



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROPUESTA DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES CON  
TÉCNICAS DE APRENDIZAJE ACELERADO

T E S I N A  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

FABIO GERARDO SÁNCHEZ TORRIJOS

DIRECTORA DE LA TESINA:  
DRA. ERIKA VILLAVICENCIO AYUB

COMITÉ DE TESIS:

MTRA. MARÍA DEL SOCORRO ESCANDÓN GALLEGOS  
LIC. MA. GUADALUPE OSORIO ÁLVAREZ  
MTRA. ISAURA ELENA LÓPEZ SEGURA  
LIC. TOMÁS CORTÉS SOLIS



Ciudad Universitaria, D.F.

Abril, 2016



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## ÍNDICE

<b>Resumen</b>	1
<b>Introducción</b>	2
<b>Capítulo 1 El proceso de capacitación</b>	7
1.1 Proceso de aprendizaje	7
1.2 Características del instructor	8
1.3 La preparación del instructor	10
1.4 Técnicas de instrucción	11
1.5 Diseño instruccional	14
1.6 Importancia de la capacitación	15
1.7 Planeación y etapas para la elaboración de un curso de capacitación	16
1.7.1 La planeación de un curso de capacitación	16
1.7.2 Etapas para la elaboración de un curso de capacitación	18
1.8 Objetivos de un curso de capacitación	19
<b>Capítulo 2 Aprendizaje acelerado</b>	22
2.1 Historia del Aprendizaje Acelerado	23
2.2 El Proceso del Aprendizaje Acelerado	24
2.3 Técnicas del Aprendizaje Acelerado	26
2.3.1 Inteligencias múltiples	27
2.3.2 La relajación	34
2.3.3 Utilización de la música	34
2.3.4 La Programación Neurolingüística PNL	36
2.3.5 Gimnasia cerebral	39
2.3.6 Mapas mentales	40
<b>Propuesta de intervención</b>	44
<b>Conclusiones</b>	57
<b>Referencias</b>	63
<b>Anexos</b>	67

## **AGRADECIMIENTOS**

**A mi alma mater, Universidad Nacional Autónoma de México**

**A la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México y a  
sus docentes.**

**A la Dra. Erika Villavicencio Ayub por su ejemplo, asesoría y apoyo.**

**Al comité de revisión.....**

## **DEDICATORIAS**

***A mis Padres que son mi ejemplo y mi guía...***

***A mis hermanos Omar y Saulo, que han estado siempre impulsando y mostrando su confianza y amor a mi persona.***

***Para Thatiana mi esposa y compañera de viaje por la vida.***

***A mi hijo Fabricio, por ser mi inspiración y razón de ser.***

***A mis amigos y mentores Santiago Hernández y Salvador Vergara.***

***Enseñar es aprender dos veces***

***J. Joubert***

## **RESUMEN**

En esta tesina, se presenta una propuesta metodológica de un curso de formación de instructores con técnicas de aprendizaje acelerado. Con la finalidad que los formadores organizacionales, se conviertan en verdaderos facilitadores del conocimiento, al contar con recursos tanto lógicos como creativos al momento de impartir cursos de capacitación. Y que al mismo tiempo, dispongan de elementos sociales que les permitan a los participantes, acceder al conocimiento de manera práctica, emotiva y de integración, reafirmando actitudes positivas.

Se sugiere dentro de la gama de alternativas técnicas que posee el aprendizaje acelerado, el estudio y aplicación de las inteligencias múltiples, la programación neurolingüística, la relajación, el uso de la música y los mapas mentales.

Palabras clave: capacitación, instructor, aprendizaje acelerado.

## **ABSTRACT**

A methodological proposal of a training course instructors accelerated learning techniques presented in this tesina. In order that the organizational instructors become true facilitators of knowledge, have both logical and creative resources when teaching courses. At the same time, they have social elements that enable participants to access knowledge of emotional way with the interaction and integration among participants, reaffirming positive attitudes.

The study and application of the eight intelligences, neuro linguistic programming, relaxation, and use of music and the use of mind mapping are suggesting within the range of technical alternatives proposed by the accelerated learning.

Key words: training, instructor, accelerated learning.

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones inteligentes, buscan asegurar que todos los colaboradores estén aprendiendo constantemente y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Por lo que requiere una capacitación continua de su personal. He aquí en donde la función del instructor, se vuelve esencial para lograr dotar al interior de las empresas, los conocimientos necesarios para que las personas se adapten con mayor rapidez a entornos cambiantes (Senge, 2006).

Formar a una persona, es lograr que genere una mayor aptitud para poder desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo. Es obtener la compatibilidad del perfil del empleado con la descripción del puesto a ocupar. La formación, es un proceso de aprendizaje que implica la transmisión y recepción de información, el desarrollo de habilidades y la modificación de actitudes para alcanzar objetivos definidos, siempre en relación con la visión y misión de la empresa (Reza 2002).

Pozo y Monereo (1999), señalan que es fundamental que los facilitadores del aprendizaje, logren despertar el interés hacia los educandos, para asistir a capacitarse en beneficio de su desarrollo profesional, y con ello, obtener elementos necesarios para mejorar su desempeño laboral. El problema surge cuando el empleado no se encuentra motivado para la capacitación por diversas razones, como son: considerar a la capacitación como una pérdida de tiempo, distracción de sus funciones y que los cursos de capacitación, además de ser de larga duración, son tediosos y aburridos.

Cierto es, que las personas requieren llevarse algo más que solo conocimientos de un curso, y es en la forma de impartirlo en donde pueden encontrar este complemento. Por ende, es importante que el instructor posea además de las habilidades para hablar frente a grupos y manejo de asistentes; destrezas para crear un ambiente interactivo donde la teoría y la práctica compartan porcentajes similares; es decir, que los participantes asimilen conocimientos de una forma entretenida, para captar y mantener la atención del capacitando (Silíceo, 2002).

Grados (2006), señala que la gran mayoría de los instructores organizacionales, imparte sus temas de la manera tradicional, expositiva. Lo cual hace que no exista interacción entre los asistentes, como lo sugieren las técnicas de aprendizaje acelerado. De modo que, la función del instructor, debe ser diseñar cursos de capacitación que incluyan técnicas que provoquen una mayor relación e integración entre los participantes.

El aprendizaje acelerado, representa una gama de alternativas para asimilar de manera práctica y sencilla: conocimientos, habilidades y actitudes. Además resulta de gran utilidad, para que el instructor coadyuve al desarrollo de las personas de una forma interactiva logrando que este aprendizaje, perdure con su aplicación tanto en aula como en las actividades laborales. Los instructores que se formen bajo esta metodología, lograrán comprender y aceptar, un estilo diferente y complementario, para su utilización durante la impartición de los cursos que dirijan dentro de la organización (Galván, 2001).

Esta propuesta busca aminorar la problemática al momento de impartir los cursos de capacitación; que estos eventos vitales para el desarrollo humano y organizacional, no solo se realicen por parte del instructor de manera expositiva o utilizando técnicas que mantengan la distancia entre capacitador y participante. De lo anterior, surge el interés para la formación de instructores organizacionales con técnicas de aprendizaje acelerado. Con ello, cada instructor que añade estas técnicas y las utilice como herramientas en la capacitación, hará que la adquisición, retención y aplicación por parte del capacitando sea de una manera proactiva e interactiva. Adicional, se busca cambiar el paradigma, que el instructor solo habla y los demás escuchan, que los cursos son teóricos, tediosos, aburridos y que al asistir será para perder el tiempo y distraerlos de sus funciones.

En el capítulo 1 se revisó el proceso de la capacitación para conocer los objetivos y alcances de la capacitación en las organizaciones. Se logró analizar el perfil del instructor profesional para saber qué conocimientos habilidades y actitudes se evalúan en el desempeño del facilitador. Fue también en este apartado, en donde se revisaron las técnicas tradicionales de instrucción, que se tomaron como base teórica para la presente investigación, para dar paso a la incorporación de las nuevas técnicas que ofrece el aprendizaje acelerado.

En el capítulo 2 se examinó la historia del aprendizaje acelerado, así como las diferentes técnicas de las cuales el formador puede hacer uso al momento de compartir información. Se estudiaron las principales características de cada técnica de

enseñanza aprendizaje y sus beneficios tanto para el instructor como para el capacitando.

El capítulo 3 describe la propuesta de un curso de formación de instructores con técnicas de aprendizaje acelerado, en donde se resalta el procedimiento paso a paso en las sesiones de un curso de capacitación, utilizando tanto las técnicas tradicionales de instrucción como las técnicas de aprendizaje acelerado. Con el propósito, por un lado, que los instructores en las empresas, vivan las técnicas y se convenzan de sus múltiples beneficios; por otro lado, que desarrollen las habilidades esenciales para manejar eficazmente las técnicas y tácticas del aprendizaje acelerado e incluirlas en cada curso de capacitación que desempeñen.

Se presentan las conclusiones, los posibles resultados, las limitaciones y sugerencias de la propuesta planteada para la realización de esta tesina.

Finalmente se agregan las referencias que se utilizaron así como los anexos para la realización de este trabajo.

**CAPITULO 1**  
**PROCESO DE LA CAPACITACION**

## **CAPÍTULO 1 EL PROCESO DE CAPACITACIÓN**

### 1.1 Proceso del aprendizaje

El aprender implica un cambio o modificación en la respuesta, reacción, pensamiento, conducta o actitud del ser humano. Por lo tanto, el proceso de aprendizaje en la capacitación es: la adquisición de conocimiento, el desarrollo de habilidades y crear cambios en el comportamiento del participante (Reza, 2002).

El aprendizaje depende del nivel de desarrollo alcanzado por el capacitando, que se conoce habitualmente por la expresión y actitud ante el aprendizaje. Si se posee una disposición emocional que facilita el aprendizaje, se demuestra: apertura, asombro y curiosidad; sin embargo, si se posee una disposición emocional que dificulta el aprendizaje, se demuestra: arrogancia, lo nuevo no se ve como nuevo y certeza de lo que se sabe es lo único que se debe conocer (Kasuga, 2000).

De manera complementaria, Obarrio y Masferrer (2013), señalaron que la activa participación del participante en su proceso de aprendizaje depende, en buena medida, del interés de un instructor que, no olvidando su época de participante, es capaz de enseñar y de transmitir, de escuchar y ayudar, en pocas palabras de involucrarse con el grupo. De un instructor se espera que realice su trabajo con ahínco y con gusto por enseñar, no desde la altura de su posición académica, sino desde el saber y la cercanía, consciente de que quien aprende no es un grupo, sino un individuo.

## 1.2 Características del instructor

Existen varias definiciones acerca del concepto de instructor, sin embargo se optó para esta tesina por la definición de Reza (2000), en la cual se alude que, un instructor es una persona que domina teórica y prácticamente una o varias especialidades u oficios, o una parte de ellos. Su propósito fundamental es transmitir sus conocimientos y experiencias, habilidades y destrezas así como actitudes a otras personas que las requieran, para desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo.

Siguiendo el enfoque anterior Siliceo (2006), menciona que el facilitador debe dominar metodologías y técnicas de enseñanza aprendizaje, acordes con el tipo de conocimiento para compartir y el tipo de capacitación sujeto al proceso formativo. El instructor permite que los participantes contribuyan al conocimiento, con las experiencias vivenciales, anécdotas que puedan ilustrar la teoría que se está presentando, el capacitador va censando las ideas y mediando al grupo. Cuenta con una serie de apoyos didácticos que hacen que el proceso de enseñanza aprendizaje, se desarrolle en un ambiente de apertura y participación activa.

