacitación
- Incorpora actividades y discusiones en grupos pequeños y grandes
- Ofrece varias opciones e integra de otra forma flexibilidad al plan

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Elige actividades que sean relevantes para la capacitación y para los entornos de trabajo real
- Proporciona varios métodos para interactuar con el material; respeta los estilos de aprendizaje y las diferencias culturales brindando a los asistentes opciones y dejando que escojan cómo participarán

(cuando sea pertinente)

- Se mueve por el salón y revisa en silencio la comprensión mientras los asistentes trabajan en grupos pequeños o participan en actividades
- Proporciona a los participantes:
  - Tiempo para aplicar el contenido de maneras significativas
  - Oportunidades para la práctica guiada y para usar la información independientemente

### 3C. Involucra a los participantes y comparte los objetivos de la capacitación

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Comunica las metas y los objetivos de la capacitación de forma clara y precisa
- Ayuda a los aprendices a identificar las expectativas poco realistas con respecto a la capacitación; negocia para lograr el consenso acerca de los resultados deseados de una sesión de capacitación
- Diseña la capacitación para atraer, motivar y estimular a los adultos; sostiene la motivación y la participación de los aprendices
- Describe la forma en la que este curso ayudará a los niños a ser más exitosos en la escuela y en el futuro; si el curso se enfoca en el desarrollo de habilidades de los adultos, explica cómo esto afectará la preparación de los niños para la escuela
- Muestra a los participantes la forma en la que la capacitación vincula el contexto de la ECE con sistemas educativos más amplios (como los programas de jardín de niños a 12.º grado, de transición de jardín de niños y ECEAP)

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Engancha a los participantes con una historia interesante, con estadísticas, hechos o estudios de casos
- Adapta las actividades o inserta recesos o pausas energizantes cuando sea necesario para mantener el interés y la motivación

### 3D. Proporciona instrucciones y demostraciones claras y precisas

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Da instrucciones claras y verifica la comprensión
- Facilita actividades o procesos de forma efectiva, incluido el ritmo y la organización
- Repite comentarios o preguntas (cuando sea apropiado) para garantizar que todos los participantes escuchen y entiendan
- Documenta de forma efectiva las aportaciones de los participantes registrando los comentarios y las ideas de forma precisa (usando varias técnicas, como rotafolios y grabadoras en grupos pequeños)
- Facilita de forma efectiva junto con otros capacitadores o profesionales (cuando proceda)
- Utiliza la escucha reflexiva y la aclaración y el cuestionamiento efectivos para fomentar la participación del grupo y determinar el nivel de comprensión y acuerdo

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Usa varios métodos (como instrucciones verbales, la confirmación de los participantes, instrucciones y notas en rotafolios o en el pizarrón blanco, diapositivas de PowerPoint y materiales impresos) para garantizar que los participantes entiendan las instrucciones

- Proporciona una demostración de la tarea antes de pedir a los participantes que la realicen
- Ofrece oportunidades a los participantes de practicar las nuevas habilidades y de plantear preguntas

### 3E. Usa los materiales de apoyo, incluida la tecnología, para mejorar el aprendizaje

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Puede diseñar, desarrollar e incorporar una amplia variedad de materiales audiovisuales (incluidos rotafolios, carteles, ilustraciones generadas por computadora, materiales impresos, diapositivas, videos y cintas de audio) para mejorar la capacitación y reforzar el aprendizaje
- Sabe integrar las ayudas de capacitación computarizadas para mejorar la capacitación; puede diseñar y desarrollar presentaciones y demostraciones utilizando software, como PowerPoint
- Puede usar un plan de contingencia con métodos educativos alternativos en caso de una falla de equipo o una emergencia inesperada, o adaptarse a los aprendices con discapacidades visuales o auditivas
- Sabe diseñar, elaborar y distribuir materiales impresos de forma lógica y organizada
- Conoce las leyes relacionadas con los derechos de autor y el plagio
- Sabe citar fuentes para los materiales
- Comprende el rango y los tipos de conocimiento y habilidades que se pueden adquirir de forma más efectiva mediante el aprendizaje autodirigido y computarizado (e-learning); sabe integrar estrategias interpersonales y dirigidas por el capacitador que apoyen y argumenten las actividades de aprendizaje por computadora y autodirigidas
- Comprende las fortalezas, los beneficios y las limitaciones de las tecnologías de aprendizaje a distancia, como las videoconferencias
- Sabe usar las estrategias de comunicación basadas en la computación, como los correos electrónicos grupales, los tableros de discusión en línea y las listas, para promover el diálogo y la interacción entre los estudiantes
- Puede modificar los métodos de presentación para las videoconferencias: por ejemplo, sabe colocar el equipo, ubicarse en relación con la cámara y con los aprendices, moderar su volumen y tono de voz, responder a preguntas y comentarios de los miembros del grupo (tanto dentro como fuera del sitio), modificar el ritmo y el estilo para incluir la traducción simultánea de idiomas, usa facilitadores externos y emplea estrategias de capacitación que eviten que ellos hablen y hablen
- Puede abordar y resolver problemas técnicos al usar equipo de computación o de videoconferencia durante las sesiones de capacitación
- Sabe usar el hardware informático, las aplicaciones de software y las bases de datos específicas de las agencias que sean relevantes para el área de contenido de la sesión de capacitación

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Está preparado con el material necesario
- Cuando usa PowerPoint, aplica el espacio y el tamaño de letra adecuados, incluye imágenes y colores adecuados y se asegura de que las diapositivas no tengan errores
- Prepara materiales impresos que sean claros, concisos, atractivos y fáciles de leer
- Opera dispositivos de medios de comunicación de manera eficiente (hace clic en las dispositivas en el momento correcto, cuenta con videos vinculados con una secuencia correcta, se asegura de que el audio funcione correctamente, etc.)

