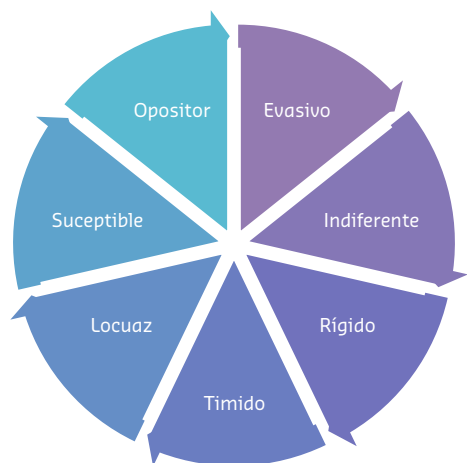


# Habilidades de Conducción

La conducción es la ejecución de la planeación, y la base de esta es la guía didáctica. Aquí se conjugan las técnicas con los materiales didácticos, así como la interacción de los participantes con el instructor, situación que genera una fuerza que debe ser canalizada al logro de los objetivos en forma sencilla, clara, pero sobre todo agradable.



En la conducción el instructor debe manejar las distintas características de la personalidad de sus participantes, como la propia, por ello debe conocer la tipología de sus asistentes, las cuales si lo recuerdas ya las habíamos visto anteriormente. En el gráfico te mencionamos solo algunos de ellos.

Además, su habilidad de comunicación se pone en juego, por lo que debe procurar eliminar todas aquellas condiciones ambientales, psicológicas, semánticas y fisiológicas desfavorables que se pueden presentar en el momento de realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Otro factor que se utiliza para favorecer el aprendizaje es la motivación, el instructor debe estar convencido de que los conocimientos, habilidades y actitudes que está transmitiendo son lo que el participante requiere para cubrir sus necesidades y que esto le traerá beneficios sustanciales.

# Habilidades de Conducción

El instructor deberá cuidar que el lugar de la impartición del curso (salón, aula, lugar de trabajo, etc.) cuente con las condiciones adecuadas de limpieza, iluminación, temperatura, ventilación, confort, seguridad, etc.

La guía didáctica es una herramienta de apoyo para el instructor y es un instrumento flexible y dinámico; es decir, la guía se ajustará a la dinámica del grupo y no debe pensarse que el grupo debe ajustarse a la guía.

En la conducción se pone en juego la habilidad del instructor, como líder, estratega y/o facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **TÉCNICAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

Una técnica de enseñanza-aprendizaje, es un procedimiento o medio didáctico que se emplea para conseguir que una persona o grupo alcancen el aprendizaje más significativo y perdurable sobre una materia dada. Las técnicas de enseñanza-aprendizaje deben emplearse en el curso según lo exigen los objetivos, el tema, el área de aprendizaje, el tiempo disponible y la profundidad que se requieren en la materia que se enseña, es muy importante considerar al tipo de grupo y el número de participantes.

# Habilidades de Conducción

## ELEMENTOS POR CONSIDERAR PARA LA SELECCIÓN DE TÉCNICAS

1. El número de personas a quienes se destina.
2. El material didáctico.
3. La naturaleza del curso, es decir, si está orientado a desarrollar habilidades, incrementar conocimientos o modificar actitudes.
4. El nivel de preparación de las personas que reciben el curso (operarios, empleados o funcionarios).
5. Las condiciones que ofrece el aula.
6. La preparación académica y experiencia del instructor.
7. Los recursos didácticos con los que se cuenta.

A continuación se describen algunas técnicas, las más usadas en capacitación:

**TÉCNICA EXPOSITIVA:** esta técnica se usa en grupos de cualquier tamaño y para todos los niveles, consiste en la presentación verbal y ordenada de conceptos o ideas, y sirve para iniciar el estudio de un tema. Las fases de esta técnica son:

- Introducción.

# Habilidades de Conducción

- Desarrollo.
- Síntesis.

**TÉCNICA DE DISCUSIÓN EN GRUPO PEQUEÑO:** en esta técnica, un grupo de 10 a 15 participantes intercambian experiencias, ideas, opiniones y conocimientos sobre un tema determinado, el propósito de la discusión es abordar un problema y llegar a una conclusión, la discusión del grupo deberá ser dirigida por el instructor, las etapas son:

- Asignación del tema a discutir.
- Discusión.
- Conclusiones.
- Materiales didácticos.

## **VENTAJAS**

- Propicia la participación del grupo.
- Permite que se aprovechen los conocimientos.
- Requiere de pocos materiales.