Además Barbado (2005), consideró que el instructor debe ser un gran comunicador, transmitiendo de manera diáfana, sentimientos, emociones e ideas; que exista coherencia entre lo que piensa, dice y hace. Debe crear un canal de comunicación multidireccional entre los integrantes del grupo y él. De tal forma que, no sólo mediante comunicación verbal, sino también a través del lenguaje no verbal: Mirada, postura, gestos, esté en constante interacción con el grupo.

Un instructor también y en la medida de lo posible, debe ser carismático y mostrar altas dosis de motivación, así como un gran entusiasmo y energía, que faciliten la relación instructor capacitando dentro de la sesión. Existen algunas características que pueden encontrarse en un instructor profesional (véase tabla 1 y 2) de acuerdo a estudios realizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

*Tabla 1.*

*Conocimientos, habilidades y actitudes del instructor. STPS (2010).*

---

Saber (Conocimientos)	Conocimiento y experiencia sobre la materia en que se capacitará Aspectos técnicos de la capacitación Cultura general Principios psicopedagógicos Metodología didáctica
Saber hacer (Habilidades)	Conducir grupos de aprendizaje Establecer relaciones interpersonales Manejo de equipo didáctico Resolver problemas y manejo de conflictos Administrar el tiempo Comunicar
Querer hacer (Actitudes)	Responsable Comprometido Tolerante Flexible Amable Puntual

---

Tabla 2.

*Características profesionales y personales de un instructor. STPS (2010).*

Profesionales	Personales
Mostrar interés por transmitir sus conocimientos	Facilidad de palabra Claridad Pensamiento lógico
Conocer bien su trabajo	Saber escuchar Manejo de ideas Persuasión
Dominar los temas que trata	Paciencia Compromiso Madurez
Poseer un nivel cultural, superior al promedio	Confianza en sí mismo Empatía Gusto por la gente

### 1.3 La preparación del instructor

Especialmente en nuestros días, un gran reto para todo instructor es saber manejar un grupo e instruirlo con éxito. Para ello, Siliceo (2006), marcó algunas características de liderazgo en las cuales se debe preparar un instructor de capacitación de excelencia.

El primero es: al hablar, siempre se debe ver de frente; es decir, dirigirse al grupo tanto con la voz, como con la mirada y comunicar con claridad las ideas. Lo contrario podría generar desconfianza. Se debe evitar un movimiento corporal exagerado, al mover en demasía las manos, causa distracción ante el auditorio. Las manos deben quedar libres de cualquier objeto; el señalador, pluma, plumón o cualquier otro objeto, se debe optar por dejarlo en la mesa cuando no se utilice, para evitar que actúe como distractor o genere en el facilitador realizar movimientos con el artefacto que distraigan al grupo.

En la opinión de Alles (2006), al momento de iniciar una idea dentro del discurso por parte del instructor, esta siempre debe llegar a su final, sobre todo si se trata de alguna definición, frase o concepto; si durante su explicación surgiera una duda, es

recomendable hacer una seña para pedir el permiso de continuar y una vez con ello, ceder la palabra al participante. Las participaciones de los asistentes nutren significativamente el desarrollo del curso, por lo que se ha comprobado, que expresarles opiniones donde se halague su aportación, propicia que estos lo hagan constantemente, e incita al grupo para contribuir con su participación plenaria.

El papel que desempeña el instructor es la clave del éxito de todo programa de capacitación. Su influencia es incuestionable, ya que sus habilidades y características de liderazgo además de su incesante preparación en ellas, mantienen al grupo interesado y motivado al aprendizaje (Encina 2006).

#### 1.4 Técnicas de instrucción

Uno de los aspectos que más ocupa al instructor cuando está frente a un grupo, es cómo transmitir la información para que los participantes reciban el mensaje de una manera clara y precisa, con el propósito de que se logre el aprendizaje deseado. Las técnicas instruccionales coadyuvan a este fin ya que son los procedimientos para realizar acciones que permiten la transmisión teórica y práctica de conocimientos, habilidades y actitudes con el objetivo que los participantes las adquieran, perfeccionen y desarrollen lo que se pretende (Coy, 2010).

Además, Smith y Ragan (1999), señalan que una técnica o estrategia instruccional consiste en: el conjunto de acciones planificadas y organizadas de forma secuencial, por parte del instructor, del contenido para enseñar, la selección de los medios idóneos para presentar ese contenido y la organización de los participantes para lograr el objetivo.

A continuación, se enuncian tres técnicas instruccionales STPS (2010), de las cuales, un instructor puede seleccionar con base en los objetivos previstos, naturaleza de los contenidos temáticos, experiencias, disposición del grupo, número de integrantes, entre otros.

#### *A. Expositiva o de Conferencia*

Consiste en la presentación oral de un tema específico por parte del instructor, con apoyo de recursos didácticos. Ayuda a explicar o exponer los principios, argumentos, teorías, conceptos y procedimientos relativos al tema tratado. El instructor realiza y controla la exposición, siguiendo un orden lógico; explica de manera gradual los contenidos del tema, los participantes escuchan, reflexionan, preguntan y aportan comentarios. De manera general, la técnica expositiva se emplea en la presentación de cualquier fundamento teórico que se aborde con hechos históricos, principios, teorías, entre otros.

### *B. Interrogativa*

Esta técnica consiste en formular y hacer preguntas a los participantes respecto a un tema en particular; las preguntas deben estructurarse de manera sencilla y lógica, y orientarse a constatar la adquisición de conocimientos y habilidades. Adicional a lo anterior, se pretende fomentar entre los participantes el pensamiento creativo, así como un proceso de comunicación abierto y reflexivo, para el logro de objetivos y resultados de aprendizaje. Su aplicación está en función de la naturaleza del tema a desarrollar, los objetivos y resultados de aprendizaje considerados en el plan de sesión, las características de los participantes y la disponibilidad de los recursos didácticos.

### *C. Demostrativa o Método de los 4 pasos*

Se utiliza para demostrar de forma práctica el manejo de un instrumento, herramienta, ejemplificar o explicar algún principio, técnica, método o proceso. Es una técnica complementaria para aclarar y precisar una exposición teórica. Es conocida también como el método de los 4 pasos, donde se explica en el paso uno qué se va a realizar, el segundo paso se demuestra cómo se llevara a cabo, el tercer paso se deja a la persona que replique la demostración y el cuarto paso es retroalimentar el desempeño. Es importante que en esta técnica, el instructor constate que cada participante ejercite y demuestre la correcta aplicación de un procedimiento, la operación del equipo, máquina o herramienta o el método de un sistema o proceso de trabajo.

## 1.5 Diseño instruccional

Para seleccionar las técnicas que se emplearán durante el proceso de enseñanza aprendizaje, es recomendable considerar los siguientes criterios que la STPS (2010) utilizó con el fin de obtener los resultados deseados:

- a) Objetivo del aprendizaje.- Qué se requiere o necesita que se aprenda, conceptos teóricos, operación de equipos o sistemas, cambios en sus conductas o actitudes. O bien, una combinación de éstos. En resumen el objetivo del aprendizaje otorga los resultados que se esperan obtener.
- b) Contenido.- Cuál es la información que se abordará.
- c) Características de los participantes.- Puestos y ocupación actual, nivel académico, sexo, edad, conocimientos sobre el tema.
- d) Tiempo.- Horarios, tiempo parcial, total y frecuencia.
- e) Lugar y ambiente físico.- Espacio físico, facilidades y su disposición.
- f) Recursos didácticos disponibles.- Cantidad y calidad de los equipos, materiales, presupuesto.

Existen otras consideraciones importantes como: situación socio-económica y conocimientos adquiridos de manera formal o informal de los participantes, así como el costo del material que se utilizará en el curso, pero lo que no se debe perder nunca de vista en cualquier técnica seleccionada, son los objetivos de aprendizaje, que es a fin de cuentas, eje rector del proceso de enseñanza aprendizaje (Good y Broph, 1995).

## 1.6 Importancia de la capacitación

La capacitación es algo más que dar información, significa formar al participante. Se planea de acuerdo a las necesidades detectadas y debe ser impartida en condiciones ambientales adecuadas. Es importante la preparación del instructor, el material de apoyo para enseñar y la disposición del participante para que asimile y logre el aprendizaje (Siliceo, 2006).

Soto, Valenzuela y Vergara (2003) consideraron que la capacitación, implica salir de las fronteras de un determinado marco de conocimientos para acceder a uno nuevo, más amplio o sólido, incorporando enfoques que entreguen respuestas efectivas a las demandas de los sectores productivos y del mundo laboral. La capacitación involucra las acciones encaminadas a la preparación y desarrollo de las capacidades del participante para desempeñar mejor su puesto laboral. El primer paso para la capacitación es definir lo que se desea lograr, los comportamientos, conocimientos, habilidades y actitudes que sean formadas o modificadas en el participante.

Lo importante de la capacitación y desarrollo organizacional, es que las personas reciban de manera constante una formación para poder alcanzar todo aquello que se propongan dentro de la empresa, cumpliendo con todas sus actividades de acuerdo a los conocimientos y habilidades que tienen dentro del puesto que ocupan, y de esta manera, comunicarse correctamente con otros departamentos para que, en conjunto logren cumplir los objetivos planteados por la misma compañía; de esta forma el beneficio es mutuo, la organización logra un incremento en la productividad del

empleado mientras que para el individuo encuentro un desarrollo organizacional y personal (Encina 2006).

## 1.7 Planeación y etapas para la elaboración de un curso de capacitación

### 1.7.1 La planeación de un curso de capacitación

Es una etapa del proceso de formación, que permite administrar de manera efectiva cualquier acción de capacitación y contribuye a dirigir esfuerzos, prever contingencias y determinar objetivos. Establece aquellos elementos que intervienen en el desarrollo de las acciones de capacitación y define la manera en que están interrelacionados, así como sus propósitos (Davis 1996).

Entre los principales beneficios de la planeación se encuentran el poder maximizar el aprovechamiento de todos los elementos, recursos y tiempo; evitar improvisaciones, establecer decisiones objetivas, propiciar el desarrollo óptimo de la formación y promover la participación de las personas en las acciones de formación. Dado lo anterior, se espera que en esta planificación se pueda contar con los puntos vitales para el desarrollo de la formación, como son el poder identificar los objetivos a lograr con la formación, revisar los perfiles de los participantes, analizar características y complejidad de contenidos, identificar competencias requeridas para el desarrollo de la función de los participantes, revisar la guía instruccional del curso, elaborar planes de sesión, determinar estrategias, técnicas y actividades de enseñanza aprendizaje; así como elaborar materiales didácticos y elaborar instrumentos de evaluación (Broderick, 2001).

Para realizar una planeación de un curso de capacitación, hay que responder una serie de preguntas básicas sobre ciertos aspectos o factores inherentes, que deben considerarse para garantizar la viabilidad de las sesiones y se logre el aprendizaje. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social indican ciertos elementos de planeación que sugiere sean considerados para llevar a cabo la formación de un curso de instrucción (véase tabla 3).

*Tabla 3.  
Preguntas para identificar los elementos de planeación. STPS (2010).*

Preguntas	Elemento de planeación
¿A quién va dirigido?	Perfil y características de los participantes
¿Para qué?	Objetivos
¿Qué se va a enseñar?	Contenidos
¿Cómo?	Técnicas
¿Con qué?	Recursos
¿Cómo se evaluará?	Instrumentos de evaluación
¿Cuánto tiempo?	Duración
¿Dónde?	Lugar de impartición

Cada momento y cada actividad instruccional conlleva una reflexión, una meticulosa planeación. La práctica de la función como instructor brinda mayores elementos y seguridad; planear, proporciona el aseguramiento de la calidad instruccional y el aprendizaje.