- Da el tiempo necesario para que los participantes tomen notas o proporciona copias de las dispositivas de PowerPoint
- Proporciona recursos para una futura referencia, como sitios web, recursos de la comunidad y libros

### 3F. Proporciona un cierre (resumen) cuando pasa de un área de contenido a la siguiente

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Vincula el aprendizaje previo cuando realiza la transición entre una sección y la siguiente:
  - Utiliza el resumen, los puentes y las transiciones suaves para ayudar a preservar la continuidad
  - Replantea los objetivos de aprendizaje cuando concluye una sección y articula los siguientes pasos
- Invita a los participantes a seguir aprendiendo sobre el tema y sugiere recursos adicionales
- Sugiere formas para aplicar el aprendizaje en situaciones de la vida real y en el sitio de trabajo

#### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Arregla el contenido/información en bloques que se pueden manejar y medir
- Adopta un formato lógico que es fácil de seguir
- Incorpora actividades de reflexión

## 4. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN (ANTES Y DESPUÉS)

### ESTÁNDAR:

Utiliza la evaluación como parte del proceso de capacitación  
Ofrece niveles variados de evaluación y comentarios

### 4A. Evalúa el aprendizaje previo de los participantes antes de comenzar la capacitación

#### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Sabe usar una amplia variedad de métodos previos a la evaluación y ajusta el orden del día para cubrir las necesidades
- Establece y considera la medición de los objetivos antes de la capacitación
- Ofrece ejemplos y actividades que sean relevantes para los estudiantes adultos para ayudar a estimular su interés y activar el conocimiento y la experiencia previa
- Ofrece un vínculo claro entre las actividades y los objetivos de aprendizaje, y adapta las actividades con la aplicación, y se asegura de que se puedan transferir al sitio de trabajo
- Declara las diversas actividades que se usen para aplicar el aprendizaje (por ejemplo, el juego de roles, pensar/unir/compartir, tiempo de reflexión y de discusión)

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Descubre (por medio de conversaciones, actividades, prueba previa, juegos, etc.) lo que ya saben los participantes sobre el tema
- Reúne las preguntas de los participantes pegándolas en el 'espacio para preguntas' (rotafolio)
- Realiza una actividad para activar el conocimiento previo de los conceptos que se presentarán (andamiaje)

## **4B. Corroborar la comprensión a lo largo de la capacitación (formativa)**

### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Utiliza diversos tipos de modelos de capacitación para abordar varios estilos de aprendizaje y preferencias (por ejemplo, trabajo en grupos pequeños, juegos de roles, actividades prácticas, casos de estudio, cátedras y presentaciones de PowerPoint) y supervisa los efectos
- Facilita actividades vivenciales para promover la participación por medio de técnicas de aprendizaje activo
- Utiliza técnicas de aprendizaje reflexivo
- Ofrece comentarios oportunos, sensibles y relevantes al grupo; cuestiona las ideas de manera que estimula el pensamiento creativo y promueve el crecimiento, mientras mantiene la autoestima de los aprendices

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Hace preguntas para afianzar el conocimiento después de presentar cada objetivo o concepto principal
- Proporciona suficiente tiempo para las respuestas
- Aborda los malentendidos
- Planea actividades que proporcionarán comentarios sobre la comprensión de los estudiantes sobre los conceptos
- Supervisa la conversación en los grupos pequeños e interviene si es necesario

## **4C. Resume los conceptos principales y revisa los objetivos en la conclusión de la sesión (sumativa)**

### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Concluye recapitulando el contenido de forma breve, relacionándolo con los objetivos de aprendizaje y verificando su comprensión
- Proporciona ideas o ejemplos sobre cómo aplicar el conocimiento en situaciones de la vida real y en el sitio de trabajo
- Ofrece una oportunidad para los comentarios y la reflexión del grupo

### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Pide aportaciones de los participantes (por medio de una actividad o discusión) cuando resume los conceptos principales

#### 4D. Usa los métodos adecuados para evaluar los resultados de la capacitación

##### *Aptitudes de capacitación (tareas/conductas): Indicadores*

- Comprende los usos y la importancia de la evaluación
- Diseña y utiliza diferentes métodos, herramientas y formatos para evaluar la capacitación, recabar datos y reunir los comentarios del grupo
- Considera lo siguiente al recabar datos acerca de la capacitación: satisfacción o reacción, aprendizaje (adquisición de conocimiento y habilidades), resultados o efecto y el uso que los participantes hagan del conocimiento y las habilidades nuevas
- Usa la información de la evaluación, los datos de la evaluación y otros comentarios para revisar y mejorar la realización y el contenido de la capacitación tanto durante como después del evento

##### *Ejemplos de aptitudes en la práctica*

- Usa varios tipos de evaluación para medir el aprendizaje (discusiones, actividades, cuestionarios, reflexión, trabajo en rotafolio, proyectos, evaluaciones)