## **DESVENTAJAS**

- Exige un conductor con habilidad y dominio de situaciones grupales y con mucha habilidad para interrogar.
- No funciona cuando los participantes desconocen por completo el asunto por discutir.

# Habilidades de Conducción

**TÉCNICA DE CORRILLOS:** se da el nombre de corrillos, a la división que se hace de un grupo de personas en varios subgrupos con el propósito fundamental de abordar o discutir determinada información, para obtener conclusiones por cada subgrupo y, posteriormente, presentar estas al grupo en su totalidad.

## VENTAJAS

- Esta técnica permite encauzar la dinámica del grupo, facilitando una interacción interesada, constante y productiva.
- Propicia la distribución del trabajo y la participación activa de todo el grupo, facilitando el análisis y discusión del tema en cuestión.
- Ayuda a eliminar inhibiciones sociales.
- Propicia el desarrollo de ciertas capacidades, como la síntesis y la reflexión de ciertas actitudes.
- Estimula el sentido de responsabilidad.

**TÉCNICA DE DRAMATIZACIÓN:** esta técnica es muy utilizada en los cursos relacionados con el área afectiva o de actitudes, porque permite la representación de situaciones cotidianas que se presentan en las áreas de trabajo. Esta técnica nos permite detectar cierto tipo de actitudes que pueden afectar las relaciones

# Habilidades de Conducción

interpersonales, aparte de que resulta bastante divertida y concede la posibilidad de la expresión oral y espontánea de cada participante.

## VENTAJAS

- Se lleva a cabo fácilmente.
- Permite detectar a las personas que se saben expresar y a los líderes.
- Propicia la creatividad.
- Logra el relajamiento emocional.

## DESVENTAJAS

- Aquellas personas introvertidas no desean participar.
- Se basa en la apreciación de casos, no alcanza la generalización.
- Se corre el riesgo de despertar exaltaciones emocionales o enojos.

**TÉCNICA DE LLUVIA DE IDEAS:** esta técnica es utilizada frecuentemente ya que propicia la generación de ideas que contribuyen a un determinado propósito. La lluvia de ideas es una herramienta muy versátil y puede definirse como un grupo de personas usando libremente su creatividad para generar ideas.

## VENTAJAS

- Participan todos los miembros del grupo.
- Al formarse pequeños grupos, las personas tienen más confianza y se pueden expresar mejor.
- Se aprovechan los conocimientos y experiencias que cada quien tiene.

- Estimula la imaginación y creatividad de los participantes.

## DESVENTAJAS

- Se corre el riesgo de que se dirija la discusión entre los líderes del grupo.
- Se bloquea la participación de personas introvertidas.
- Riesgo de desencadenarse discusiones improductivas.

# Habilidades de Conducción

## **TÉCNICA DE LOS CUATRO PASOS; ADIESTRAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

La técnica de los cuatro pasos es la clásica para enseñar un procedimiento operativo o manual, es la técnica básica de todo supervisor de línea para entrenar a sus trabajadores para que adquieran la habilidad o destreza física o manual, o la pericia de carácter psicomotor para operar, manejar, manipular y emplear equipo y herramienta, o realizar operaciones que impliquen principalmente actividades físicas.

Este método también es empleado con efectividad en programas que tienen como finalidad enseñar operaciones de carácter cognoscitivo, pero que implican un procedimiento estricto, como en el caso de entrenamiento de cajeras y oficinistas que deben aplicar un orden lógico y rígido en la operación de un procedimiento que implique el empleo de habilidades cognoscitivas y psicomotoras.

Consiste en que el instructor introduzca al trabajador en el proceso de aprendizaje, explique y ejecute directamente la operación en el equipo que está enseñando, mostrándole vivencial y ordenadamente cada uno de los pasos que deben seguirse, posteriormente brinda al trabajador la oportunidad de manejar el equipo o realizar la operación y corregir errores. En la parte de la planeación previa a la instrucción, es conveniente auxiliarse de una hoja de descomposición del trabajo manual de procedimiento, donde se describe detalladamente el proceso. Es recomendable, que el instructor cuente con todos los materiales que se requieran, disponer del lugar de la ejecución y practicar los pasos establecidos.