### 1.7.2 Etapas para la elaboración de un curso de capacitación

Grados (2009), define al programa de capacitación como: la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción aprendizaje estructuradas, de tal forma que conduzcan al logro de una serie de objetivos previamente determinados.

Garry (1995), describe que el plan de capacitación es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.

Ambos, consideraron 4 etapas como vitales para la elaboración de un curso de capacitación:

#### *A. Diagnostico*

Es la identificación de necesidades de capacitación (comportamientos, conocimientos, habilidades y actitudes actuales), con cuestionarios, entrevista personal, estudio de situación de la empresa, etc.

#### *B. Planificación*

- a. Decidir qué se hace paso a paso, para llegar al objetivo
- b. Definir las necesidades de capacitación (Por temas)
- c. Definir el medio de capacitación (Módulos, cursos, trípticos)
- d. Programar actividades, de las cuales se deben considerar:
  - i. Tipo de personal (Nivel escolar, cultura, edad, etc.)
  - ii. Recursos que se disponen (Tiempos, espacios e instructores)
  - iii. Apoyos didácticos (Presentaciones, pizarrón, ejercicios, etc.)

iv. Disponibilidad del personal.

### *C. Presentación*

Ejecutar lo programado. Se adapta a las personas que se capacita, de manera interactiva y en segmentos cortos.

### *D. Evaluación*

Definir los cambios que se dieron, comparado con lo planeado. Esta información sirve de base para comenzar el ciclo de la capacitación.

## 1.8 Objetivos de un curso de capacitación

Los objetivos instruccionales son enunciados acerca de la naturaleza de la tarea de aprendizaje y de la cobertura del contenido. Su función principal es indicar la información que será evaluada en este sentido, ayudan a identificar las partes que son importantes, guiando de esa manera sus procesos selectivos. La Taxonomía de Bloom, tiene una estructura jerárquica que va de lo más simple a lo más complejo o elaborado, hasta llegar al nivel de complejidad más alto, evaluación. Cuando los instructores elaboran un curso, deben tener en cuenta estos niveles y mediante las diferentes actividades, deben ir avanzando de nivel hasta conseguir los niveles más altos (Anderson, 2001).

A continuación se describirá brevemente el propósito de cada uno de ellos:

#### Nivel 1: Conocimiento

El participante puede recordar información anteriormente aprendida, como fechas, nombres, símbolos, definiciones; de una forma aproximada a cómo fue asimilado el conocimiento. Los verbos utilizados comúnmente en este nivel son: definir, describir, enumerar, escribir, nombrar.

#### Nivel 2: Comprensión o entendimiento

Hace suyo lo aprendido, presentándolo de otra manera, transformándolo. Puede ser observado al relacionarlo con otra información, hecho, experiencia, datos, entre otros. Los verbos utilizados comúnmente en este nivel son: clasificar, describir, explicar, exponer, ilustrar, resumir.

#### Nivel 3: Aplicación

Emplea las destrezas adquiridas a nuevas situaciones que se le presenten, tales como la resolución de problemas de manera concreta. Los verbos utilizados comúnmente en este nivel son: calcular, construir, determinar, establecer, relacionar, solucionar.

#### Nivel 4: Análisis

Examina el material informativo por partes, llevándolo a entender la estructura de la organización. Los verbos utilizados comúnmente en este nivel son: analizar, categorizar, comparar, distinguir, priorizar, separar.

#### Nivel 5: Síntesis

Crea, integra, combina ideas, planea y propone nuevas maneras de realizar algo en particular. Los verbos utilizados comúnmente en este nivel son: adaptar, desarrollar, elaborar, estructurar, formular, generar.

#### Nivel 6: Evaluación

Se emiten juicios respecto al valor de un producto según la propia opinión. Los verbos utilizados comúnmente en este nivel son: comparar, criticar, decidir, definir, justificar, valorar.

Para concretar Escandell (2014), indica que la taxonomía de Bloom, muestra la importancia de la correcta formulación de los objetivos para medir o valorar los logros de los participantes. Por tanto, es fundamental determinar y elegir los verbos adecuados para la enunciación de los objetivos de evaluación y que estos tengan tanto la claridad como la contundencia requerida.

**CAPITULO 2**  
**APRENDIZAJE ACELERADO**

## CAPÍTULO 2 APRENDIZAJE ACELERADO

### 2.1 Historia del aprendizaje acelerado

Aprendizaje acelerado es el resultado de décadas de trabajo, inspiradas en investigaciones originales desde los trabajos del psiquiatra búlgaro Doctor Georgi Lozanov, hasta los trabajos del psicólogo educador y neuropsicólogo de la Universidad de Harvard, Doctor Howard Gardner. Asimismo incorpora los trabajos y reflexiones de los investigadores de la neurociencia cognitiva del Centro para la Investigación y la Innovación Educativas de la OCDE; y la práctica de profesores de escuela primaria, profesores universitarios; formadores y empresarios innovadores (Ostrander y Schroeder, 1996; Kasuga, Gutiérrez y Muñoz, 2000; Colin y Malcolm, 1997; Dryden y Vos, 2004).

Drapeau (1996), señaló que el aprendizaje acelerado designa las técnicas y métodos que faciliten el aprendizaje y permitan adquirir conocimientos de una manera más rápida y fácil.

Colin y Malcom (1997), mencionaron que el aprendizaje acelerado es un conjunto de técnicas multidimensionales y multisensoriales para la adquisición, procesamiento y retención de la información de manera rápida y fácil.

Por su parte, Ostrander y Schroeder (1996), definen al aprendizaje acelerado como una nueva perspectiva, que comprende un grupo de técnicas que se pueden

seleccionar, reordenar o expandir para que se adapten a las circunstancias que cada persona requiere.

Los expertos de la International Alliance for Learning, encargados de la certificación en aprendizaje acelerado en Europa y Norteamérica (Canadá, Estados Unidos y México), consideraron al aprendizaje acelerado como una propuesta novedosa y distinta que se basa en principios modernos de la ciencia cognitiva. Por medio del aprendizaje acelerado se pretende tener acceso a técnicas y herramientas amigables al cerebro, que permiten a los participantes aprender los conocimientos requeridos, rápida y fácilmente; técnicas que pueden aplicarse a cualquier situación, problema o reto, sin importar la edad, entrando así al campo de la metacognición (Delphin Project, 2002).

## 2.2 El proceso del Aprendizaje Acelerado

Respecto al aprendizaje, lo que realmente importa en el aprendizaje acelerado, es saber si los participantes están preparados para aprender continuamente; si seguirán siendo buenos aprendices en el futuro, en diferentes ambientes, en su vida laboral, académica y social, para que puedan hacer frente a los desafíos que les planteará la vida; por lo tanto, el aprendizaje acelerado considera que los cursos de capacitación deberían preparar a los participantes primero y antes que nada, para aprender a aprender (Colin y Malcolm, 1997; Dryden y Vos, 2004).

Los vertiginosos cambios tecnológicos y la complejidad del mundo global, son los motivos principales para que aprender a aprender, sea más importante que lo que se aprende en sí, ya que los participantes de hoy en día, vivirán en un entorno muy diferente al mundo en que se han desarrollado y en éstas circunstancias, las personas que no sepan aprender continuamente acabarán en el desempleo, en la antifuncionalidad (Alvarez, 2009).

Además de usar técnicas e inteligencias múltiples, en aprendizaje acelerado también se parte de la base que aprender debe ser divertido y al mismo tiempo ayudar a construir la automotivación hacia el conocimiento. Cuanto más se parezca el aprendizaje al entretenimiento será mejor absorbido, a menos que el participante esté tan arraigado por la formación tradicional, que sólo equiparé el aprendizaje con un trabajo duro y tedioso. Cuando los participantes disfrutan aprendiendo, las motivaciones extrínsecas, como las calificaciones cuantitativas cobran menos importancia en comparación con las evaluaciones cualitativas que involucran la motivación intrínseca por aprender continuamente y superarse a sí mismo (Kasuga, 2000).

Otro de los objetivos del aprendizaje acelerado es hacer énfasis en el proceso, más que en los contenidos. Se considera que analizando el proceso se puede tener, entre otras ventajas, la capacidad de analizar la propia experiencia y actuar en consecuencia, así como decidir prioridades, organizar bien el tiempo, interpretar y evaluar, ser flexible y abierto, al tener como meta, siempre en busca de la mejora

continua y los mejores métodos para trabajos a efectuar, ya sea en forma individual o grupal (Colin y Malcolm, 1997).

### 2.3 Técnicas del aprendizaje acelerado

Las técnicas o estrategias de aprendizaje acelerado, incrementan el potencial de aprendizaje en los cursos de capacitación y dicha asimilación de conocimientos continúa en el individuo, una vez que haya salido del evento de capacitación. Es decir, lo aprendido puede ser utilizado a lo largo de la vida; puede adaptarse a la construcción individual y colaborativa del conocimiento; y puede ser asimilado no importando la etapa de su vida en donde se encuentre el capacitando, ya que si bien es deseable que se tenga acceso a este tipo de aprendizaje desde la infancia y la juventud, la mayoría de las técnicas de aprendizaje acelerado también pueden ser utilizadas de manera efectiva para el aprendizaje de adultos, incluyendo los de la tercera edad y en todo tipo de organizaciones (Beauport, 1999; Dryden y Vos, 2004; Kasuga, Gutiérrez y Muñoz, 2000; Trotter, 2000; Ostrander y Schroeder, 1996; Colin y Malcom, 1999; Drapeau, 1996; Ontoria et al 2004). Entre las principales técnicas de aprendizaje acelerado se encuentran:

### 2.3.1 Inteligencias múltiples

El autor de la Teoría de las Inteligencias Múltiples, es el Doctor Howard Gardner, estadounidense, psicólogo educativo y neuropsicólogo y que hasta el año 2000, fue codirector del Proyecto Zero de la Universidad de Harvard, establecido como uno de los principales centros de investigación para educación a finales de la década de los setentas, tuvo como objetivo general en sus inicios, evaluar el estado del conocimiento científico relativo al potencial humano y su realización. Entre los objetivos específicos del Proyecto Zero se encontraba, entender y aumentar el aprendizaje, pensamiento y creatividad en las artes, así como en las disciplinas humanísticas y científicas, a nivel individual e institucional (Armstrong, 2002).

Para Gardner (1995), la inteligencia se consideró como la capacidad de resolver problemas; o de crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales. A partir de esta definición, desarrolló la teoría de las inteligencias múltiples que constituye el primer modelo en sugerir que hay diferentes formas de ser inteligente, respaldando su propuesta con investigaciones basadas en diversas disciplinas como antropología, psicología cognitiva, psicología del desarrollo, psicometría, estudios biográficos, psicología animal y neuroanatomía.

La teoría de las inteligencias múltiples declara que la conducta inteligente puede ser mejor observada al examinar los logros más grandes de la civilización y no mediante puntuaciones en pruebas de respuestas a temas estandarizados. En este sentido, la teoría de las inteligencias múltiples, valora la diversidad de formas en que diferentes

culturas, muestran conductas inteligentes. Por lo que en lugar de valorar únicamente las capacidades lógicas y verbales como la cima de la inteligencia, argumento sostenido y promovido por las pruebas del coeficiente intelectual (CI), ésta teoría permite una visión más amplia, al considerar cómo se pueden ordenar las inteligencias humanas para desempeñar papeles específicos por parte de los sistemas simbólicos, códigos y estructuras interpretativas en diversas culturas alrededor del mundo (Gardner, 1995; Monteros, 2006).

Inicialmente Gardner (1995), formuló provisionalmente una lista de siete inteligencias. Las dos primeras (verbal lingüística y lógica matemática) son las que tradicionalmente han sido valoradas por las corrientes teóricas, principalmente las pertenecientes a la cultura occidental. Las otras tres (musical, kinestésica y espacial) están usualmente asociadas con las artes; y las dos últimas (intrapersonal e interpersonal) son las que Gardner denomina inteligencias personales. La octava inteligencia, la naturalista fue incluida posteriormente.

A continuación se definirán cada una de las inteligencias de referencia:

La inteligencia verbal lingüística se refiere a la capacidad de leer, escribir, comunicarse con otras personas y aprender distintos lenguajes, así como a la capacidad de usar el lenguaje para alcanzar metas (Galvan, 2001).

Esta inteligencia también incluye la habilidad para usar el lenguaje, expresarse a sí mismo retóricamente o poéticamente y para utilizar el lenguaje como medio para recordar información. Escritores, poetas, abogados, humoristas, oradores y comunicadores están entre los que Gardner considera con una alta inteligencia lingüística (Armstrong, 2002).

Para estimular esta clase de inteligencia, se usan instrumentos tales como ensayos, debates, el discurso público, la poesía, la conversación formal e informal, la escritura creativa, metáforas, adivinanzas, juegos de palabras, trabalenguas, entre otros (Delphin Project, 2002).

La inteligencia lógica matemática, consiste en la capacidad para analizar problemas lógicamente, efectuar operaciones matemáticas e investigaciones científicas. Exige la capacidad para detectar patrones, razonar deductivamente y pensar lógicamente. Las características de los individuos que poseen una inteligencia lógico matemática incluyen: la habilidad de razonar, secuenciar, pensar en términos de causa efecto, crear hipótesis, buscar regularidades conceptuales o patrones numéricos y en general, una actitud racional hacia la vida. Por lo tanto, esta inteligencia está más frecuentemente asociada con científicos, matemáticos, ingenieros, economistas, contadores y detectives, entre otros (Gardner, 1995; Armstrong, 2002).

Para estimular esta inteligencia con fines de aprendizaje, se pueden usar herramientas tales como cálculos, habilidades de pensamiento, números, razonamiento científico, razonamiento lógico, símbolos abstractos y patrones de reconocimiento (Monteros, 2006).

La inteligencia musical se refiere a la capacidad de componer y apreciar patrones musicales, así como tocar instrumentos y emitir los sonidos producidos con las cuerdas vocales (canto). Esta capacidad comprende la habilidad para reconocer, interpretar y componer piezas musicales, tonos y ritmos (Kasuga, Gutiérrez y Muñoz, 2000; Galvan, 2006).

Las personas que funcionan según este tipo de inteligencia, aprenderán con mayor facilidad si juegan mentalmente con el ritmo de las palabras, por ejemplo reescribiendo las reglas de gramática o nociones matemáticas con la ayuda de una melodía o ritmo (Armstrong, 2002).

Por esta razón, para estimular esta inteligencia para el aprendizaje, se usan herramientas tales como el canto, sonidos ambientales, asociaciones tonales y una posibilidad infinita de ritmos y melodías, aunque de acuerdo con Lozanov, la música clásica y barroca por sus ritmos y tonos, son las más adecuadas para facilitar el aprendizaje (Monteros, 2006).

La inteligencia kinestésica es la capacidad de usar el cuerpo entero o alguna de sus partes como sensores de conocimiento, para solucionar problemas, crear productos, presentar ideas o emociones. Es una capacidad desarrollada para manejar objetos con destreza: operarios, costureras, ebanistas, albañiles, entre otros. Existen también aquellos con fines atléticos o bien artísticos, como el baile y la representación teatral; así como para la cirugía en el caso de la medicina. Aquellas personas que funcionan de acuerdo con este tipo de inteligencia, aprenderán más fácilmente a través del movimiento, aprender haciendo. Para estimular este tipo de inteligencia se utilizan como herramientas: objetos que se puedan manipular, experimentos, la danza, drama, lenguaje corporal y ejercicios físicos (Gardner, 1995; Monteros 2006).

La inteligencia visual espacial es la habilidad de pensar y percibir el mundo en imágenes, se piensa en imágenes tridimensionales y se transforma la experiencia visual a través de la imaginación. Es la capacidad para formarse un modelo mental de un mundo espacial, maniobrar y operar usando este modelo. Esta inteligencia incluye la sensibilidad al color, la orientación, la línea, la forma, el espacio y las relaciones que existen entre estos elementos. Incorpora la capacidad de visualizar, de representar de manera gráfica ideas visuales o espaciales. Las personas que tienen desarrollada este tipo de inteligencia, pueden imaginar y visualizar los resultados futuros. Esta inteligencia es el dominio de arquitectos, fotógrafos, escultores, pintores y pilotos (Antunes 2002).

Los individuos que funcionan según la inteligencia visual espacial, necesitaran ver las cosas o representarlas mentalmente para poderlas comprender, por lo que para el aprendizaje con esta inteligencia, se pueden utilizar herramientas tales como: dibujos, pinturas, esculturas, collage, imaginación y visualización (Delphin Proyect, 2002).

La inteligencia interpersonal es la capacidad de relacionarse con las personas, de establecer empatía, de entender a los demás, percibiendo sus motivaciones y fines. David Parkins (citado en Armstrong, 2002) la reconoció como la verdadera inteligencia de las interacciones humanas, al definirla como la capacidad de relacionarse con los demás de forma adecuada. Los individuos que desarrollan este tipo de inteligencia, serán los que proponen que los temas se discutan en equipo para entenderlos mejor y son excelentes trabajando en conjunto, buenos negociadores y maestros. Para estimular esta inteligencia se emplean tácticas como: el aprendizaje colaborativo, competencias entre equipos y los proyectos desarrollados en grupo que propician la interdependencia positiva.

La inteligencia intrapersonal es la capacidad de autoanálisis y autorreflexión para lograr el autoconocimiento, saber contemplar serenamente y valorar los propios logros y estar conscientes de nuestras limitaciones, analizar nuestro comportamiento y nuestros sentimientos más íntimos, hacer planes y fijarse objetivos, entre otros elementos. También se refiere a la capacidad de pensar acerca del pensamiento y del aprendizaje (metacognición). Las personas que tienen esta capacidad se suman a la introspección; y deberán retirarse para reflexionar sobre las nociones aprendidas para

poderlas integrar bien. Todo se ordena en su cabeza en soledad y silencio. Para estimular esta inteligencia se utilizan herramientas como los procesos afectivos, lograr la transferencia, pensamientos de orden superior y reforzar sistemáticamente la autoestima, celebrando los logros y haciendo consciente de los mismos (Monteros; Galvan, 2006).

La inteligencia naturalista es la capacidad de reconocer patrones en el ambiente natural, permite el entendimiento de las cadenas naturales de organización ecológica, los efectos climatológicos y la adaptabilidad del ser humano a su entorno, así como utilizar esta capacidad de forma productiva: agricultura, ganadería y biología, para asegurar la supervivencia de la especie humana. Para estimular este tipo de inteligencia se usan herramientas como labores de reciclaje, viajes de estudio, prácticas con organismos del mundo vegetal, animal y mineral, así como intentar clasificar y comprender los patrones naturales, desde organismos complejos hasta moléculas (Kasuga, Gutiérrez y Muñoz, 2000; Delphin Proyect, 2002).

Es importante señalar que el aprendizaje acelerado, tomando en consideración las ocho inteligencias señaladas por Howard Gardner, proporciona técnicas que fomentan la utilización de todas las inteligencias y sentidos; que integran emociones y acciones en el aprendizaje; que apoyan las características propias de los estudiantes para recibir, procesar y retener información, así como desarrollar habilidades para resolver problemas fomentando la creatividad. Lo más destacable de estas técnicas es que son sencillas, divertidas y efectivas para permitir un aprendizaje significativo (Dryden y Vos, 2004).

### 2.3.2 La relajación

Una técnica fundamental del aprendizaje acelerado es la relajación, ya que cuando no hay tensión, las capacidades de aprendizaje y la aptitud para realizar cualquier trabajo de tipo intelectual se encuentran habilitadas. La relajación se utiliza para alcanzar los estados de conciencia durante los cuales el cerebro funciona con mayor agudeza, intensidad y eficacia (Pizá, 1998).

Toda relajación hecha en estados alterados de conciencia tendrá una repercusión asombrosa en el aprendizaje. La información recibida será comprendida e integrada con mejores resultados. Saber crear en el organismo un estado de gran receptividad, permite recibir más fácilmente la información, comprenderla en profundidad y asimilarla para retenerla mejor y así poder acceder a ella cuando se requiera, a voluntad (Drapeau, 1996).

### 2.3.3 Utilización de la música

En aprendizaje acelerado es importante encontrar el equilibrio entre la mente racional y la mente emocional; para tal efecto, se propone un nuevo paradigma educativo: el arte integrado en la educación o la educación en y a través del arte.

Debido a lo anterior, otra de las técnicas de aprendizaje acelerado consiste en la utilización de la música durante los procesos de enseñanza aprendizaje. La música actúa sobre nuestra psique de manera innegable, pero también influye sobre el cuerpo, a nivel orgánico. Se ha demostrado la influencia de la música sobre la tensión muscular, la respiración, la digestión y el ritmo cardiaco (Waisburd, 2007).

Para entender los efectos benéficos de la música para el aprendizaje, es necesario hacer mención de dos elementos: el ritmo y la tonalidad o la frecuencia, sin dejar de mencionar que la melodía, la armonía y el timbre afectan de manera importante las emociones. El ritmo constituye el corazón de la música y es sin duda, el elemento que más nos influye. Todo en el universo es ritmo, periodo y frecuencia, desde lo infinitamente grande a lo infinitamente pequeño. El cuerpo humano no se escapa a esta realidad. Sobre la base de la frecuencia de los influjos nerviosos, el cerebro organiza la numerosa información que recibe a cada instante. En relación al aprendizaje, lo que interesa es la influencia del ritmo sobre las ondas cerebrales. (Drapeau, 1996; Poch, 1999; Galvan 2001).

La música instrumental, induce una sensación de estabilidad, orden, previsibilidad, seguridad, y genera un ambiente mentalmente estimulante para el estudio o el trabajo. Por su parte, la música clásica, puede mejorar la concentración, la memoria y la percepción espacial. El canto gregoriano usa los ritmos de la respiración natural para crear la sensación de espacio amplio y relajado. Es excelente para el estudio, la meditación y puede reducir el estrés (Poch, 1999).

Complementando el análisis Campbell, (1998). Afirma que la música por su capacidad de despertar emociones, puede ayudar a crear este clima de silencio y serenidad, relajación. De esta forma, la música aporta un ambiente positivo y relajador, propicio para la adquisición de conocimientos, a la vez que favorece la integración sensorial necesaria para la memoria de largo plazo.

En algunas centros de formación, también sirve de telón de fondo para disimular los ruidos del tráfico en las calles o de las voces en los pasillos; y se puede usar con éxito para inducir entusiasmo, evitando el aburrimiento, aliviar el estrés y reforzar el tema estudiado. Los investigadores también descubrieron, que la música aumenta la creatividad, mejora la autoestima, desarrolla habilidades sociales, habilidades motoras perceptivas, así como el desarrollo psicomotriz (Gardner, 1995).

#### 2.3.4 La programación neurolingüística PNL

La PNL relaciona nuestras palabras, pensamientos y patrones de conducta con nuestros objetivos. El término proviene de los siguientes significados:

Programación se refiere a las estrategias que las personas escogen para organizar sus ideas y acciones para alcanzar resultados. Es decir, se refiere a sus patrones mentales y a los objetivos que se plantean.