# Habilidades de Conducción

## DESARROLLO

Su aplicación requiere de cuatro fases o pasos, los cuales deberán cubrirse con todo cuidado. Antes de iniciar la sesión el instructor deberá:

### PREPARAR AL PARTICIPANTE

Esta parte se refiere a las actividades de calentamiento antes de entrar al proceso de instrucción, aquí se pretende establecer el ambiente o relación adecuada para que se dé el aprendizaje y consiste en: infundir al participante tranquilidad y propiciar que se sienta libre de temores. Averiguar lo que sabe y la experiencia que ha adquirido. Despertar su interés en la tarea que va aprender, destacando su importancia. Colocarlo correctamente de tal manera que se encuentre en la misma perspectiva que el instructor.

### **1er. PASO.- EXPLICACIÓN**

El primer paso de esta técnica consiste en la explicación detallada de la operación, resaltando las características de las herramientas o maquinaria, así como de los materiales o insumos necesarios.

### **2do. PASO.- DEMOSTRACIÓN**

El segundo paso de esta técnica consiste en la demostración de la operación por parte del instructor, realizando el trabajo con todo cuidado según la hoja de instrucción técnica y resaltando los puntos clave. Cabe mencionar que en este paso el instructor debe DECIR y HACER.



# Habilidades de Conducción

## **3er. PASO.- EJERCITAR**

El tercer paso consiste en hacer que el trabajador ejecute personalmente el trabajo, cuidando el siguiente orden: hacer que el participante ejecute la operación y vaya explicando los pasos y los puntos clave de la misma. El instructor debe observar detenidamente su desempeño, sin interrumpirlo y verificar si cuida los puntos principales de la operación. Reafirmar el mismo procedimiento, cuantas veces sea necesario, para asegurarse de que el participante domina la operación.

## **4to. PASO.- EVALUAR**

Este último paso se da continuamente, pero aquí se le retroalimentará al participante acerca de cómo fue su desempeño. En caso necesario el instructor volverá a repetir los pasos uno y dos para reforzar el conocimiento y la ejecución de la operación. Asimismo, reforzará los aspectos sobresalientes y solicitará al participante ejercitar la operación, de acuerdo a las siguientes acciones: hacer que el participante ejecute solo la operación, observando su desempeño. Animarlo a preguntar, a consultar, a que opine y haga observaciones. Revisar con frecuencia para corregir hábitos equivocados. Disminuir gradualmente la supervisión, ya que la práctica es la clave del buen desempeño.

## **VENTAJAS**

- Técnicamente es muy eficaz ya que reúne los cuatro principios básicos del aprendizaje: motivación, comprensión, participación y aplicación.

# Habilidades de Conducción

- Esta técnica es aplicable con recursos propios de la empresa, sin tener que recurrir a instructores externos.
- El trabajador interviene directamente en la realización del trabajo y sus resultados son altamente motivantes.
- Generalmente no requiere de instalaciones especiales, dado que se efectúa en el propio lugar de trabajo, con el equipo y herramientas que usará cotidianamente.
- Permite un aprendizaje inmediato y comprobable, ya que el instructor o supervisor puede verificar paso a paso el progreso o dificultades del trabajador y realizar acciones correctivas.

## **DESVENTAJAS**

- No es una técnica efectiva en enseñanza de conocimientos o de actitudes.
- Prácticamente requiere de enseñanza individual.
- Los equipos y herramientas no están fácilmente disponibles, pues su función primordial está destinada a la producción.
- Resulta más caro en cuanto a tiempo, pues no se puede dirigir a grupos grandes.
- Algunas operaciones requieren de movimientos muy precisos y rápidos, por lo que es difícil percibir sus fases durante la operación.

# Habilidades de Conducción

## REFERENCIAS:

- CARRILLO, Rocha Esperanza. "Formación de instructores empresariales" México (1995) NAFIN.
- Rodríguez, Estrada Mauro. "Integración de equipos" México (2000) Manual moderno.
- Rodríguez, Estrada Mauro. "Comunicación y superación personal" México (1999) Manual moderno.
- Gil Daniel, Enseñanza de las matemáticas, Tendencias e innovación. Educación para la ciencia y la cultura, Organización de estados Iberoamericanos, 1993.
- Gardner Howard, Les formes d'intelligence. our la ciencia, decembre 1988.
- Schering Experiences A. C. Diseño e Impartición de cursos de capacitación, México, 2003.
- Gardner Howard, Assessment in context: the alternative to standardized Testing.
- Goodrich Heidi, Understanding Rubrics Educational leadership, 54(4), pág 14-17. 1996.
- Stone Martha, Teaching for understanding, Jossey-Bass Publishers, 1997.