Neuro se relaciona con la neurología de las personas, recogiendo la idea fundamental de que todo comportamiento proviene de sus procesos neurológicos. Las personas toman contacto con el mundo mediante los cinco sentidos, dando “sentido” a la información y actuando conforme a dicha información. La neurología cubre no sólo los procesos invisibles del pensamiento de los individuos, sino también las reacciones fisiológicas visibles frente a las ideas y acontecimientos. Así, cuerpo y cerebro forman una unidad inseparable.

Lingüística se refiere, a cómo utilizan el lenguaje las personas para ordenar sus pensamientos, cómo influye en su conducta y para comunicarse con las demás personas.

De esta forma, la PNL puede considerarse una psicología generativa ecléctica que contempla las relaciones e influencias de las distintas partes de nuestra personalidad (Carrión, 2001; O'Connor y Seymour, 1995).

Bertolotto (1996), refiere que la PNL empezó a principios de los años setenta como resultado de la colaboración entre John Grinder y Richard Bandler. Juntos estudiaron a tres psiquiatras famosos: Fritz Perls, el innovador psicoterapeuta y creador de la escuela de terapia conocido como Gestalt; Virginia Satir, la extraordinaria psiquiatra, capaz de resolver difíciles relaciones familiares que muchos otros terapeutas creían intratables; y Milton Erikson, el internacionalmente famoso hipnoterapeuta Dilts y Epstein, (1997), complementan al resaltar que, Bandler y Grinder se dieron a la tarea de identificar los patrones empleados por los mejores psiquiatras y divulgarlos. No se entretuvieron en teorías, elaboraron modelos de terapias que funcionaban en la práctica y podían demostrarse para ser aprendidos. Bandler y Grinder tomaron estos patrones, los depuraron y construyeron un modelo que puede emplearse para una comunicación efectiva, cambio personal, aprendizaje integral y para una mayor calidad de vida (O'Connor y Seymour, 1995).

Por otra parte Galvan (2001), concluye que es conveniente la utilización de la PNL para el aprendizaje. El objetivo, ofrecer instrumentos para aprender a aprender por los tres canales de acceso visual, auditivo y kinestésico.

Estos tres canales de acceso, permiten que los educandos reciban la información por distintas vías, imágenes, información y sensaciones. Por lo tanto, el proceso de aprendizaje es el verdadero quid de la educación. Cuando sabemos que alguien es capaz de aprender y cual es su canal de acceso predominante, podemos enriquecer y orientar ese proceso.

Utilizando las herramientas proporcionadas por la PNL, se busca conseguir que los participantes en los procesos de aprendizaje:

- a) Quieran aprender las competencias definidas para su desarrollo
- b) Aprendan como identificar su canal de acceso de la información visual auditivo y kinestesico
- c) Tengan la oportunidad para practicarlas en contextos que finalmente las convertirán en parte de su comportamiento, una vez fuera de los centros de formación, entrando así al ámbito del aprender a aprender.

Galvan (2001) y Adler (2002) , concluyen que se debe proceder a identificar tanto nuestra propia forma de pensar, como la de nuestros interlocutores. Conocer las preferencias de pensamiento y los canales de acceso predominantes, permitirá una mejor comunicación, haciéndose comprender, al tiempo que se entenderá mejor el mensaje de nuestros interlocutores. Hay varias áreas dentro del aprendizaje que se

benefician al utilizar la PNL; por un lado, la relación enseñanza aprendizaje en un contexto práctico, se dirige a resultados y la identificación de los canales de acceso de la información; por otro lado, procura el aumento de la creatividad, la comprensión y el asimilar conceptos ideas e incluso emociones. También mejora las relaciones interpersonales y fomenta el trabajo en conjunto.

### 2.3.5 Gimnasia cerebral

Ibarra, (1998) y Dennison, (2003), Concuerdan en definir a la tecnica como un conjunto de ejercicios coordinados y combinados que aceleran el aprendizaje, con lo que se obtienen resultados eficaces e impacto en quienes la practican. Este tipo de gimnasia, crea las condiciones para que el aprendizaje se realice integral y profundamente. Si se convierte en una rutina de activación, moviendo el cuerpo, usando el cerebro o tal vez efectuando un simple movimiento de ojos, se activarán redes nerviosas a través del cerebro, en ambos hemisferios coadyuvando a asegurar el éxito en cualquier aprendizaje que se emprenda.

Para Vos y Fleischer (2004), la gimnasia cerebral es muy efectiva para optimizar el aprendizaje, así como para expresar mejor las ideas, manejar el estrés y ayudar a establecer enlaces entre las tareas a nivel cognitivo, asi como para desarrollar el nivel creativo emotivo; por otro lado, mantiene la integración constante de la mente y el cuerpo coadyuvando al aprendizaje global, propiciando una comprensión total de lo que se desea aprender.

La gimnasia cerebral, además de mantener en forma huesos, músculos y pulmones, cuando se realiza en forma coordinada, provoca el incremento de neurotrofinas, factor neuronal natural de crecimiento y un gran número de conexiones entre las neuronas. Por lo tanto, el movimiento o kinestesia, constituye un aspecto importante de los diversos estilos de aprendizaje.

Cada movimiento que se efectúa, se convierte en un enlace importante para el aprendizaje. Al igual que las otras técnicas de aprendizaje acelerado, la gimnasia cerebral, puede ser utilizada en cualquier ocasión a lo largo de la vida para propiciar un aprendizaje efectivo y como técnica antiestrés. Lo que realmente necesita el cerebro además de movimientos corporales, es sacarlo de la rutina. Presentarle novedades inesperadas y divertidas a través de la gimnasia cerebral en su real contacto con las emociones, el cerebro se vuelve más flexible, ágil y su capacidad de memoria aumenta (Ibarra, 1998; Bruce 2004; Galvan 2006).

### 2.3.6 Mapas mentales

Buzan (2014), define: un mapa mental como un método de análisis que permite organizar con facilidad los pensamientos y utilizar al máximo las capacidades mentales. Es una expresión del pensamiento radial y, por tanto, una función natural de la mente humana.

Por su parte, Ontoria et al. (2004), se refiere al concepto de mapas mentales como una poderosa técnica gráfica, que nos ofrece una llave maestra para acceder al

potencial del cerebro. Además, señala que Los mapas mentales son un método muy eficaz para extraer y memorizar información. Son una forma lógica y creativa de tomar notas y expresar ideas, consiste literalmente, en cartografiar sus reflexiones sobre un tema.

Cuentan con una estructura orgánica radial a partir de un núcleo en el que se usan líneas, símbolos, palabras, colores e imágenes para ilustrar conceptos sencillos y lógicos. Permiten convertir largas y aburridas listas de datos en coloridos diagramas, fáciles de memorizar y perfectamente organizados, que funcionan de forma totalmente natural, del mismo modo que el cerebro humano.

La base de los mapas mentales es el pensamiento radial, que se puede considerar la pauta de pensamiento del cerebro humano. El pensamiento holístico, es la forma natural y virtualmente automática en que ha funcionado siempre el cerebro humano, ya que las líneas de pensamiento irradian a partir de un número infinito de nodos de datos. Cuando se traza un mapa mental se incorporan imágenes y colores a procesos mentales normalmente abstractos, lo que estimula la imaginación y permite que se implique al cerebro emocional a través del color. Por esta razón, en la construcción de un mapa mental, están plenamente integrados los estilos de procesamiento de ambos hemisferios cerebrales, lo que constituye un avance muy importante hacia el dominio de todos los territorios de la mente. De acuerdo con éstas características, un mapa mental además de que permite incluir una considerable cantidad de información en una sola página, también permite mostrar las relaciones existentes entre los

conceptos e ideas. La representación visual ayuda a pensar en la materia de una forma global y añade flexibilidad al pensamiento, permitiendo observar literalmente la estructura total del tema elegido, ya que se pueden ver por separado los diferentes temas que lo constituyen y las relaciones existentes entre los mismos (Buzan, 1996; Cervantes, 1999; Ontoria et al. 2004).

En este contexto, cualquier parte de la información adquirida está estrechamente vinculada a otra, asociándose automáticamente a otras unidades de contenido. Entre más información se tiene, más enlaces mentales se construyen y como consecuencia, la memoria se fortalece. De esta forma, la construcción de notas mediante mapas mentales permite reflejar la complejidad del pensamiento (Colin y Malcolm, 1997).

Buzan (1996), señala que el cerebro cuando se aburre, se desconecta. Por lo tanto el noventa y cinco por ciento de la población alfabetizada toma notas de una forma diseñada para aburrirse. En cambio, la elección de determinados colores con fines de codificación, o para señalar áreas específicas de un mapa mental, permitirá un acceso más rápido a la información, mejorará el recuerdo de ésta, e incrementará el número y el alcance de las ideas creativas.

**CAPITULO 3**  
**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

## PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

### **Problemática**

Hoy en día, la sociedad es cada vez más abierta y compleja, lo mismo sucede con la asimilación del conocimiento empresarial; dicho de otro modo, con el aprendizaje en los centros de capacitación dentro de las organizaciones. Hay una insistencia creciente en que la capacitación debe estar dirigida a promover conocimientos, habilidades y actitudes; y no sólo conocimientos cerrados o técnicas programadas. La necesidad de desarrollar esas competencias laborales o capacidades abiertas, sitúa la capacidad de los participantes en gestionar sus propios aprendizajes y adoptar una autonomía creciente en su desarrollo profesional (Pozo y Monereo, 1999).

En este contexto, aprender a aprender es más importante que lo que se aprende en sí, ya que los participantes de hoy en día, vivirán en un entorno muy diferente al mundo en que han crecido y bajo estas circunstancias, las personas que no tengan la competencia y competitividad para aprender continuamente en forma autónoma, acabarán en el desempleo, en la obsolescencia.

## **Justificación**

Las técnicas de aprendizaje acelerado (objetivo fundamental de los modelos centrados en el aprendizaje), son sumamente amigables para el cerebro. A diferencia de otros modelos metacognitivos, el aprendizaje acelerado sigue un enfoque multisensorial y multimodal, utilizando para ello las inteligencias múltiples con las que los participantes pueden acceder al conocimiento. Es importante resaltar la utilidad de las técnicas de aprendizaje acelerado para la obtención de la mayoría de las competencias en forma sencilla, ya que únicamente con el aprendizaje estratégico se requiere más tiempo y no es posible lograr, por ejemplo la creatividad de manera automática, como sí lo es, con las técnicas de aprendizaje acelerado; y por otro lado, utilizando el aprendizaje acelerado, es fácil obtener día a día las evidencias de las competencias para efectos de evaluación. Lo anterior aunado a que las técnicas de aprendizaje acelerado no necesitan de grandes recursos para su implementación, basta con materiales básicos como son las hojas de colores, cinta adhesiva, plumones de colores y hojas de rotafolio; materiales de fácil adquisición.

El modelo de aprendizaje acelerado utiliza también las emociones y la reflexión para lograr el aprendizaje autónomo. Todos estos elementos convierten al modelo de aprendizaje acelerado en un modelo metacognitivo (Dryden y Vos, 2004; Drapeau, 1996; Colin y Malcom, 1997).

Otra finalidad de la capacitación es que los instructores, logren desarrollar en los participantes valores y virtudes como la humildad (entendida en este contexto como la disposición para aprender continuamente, de estar abiertos al aprendizaje), la honestidad, la responsabilidad, el ser conscientes que son vulnerables.

**Curso:** Formación de instructores con técnicas de aprendizaje acelerado

**Objetivo:** Conocer y desarrollar habilidades para implementar cursos de capacitación, utilizando técnicas de aprendizaje acelerado.

Dirigido: Instructores organizacionales

### Participantes

Edad.	Min.:20      Máx.:25
Sexo (opcional).	Indiferente
Grado escolar.	Licenciatura
Nivel socioeconómico.	Medio
Población de origen.	Empresa pública o privada
Localización geográfica (opcional).	Indiferente
Condición personal característica. Manual	Instructores organizacionales
Conocimientos previos (Propuesta de acción).	Cursos de capacitación
Número de participantes (Propuesta de acción).	Min:10 Máx:25
Forma de convocatoria (Propuesta de acción).	Selección previa del departamento de RH

## Procedimiento

Carta descriptiva	
Curso:	Formación de instructores con técnicas de aprendizaje acelerado
Objetivo general	Conocer y desarrollar habilidades para implementar cursos de capacitación, con técnicas de aprendizaje acelerado
Dirigido a:	Instructores organizacionales
Duración:	24 horas

Sesión 1: Presentaciones efectivas y el perfil del instructor				
<b>Objetivos</b>	El participante: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificará los distintos tipos de audiencia y su tratamiento</li> <li>• Conocerá las 4 fases de una presentación efectiva</li> <li>• Analizará el perfil de un instructor.</li> </ul>			
<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Material</b>	<b>Duración</b>	<b>Evaluación</b>
1 Entrega de Gafetes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A cada participante se le entregará un gafete y plumón, pidiéndole que anote su nombre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gafetes</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	10 min	Participación individual
1.1 Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El facilitador dará la bienvenida al curso taller.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N/A</li> </ul>	5 min	
1.2 Dinámica “El saludo”	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se les pedirá a los participantes que saluden de mano y den la bienvenida al curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N/A</li> </ul>	7 min	
1.3 Evaluación diagnóstica y expectativas del curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El participante realizará su evaluación diagnóstica</li> <li>▪ En equipos de 4 personas contestarán 4 preguntas de expectativas del curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hojas blancas</li> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	30 min	Entrega de expectativas con nombre de cada integrante.
1.4 Presentación de lineamientos del curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor mencionará los acuerdos de convivencia y el sistema de evaluación del curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	15 min	
1.5 Dinámica significado del nombre y el mayor oso en su vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los participantes comentarán cuál es el significado de su nombre y cuál ha sido el mayor oso en su vida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Rotafolio</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	30 min	Participación individual y en equipo
1.6 Análisis y reflexión del líder de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor explicará las cualidades de un líder de capacitación de clase mundial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	20 min	

1.7 Dinámica Dedicatoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los participantes se colocarán en círculo y el instructor les pedirá que dentro del manual, escriban una dedicatoria a la pareja asignada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manuales</li> <li>Plumones</li> </ul>	20 min	Participación individual
1.8 Presentación del objetivo y temario del curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>El instructor presentará el objetivo y temario del curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cañón</li> <li>Laptop</li> <li>Pointer</li> </ul>	5 min	
2 Exposición de las fases de una presentación de alto impacto	<ul style="list-style-type: none"> <li>El instructor dará a conocer las 4 fases que componen una presentación de alto impacto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cañón</li> <li>Laptop</li> <li>Pointer</li> </ul>	5 min	
2.1 Fase de Preparación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se expondrá mediante lectura comentada, las preguntas clave para desarrollar la fase de preparación en una presentación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cañón</li> <li>Laptop</li> <li>Pointer</li> </ul>	5 min	Participación individual y grupal
2.1.1 La audiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>El instructor responderá en plenaria con un ejemplo a las cuestiones que sirven para detectar necesidades de la audiencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cañón</li> <li>Laptop</li> <li>Pointer</li> </ul>	5 min	Participación grupal
2.1.2 Dinámica el imperio de un sentido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los participantes elegirán solo un sentido con base a su importancia. Terminado el análisis, el instructor relacionará la dinámica con los canales de acceso en PNL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rotafolio</li> <li>Plumones</li> </ul>	20 min	Participación individual y en equipo
2.1.2.1 Ejercicio Cómo aprende una persona V.A.K. en PNL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los participantes responderán en equipo, cómo capacitarían como instructor, a los 3 canales de acceso según la PNL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formato ¿Cómo aprende una persona V.A.K.?</li> </ul>	20 min	Participación individual y en equipo
2.1.2.2 Dinámica Diálogos Visual Auditivo Kinestésico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los participantes practicarán de manera oral y corporal, los tipos de diálogos utilizados para comunicarse en PNL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formato Diálogos VAK</li> </ul>	10 min	Participación individual
2.1.3 Proyección de video Millennials	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se proyectará el video Millennials, para conocer las tres generaciones que se pueden encontrar en una audiencia y como capacitarlas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Video Millennials</li> <li>Cañón</li> <li>Laptop</li> </ul>	30 min	Participación individual y en equipo
2.1.4 Dinámica ¿Improvisar o Improvisado?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se seleccionarán dos personas para que improvisen un tema y con ello, conocer los cuatro requisitos para improvisar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjetas de tipología del participante</li> </ul>	30 min	Participación individual y grupal
2.1.4.1 Ejercicio identificación y tratamiento de los tipos de participante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los participantes revisarán la tipología del participante y tratamiento durante un curso de capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formato T.del participante</li> <li>Cañón</li> <li>Laptop</li> <li>Pointer</li> </ul>	20 min	Participación individual y grupal

2.1.4.2 Dinámica Autógrafos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cada participante pedirá a otro que firme en su formato hasta completar las nueve firmas (Bingo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formato tipología de participantes</li> <li>▪ Música</li> </ul>	10 min	Participación individual y grupal
2.1.5 Conocer y analizar el estilo adecuado para cada audiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se revisará de forma expositiva dos factores que auxilian al instructor para desarrollar el estilo adecuado para cada audiencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	5 min	Participación grupal
2.1.6 Redacción de objetivos instruccionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se revisará de forma práctica, cuál es la función de los objetivos instruccionales según la Taxonomía de Bloom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Manual</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	20 min	Participación individual y en pareja
2.1.6.1 Exposición de la guía de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El facilitador explicará la forma en que se requisita una guía de instrucción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Manual</li> </ul>	20 min	Participación individual y en pareja
2.2 Fase de apertura	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se revisarán de forma expositiva e interrogativa, las tres fases de una presentación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	15 min	Participación individual y grupal
2.3 Fase de cuerpo				
2.4 Fase de cierre				
2.5 Dinámica 1, 2, 3/ 3, 2, 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor pedirá al grupo estando de pie formen un círculo, sigan la numeración 1, 2,3 y luego de forma inversa 3, 2, 1 hasta lograr dos vueltas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Corneta</li> <li>▪ Cronometro</li> </ul>	30 min	Participación individual y grupal
3 El perfil del instructor	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los participantes conocerán cuál es la definición de un instructor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	4 min	Participación individual y grupal
3.1 Características profesionales y personales de un instructor	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se expondrá con lectura comentada las características que un instructor debe poseer y los participantes realizarán su auto diagnóstico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Manual</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	20 min	Participación individual y en equipo
3.1.2 Proyección de video como hacer una presentación como Steve Jobs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se proyectará el video de Steve Jobs para obtener, los puntos más esenciales para una presentación de alto impacto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Video de Steve Jobs</li> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	20 min	Participación individual y en equipo
3.2 Explicación de los factores que conforman la imagen de un instructor	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se revisará de forma expositiva los cinco factores que conforman la imagen de un instructor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	5 min	Participación individual y en grupo

## Sesión 2: Aprendizaje acelerado, comunicación y apoyos didácticos

<b>Objetivos</b>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Revisará la metodología del aprendizaje acelerado y su aplicación en la capacitación</b></li> <li>• <b>Analizará y evaluará el lenguaje verbal y no verbal del instructor</b></li> <li>• <b>Identificará los apoyos didácticos, así como lineamientos para elaborar una presentación en power point.</b></li> </ul>			
<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Material</b>	<b>Duración</b>	<b>Evaluación</b>
4. Ejercicio de repaso con mapas mentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor explicará los componentes de los mapas mentales</li> <li>▪ Cada participante será video grabado al momento de exponer su mapa mental con un tema de repaso, durante 3 minutos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual</li> <li>▪ Rotafolio</li> <li>▪ Videocámara</li> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> </ul>	20 min de Preparación del mapa mental 3 min por exposición	Participación individual y grupal
4.1 Exposición del tema aprendizaje acelerado	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor, revisará de forma expositiva el concepto y la metodología de aprendizaje acelerado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	5 min	
4.2 Dinámica Fingers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se realizarán ejercicios de gimnasia cerebral, para que los participantes repliquen en forma grupal</li> <li>▪ Al finalizar, el instructor expondrá la importancia de presentar actividades de gimnasia cerebral, para activar ambos hemisferios cerebrales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N/A</li> </ul>	30 min	Participación individual y en equipo
4.2.1. Análisis y síntesis del tema de hemisferios cerebrales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se resolverá el ejercicio del formato cerebro izquierdo y derecho</li> <li>▪ El instructor proyectará el video: cerebro dividido para complementar el tema de hemisferios cerebrales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formato El cerebro derecho e izquierdo</li> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Video cerebro dividido</li> </ul>	20 min	Participación individual y en equipo
4.3 Dinámica asociación de las 8 inteligencias de Howard Gardner	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El grupo formará un círculo y el instructor, dirá un par de palabras acompañadas de una serie de movimientos corporales, mismos que el grupo deberá imitar para conocer de manera vivencial las 8 inteligencias de Howard Gardner.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cámara fotográfica</li> </ul>	20 min	Participación individual y grupal

4.3.1 Análisis y síntesis de las 8 inteligencias de Howard Gardner	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se leerá en el formato de inteligencias múltiples, la definición de cada una de las 8 inteligencias para dibujar la imagen y escribir el nombre de cada inteligencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Formato de Inteligencias múltiples</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	15 min	Participación individual y grupal
4.3.2 Dinámica Exposición de artistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se pedirá a los participantes compartir con todo el grupo sus dibujos que representan las 8 inteligencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formato de Inteligencias múltiples</li> <li>▪ Cámara fotográfica</li> </ul>	8 min	Participación individual y grupal
4.3.3 Análisis y evaluación de las 8 inteligencias de Howard Gardner	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De forma individual, los participantes realizarán un autodiagnóstico de las inteligencias que poseen desarrolladas y cuales les gustaría incrementar.</li> <li>▪ El instructor dará sus conclusiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ F. Inteligencias múltiples</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	20 min	Participación individual y en equipo
4.3.4 Análisis de las actividades para capacitar con las 8 inteligencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De forma individual, los participantes subrayarán en su manual, las actividades que realizan en sus cursos de capacitación</li> <li>▪ Intercambiarán hallazgos con su pareja de estudio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Manual</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	15 min	Participación individual y en equipo
4.4 Análisis del tema dinámicas de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se revisará de forma expositiva qué es una dinámica y cuáles son los criterios para su selección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	5 min	Participación individual y grupal
4.4.1 Dinámica Rompecabezas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se dividirá al grupo en equipos</li> <li>▪ A cada uno se le entregará un sobre con un rompecabezas</li> <li>▪ El instructor resaltará el uso de materiales didácticos, así como la utilidad de las dinámicas grupales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cronómetro</li> <li>▪ Rompecabezas</li> </ul>	30 min	Participación individual y en equipo
4.4.2 Exposición del método de los 4 pasos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor explicará, en qué consiste el método de los 4 pasos, y su relación con la PNL en la instrucción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Rotafolio</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	15 min	Participación individual y grupal
5 Dinámica Trabalengüeros	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El grupo será dividido en equipos. A cada equipo se le entregará un juego de tarjetas que contiene trabalenguas, poesía, palabras difíciles y dramatizaciones</li> <li>▪ Cada integrante llevará a cabo la categoría correspondiente</li> <li>▪ Concluidas las presentaciones, el instructor resaltará la importancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tarjetas de trabalenguas, poesía, palabras difíciles y dramatizaciones</li> <li>▪ Claqueta</li> <li>▪ Gises de colores</li> <li>▪ Corneta</li> </ul>	45 min	Participación individual y en equipo

	de la comunicación verbal y corporal en la capacitación.			
5.1 Análisis del tema de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se expondrá mediante lectura comentada, la percepción sobre las presentaciones orales, la diferencia entre expresar y comunicar, así como las características de la voz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	20 min	Participación individual y grupal
5.2 Análisis y reflexión sobre el lenguaje no verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor dará recomendaciones con relación al lenguaje no verbal, como apoyo a la instrucción</li> <li>▪ El instructor proyectará el video la chica del elevador</li> <li>▪ Se obtendrán conclusiones del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Video la chica del elevador</li> </ul>	30 min	Participación individual y grupal
5.3 Los 6 elementos de la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El participante realizará su autodiagnóstico de los 6 elementos de la comunicación</li> <li>▪ El instructor en plenaria obtendrá las conclusiones del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formato los 6 elementos de la comunicación</li> <li>▪ Plumones</li> </ul>	30 min	Participación individual y en equipo
5.4 Lectura comentada de la historia de Demóstenes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Varios participantes leerán en plenaria la historia de Demóstenes</li> <li>▪ Al terminar, el instructor hará énfasis del valor y la perseverancia de Demóstenes para convertirse en un orador histórico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ F. La historia de Demóstenes</li> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	7 min	Participación individual y grupal
6 Exposición del tema apoyos didácticos y presentaciones power point	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor dará ejemplos de los diversos materiales didácticos, así como los lineamientos necesarios para la elaboración de las presentaciones power point.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	20 min	Participación individual y grupal

### Sesión 3: Evaluación y retroalimentación

Sesión 3: Evaluación y retroalimentación				
Objetivos	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentará una exposición ante el grupo</li> <li>• Recibirá retroalimentación del desempeño, tanto del grupo como del instructor.</li> </ul>			
Tema	Procedimiento	Material	Duración	Evaluación
7 Exposición del tema retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se revisará con lectura comentada y técnica interrogativa los elementos para dar retroalimentación durante las presentaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> </ul>	10 min	Evaluación individual y grupal
8 Evaluación de presentaciones efectivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los participantes utilizarán el formato evaluación de presentaciones efectivas para calificar a sus compañeros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formato evaluación de presentaciones efectivas</li> </ul>	10 min	Evaluación individual y grupal
8.1 Dinámica Masaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los participantes se pondrán de pie y formarán un círculo. colocarán sus manos en los hombros del compañero de enfrente para realizar el ejercicio</li> <li>▪ Al concluir el masaje, el instructor resaltaré la importancia de estar relajado antes de impartir un curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N/A</li> </ul>	15 min	Evaluación individual y grupal
8.2 Dinámica Tómbola	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los participantes continuarán en círculo y pasarán al centro para tomar el turno que les corresponde para su exposición mediante una tómbola.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tómbola</li> </ul>	3 min	Evaluación individual y en equipo
8.3 Presentaciones de alto impacto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los participantes presentarán su tema de acuerdo al orden asignado en tómbola</li> <li>▪ Terminada la presentación o el tiempo, el resto de los participantes calificarán su formato de presentaciones efectivas</li> <li>▪ El instructor junto con el grupo, darán retroalimentación a cada expositor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Formato evaluación de presentaciones efectivas</li> </ul>	VARIABLE	Evaluación individual, en equipo y grupal
8.4 Video global del curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El instructor proyectará el video global del curso con imágenes, mejores momentos y fondo musical de los 3 días del curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cañón</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pointer</li> <li>▪ Video global del curso</li> </ul>	7 min	

8.5 Evaluación final y de satisfacción del curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los participantes realizarán su evaluación final y la encuesta de satisfacción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación final</li> <li>Encuesta de satisfacción</li> </ul>	17 min	Evaluación escrita del evento
8.6 Conclusiones del curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>El instructor dividirá al grupo en equipos pidiendo que comenten sus aprendizajes y sentimientos durante el curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cañón</li> <li>Laptop</li> <li>Pointer</li> </ul>	5 min	
8.7 Entrega de constancias	<ul style="list-style-type: none"> <li>El instructor hará entrega de las constancias a los participantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constancias</li> </ul>	15 min	

## Criterios de evaluación

INSTRUMENTOS	
1.	¿Qué tipo de instrumento es?
	a) Existente b) Nuevo X c) Entrevista estructurada d) Entrevista NO estructurada
2.	¿Cuál es su nombre?
	Evaluación diagnóstica, evaluación final y exposición
3.	¿En qué consiste?
	<p>Se evaluará mediante un examen escrito tanto al inicio, como al final del evento los conocimientos del participante.</p> <p>Presentación Final: El participante presentará un tema relacionado con su área de trabajo durante un tiempo determinado. Al finalizar su exposición, los participantes y el instructor darán su retroalimentación tanto en áreas de oportunidad como fortalezas, de acuerdo a sus habilidades para exponer.</p>
4.	¿Cuál es su utilidad?
	Identificar las habilidades que poseen para exponer al iniciar el curso y las que desarrollaron al finalizar el mismo.
5.	¿Cómo se califica?
	Se dará retroalimentación entre los participantes y el instructor con base al formato de 14 factores que vendrá incluido en su material.

## EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS: INICIAL Y FINAL

NOMBRE COMPLETO: \_\_\_\_\_

Relaciona las siguientes columnas de acuerdo a su definición

- |  |     |  |
|--|-----|--|
| a) Aprendizaje acelerado                     | ( ) | Herramienta que describe la dinámica fundamental entre la mente (neuro), el lenguaje (lingüístico y corporal) y cómo la relación entre ambos, afecta nuestro cuerpo y nuestro comportamiento (programación).                   |
| b) Objetivos instruccionales                 | ( ) | Permite que los participantes contribuyan al conocimiento, con las experiencias vivenciales, con anécdotas que puedan ilustrar la teoría que se está presentando, es el que va censando las ideas y mediando al grupo.         |
| c) Fases de una presentación oral            | ( ) | Proyección, articulación, pronunciación, enunciación, repetición.  |
| d) Mapa mental                               | ( ) | Curiosidad, apertura y asombro.  |
| e) Dinámicas grupales                        | ( ) | Facilidad de palabra, claridad, pensamiento lógico, sabe escuchar, manejo de ideas, persuasión, paciencia, compromiso, madurez, confianza en sí mismo, empatía y gusto por la gente.   |
| f) PAPER                                     | ( ) | Metodología que potencia integralmente los recursos mentales y físicos, a través de la estimulación de los sentidos y la sincronización de los ritmos respiratorio, cardiaco y cerebral.                                       |
| g) Actitudes que facilitan el aprendizaje    | ( ) | Proporcionan vivencias bajo la forma de juegos o ejercicios con base a experiencias del mundo real que se estructuran para fines de aprendizaje.   |
| h) Programación neurolingüística             | ( ) | Preparación, apertura, cuerpo y cierre.  |
| i) Características personales del instructor | ( ) | Son enunciados acerca de la naturaleza de la tarea de aprendizaje y de la cobertura del contenido, indican la información que será evaluada en este sentido.   |
| j) Instructor                                | ( ) | Herramienta que permite la memorización, organización y representación de la información con el propósito de facilitar los procesos de aprendizaje, administración y planeación organizacional así como la toma de decisiones. |

## EVALUACIÓN DE PRESENTACIONES EFECTIVAS

Nombre													
Dimensión	participante												
<b>Apariencia</b>													
<b>Conocimiento del tema</b>													
<b>Dominio del material didáctico</b>													
<b>Dominio del tema</b>													
<b>Facilidad de palabra</b>													
<b>Fluidez verbal</b>													
<b>Lenguaje no verbal</b>													
<b>Manejo de audiencia</b>													
<b>Manejo del espacio</b>													
<b>Manejo del tiempo</b>													
<b>NO uso de muletillas</b>													
<b>Resolución de dudas</b>													
<b>Seguridad en sí mismo</b>													
<b>Tono de voz</b>													
<b>Uso de técnicas y/o dinámicas</b>													
<b>Total Fortalezas</b>													
<b>Total Áreas de oportunidad</b>													

## **CONCLUSIONES**

El objetivo principal para la realización de esta tesina, fue crear una propuesta factible de un curso de formación de instructores, utilizando técnicas de aprendizaje acelerado, con la finalidad que los facilitadores del aprendizaje empresarial, incluyan en cada curso que impartan las herramientas que ofrece el aprendizaje acelerado. Para que de manera fácil y rápida se logre el proceso de aprendizaje: la adquisición, retención y aplicación del conocimiento por parte de los participantes, incorporando lo aprendido a sus actividades personales y laborales.

Con la revisión de la literatura científica, se constataron los descubrimientos en el campo del aprendizaje acelerado y el papel que juega el instructor al interior de las empresas. Se comprobó con este análisis literario, que el participante durante un curso de capacitación, puede desarrollar de manera sustancial su creatividad, compartir la fase afectiva de su ser, aprovechar recursos olvidados y reconocer que posee una capacidad casi ilimitada para aprender.

Se determinó desarrollar una propuesta de un curso que combinara elementos del modelo de aprendizaje tradicional con elementos y estrategias de aprendizaje acelerado; para mantener la riqueza que proporciona los conocimientos e información lógica y formal, complementada con aspectos vivenciales y lúdicos.

Con la propuesta sugerida se pretende que los instructores, que se formen con técnicas de aprendizaje dinámico, puedan replicar estas técnicas, para facilitar el conocimiento de forma similar a como fueron entrenados bajo esta metodología.

Se concluyó que el instructor debe prepararse con técnicas complementarias y diferentes, para su desempeño como facilitador del conocimiento empresarial. Se ultimó, que el curso para la formación de instructores de capacitación, contenga técnicas de aprendizaje acelerado, para lograr la estimulación cerebral, un ambiente alto en retos e interactividad, ya que con lo indagado en las teorías e investigaciones, se afirma que cuando un cerebro disfruta, funciona de manera eficaz porque se movilizan emociones positivas.

Con lo anterior, se prevé responder de manera proactiva a la problemática citada en la presente tesina, al tener la concepción que dentro de las organizaciones, los eventos de capacitación son solo expositivos, con personas que se paran al frente de un grupo a hablar sin parar, lo cual provoca en la audiencia una dosis alta de tedio y aburrimiento. Por esta razón, el instructor organizacional será capacitado con nuevas habilidades, que le permitan garantizar una instrucción equilibrada entre la teoría y la práctica, que cuente con técnicas y tácticas dirigidas a la obtención de conocimientos, datos, cifras y hechos precisos; y al mismo tiempo, una capacitación encaminada a lograr una interacción e integración en el grupo, impactando tanto en la parte lógica como en la parte emotiva del ser humano.

## **Posibles resultados**

La práctica al impartir cursos con técnicas de aprendizaje acelerado, permitirá a los instructores diseñar e impartir capacitación empresarial, con los métodos tradicionales y complementarlos con las nuevas formas de facilitar el aprendizaje y a la vez acelerarlo.

La propuesta metodológica para aplicar las técnicas de aprendizaje acelerado, despertará el interés de los participantes por asistir a los cursos de capacitación para adquirir de manera interactiva el conocimiento o temática tratada.

A las organizaciones que tengan entre sus filas, instructores formados bajo la metodología de aprendizaje acelerado, impactarán en sus colaboradores con recursos innovadores durante cada sesión de capacitación a la que asistan, logrando despertar el deseo por aprender, al encontrarse en un entorno interactivo en donde se explote su potencial y se incite a la participación constante para la realización de las tareas y actividades. Les permitirá conocer otras formas de asimilar el tema en cuestión, para lograr el objetivo propuesto al inicio del curso de capacitación.

## **Limitaciones**

Los instructores que desconocen esta metodología se resisten al cambio ya que se atenta contra su estabilidad al querer mostrarles nuevas formas para hacer su trabajo. Ven este cambio más como amenaza que como una oportunidad para crecer. El resistirse a este cambio por la ruptura de hábitos y creencias, hace que resulte complejo, que el facilitador adopte de manera complementaria e inmediata, las técnicas y estilos de aprendizaje que ofrece el aprendizaje acelerado.

El poder aplicar de manera cabal esta propuesta, requiere que el instructor que lleve a cabo la formación de formadores posea habilidades probadas de persuasión, negociación y liderazgo. Por lo que, se sugiere que un psicólogo laboral lo lleve a cabo. Que aunque seguramente existen instructores experimentados de otras profesiones o áreas, es el profesional de la conducta laboral, quien está preparado para enfrentar y disipar la resistencia al cambio, romper con los viejos hábitos, incluyendo el llevar a la acción al capacitando para dar cabida a las nuevas formas de compartir conocimientos. Esto se logrará inculcando en toda persona dedicada a la capacitación institucional, inculcar y convencer sobre la utilización de nuevos estilos para capacitar con técnicas que dinamicen las sesiones de trabajo y así lograr mejores resultados.

### **Recomendaciones**

Se sugiere que todos los instructores sin excepción, dentro de las organizaciones, deben de ser capacitados sobre los temas y técnicas de aprendizaje acelerado, así como desarrollar en cada facilitador, las habilidades necesarias para la aplicación de estas técnicas y estilos de enseñanza aprendizaje en su desempeño como facilitador profesional.

Resulta imperante, que los formadores organizacionales, se convenzan y sensibilicen durante su formación como instructores, además que realicen una investigación profunda sobre el tema del aprendizaje acelerado, para lograr su incorporación inmediata en el diseño y ejecución del curso que les corresponda impartir, para que estén dispuestos al cambio al adoptar otra metodología integral para la facilitación del

conocimiento. De otra forma, se aferrarán a los métodos tradicionales; basando y limitando sus resultados únicamente en exponer sus conocimientos de manera oral.

Se invita a que se diseñen cursos de capacitación con base en actividades a desarrollar en la mayor parte por los participantes, y utilizar menos la técnica expositiva e interrogativa por parte del instructor. Esto coloca a los participantes como responsables de su propio estudio y asimilación de los conocimientos.

Se recomienda que el instructor fomente el aprendizaje colaborativo, creando un ambiente interactivo, en donde los asistentes al curso puedan trabajar de manera conjunta, con situaciones y casos apegados a su realidad organizacional. Esto no solo sirve para conocer las técnicas descritas del aprendizaje integral, sino que además logra un mayor entendimiento de los postulados teóricos que avalan los beneficios para el aprendizaje.

Se exhorta a la utilización de todas las técnicas descritas en el presente trabajo, así como dirigir los conocimientos hacia los cinco sentidos que posee el ser humano: esto es a través de colores, dibujos, mapas mentales, metáforas, gimnasia cerebral, integrando emociones y por supuesto incluyendo acciones lógicas racionales.

Para obtener mayores beneficios del aprendizaje acelerado, se insinúa proporcionar a los instructores de las organizaciones, una carta descriptiva para una intervención que les permita utilizar de manera eficaz y sistemática las técnicas de aprendizaje

acelerado considerando su aplicación con respecto al objetivo, tiempos y procedimientos que la temática a impartir exijan. Esto permitirá al especialista de capacitación realizar un desempeño sobresaliente e innovador.

Finalmente se propone que quien forme a los instructores con técnicas de aprendizaje acelerado sea indudablemente psicólogo, ya que el papel que juega en el mundo de la instrucción y la facilitación del conocimiento dentro de las organizaciones es fundamental, en primer lugar por la importancia que le da a la motivación que debe tener un participante al asistir a una capacitación y en segundo lugar, por las habilidades que la formación le ha brindado, tales como: gusto por la gente, facilidad de palabra, interés por enseñar y valores tan importantes en nuestra profesión, como lo es la humildad y respeto a los demás. El psicólogo organizacional permite entre otros aspectos, que el participante en formación, explore aspectos de desarrollo humano a la vez que está obteniendo los conocimientos organizacionales necesarios para su aprendizaje; lo que le da un valor agregado a su participación dentro de un evento de formador de formadores de capacitación.

## REFERENCIAS

- Adler, H (2002). PNL para la empresa. México. Editorial EDAF
- Alles, M.A. (2005). *5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*. Argentina: Ediciones Granica, S.A.
- Anderson, L.W., & Krathwohl (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman
- Armstrong, T. (2002). *Clases de inteligencia*. México. Editorial Diana, S.A. de C.V.
- Antunes, C. (2002) *Las inteligencias múltiples*. México. Alfaomega.
- Barbado, C. (2005). *Manual de ciclo indoor*. España: Editorial Paidotribo.
- Bertolotto, G (1996). *Programación neurolingüística, desarrollo personal*. México. Editorial Diana, S.A. de C.V.
- Buzan, T. (1996). *El libro de los mapas mentales*. España: Ediciones Urano, S.A.
- Buzan, T. (2004). *Cómo crear mapas mentales*. España: Ediciones Urano, S.A.
- Broderick, C. L. (2001). *What is Instructional Design?* Recuperado el 9 de marzo del 2007, de: [http://www.geocities.com/ok\\_bcurt/whatisID.htm](http://www.geocities.com/ok_bcurt/whatisID.htm)
- Bruce, B (2004) *Aerobics mentales: Editorial panorama*
- Cal Coy, J.R.E. (2010). *Guía didáctica de estrategias de enseñanza aprendizaje*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala; Capítulo III, pág. 41
- Carrión, S (2001). *Manual de formación en las técnicas de PNL del Instituto Español de PNL*. Barcelona: Ediciones Obelisco
- Campbell, D. (1998). *El efecto Mozart*. Barcelona: Ediciones Urano, S.A.
- Cervantes, V.L. (1999). *El ABC de los mapas mentales*. México: Asociación de Educadores Iberoamericanos
- Cole, G. (1997). *Personnel Management*. Londres: Letts Educational Aldine Place, Citado en: *5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*
- Colin, R., Malcom J.N. (1997). *Accelerated learning for the 21<sup>st</sup> century*. New York: Delacorte Press

- Davis, R. (1996). Diseño de sistema de aprendizaje un enfoque del mejoramiento de la instrucción. México: Trillas.
- De Beauport, E. (1999). Las tres caras de la mente. Venezuela: Editorial Galac, S.A.
- Delphin Project Leading by Learning (2002). Accelerated Learning... Learning that's Fundamental. EUA: Delphin Inc.
- Dennison, P., Dennison, G. (2003). Aprende mejor con gimnasia para el cerebro. México: Editorial PAX México
- Dilts, R. y Epstein, T. (1997). Aprendizaje dinámico con PNL. España: Ediciones Urano
- Dilts, R (1996). Liderazgo creativo PNL. México: Ediciones Urano.
- Drapeau, C. (1996). Aprendiendo a aprender. México: Editorial Océano
- Dryden, G., Vos, J. (2004). La revolución del aprendizaje. México: Editorial Tomo, S.A. de C.V.
- Escandell, C. (2014). Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo. España: Editorial Ideas Propias
- Encina, G. B. (2006). Administración Laboral. California: The Regents of the University of California.
- Galvan J. (2001) Aprendizaje Integral. México: Editorial Norma
- Galvan J. (2006) Aprendizaje integral en la práctica. México: Editorial Tomo
- Gardner, H. (1995). Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples. México: Fondo de Cultura Económica
- Garry, M. (1995) Manual del capacitador. México: Grupo editorial Ibero América S.A. de C.V.
- Grados, J.A. (2009). Capacitación y desarrollo de personal. México: Editorial Trillas
- Grados, J.A. (2006). Liderazgo. Dinámicas de competencia y cooperación: Editorial Trillas
- Good, T. y Broph, J. (1995). Diseño instruccional, (5ta ed.) México: Mc Graw-Hill
- Ibarra, L. (1998). Aprende mejor con gimnasia cerebral. México: Garnik Ediciones
- Kasuga, L., Gutiérrez, C. y Muñoz, J. (2000). Aprendizaje acelerado. Estrategias para la potencialización del aprendizaje. México: Grupo Editorial Tomo

- Kelly, W. A. (1982). Psicología de la educación. E.E.U.U.: Ediciones Morata, Citado en: Estrategias de enseñanza y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes de II y III año de la carrera de odontología de la Universidad de Panamá II semestre (2005)
- Maxwell, J. C. (2012). Equipping 101. E.E.U.U: Grupo Nelson; capítulo 1, págs. 4, 5
- Monteros, J.M. (2006). Génesis de la teoría de las inteligencias múltiples. Revista Iberoamericana de Educación, 39 (1) ,1-3. Recuperado junio 6, 2009 de, <http://www.rieoei.org/deloslectores/1263Monteros.pdf>
- Obarrio, J.A.; Masferrer, A. (2014). Expresión oral y proceso de aprendizaje: La importancia de la oratoria en el ámbito universitario. Madrid: Editorial Dykinson, S.L.; Capítulo preliminar, pág. 27
- O'Connor, J. y Seymour, J. (1995). Introducción a la PNL. España: Nancea, S.A. de Ediciones
- Ontoria, A., Gómez, J.P.R., De Luque, A. (2004). Aprender con mapas mentales: una estrategia para pensar y estudiar. España: Ediciones Nancea, S.A.
- Ostrander, S. y Schroeder, L. (1996). El aprendizaje eficaz del siglo XXI. España: Edición Grijalbo Mondadori, S.A.
- Pizá, (1998) Técnicas para dominar el estrés y vivir mejor. Edamex. México
- Poch, S. (1999). Compendio de musicoterapia, Vol. II. Barcelona: Editorial Herder, S.A.
- Pozo, J. y Monereo, C. (1999) El aprendizaje estratégico. Madrid: Aula XXI- Santillana.
- Radiadores Unidos, S.A. de C.V. (2008). Plan de capacitación: Manual de Formación de Instructores. México: RUNSA, págs. 1 y 2
- Reza, J.C. (2000). El abc del instructor. México: Editorial Panorama
- Reza, J.C. (2002). El abc del instructor 2. México: Editorial Panorama
- Senge, P. (2006) La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. España: Editorial Granica
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2010). Manual Formación de instructores. México: STPS
- Siliceo A. (2006). Capacitación y desarrollo de personal. México: Editorial Limusa
- Smith, P y Ragan, T. (1999). Instructional design. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Soto, E.; Valenzuela, P.; Vergara, H. (2003). Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad. Argentina: Editorial Fundes

Trotter, M. (2000). Estrategias de superaprendizaje: Aprendizaje significativo de manera sencilla, agradable y eficaz para desarrollar el potencial intelectual. México: Alfaomega Editor, S.A. de C.V.

Vos, M y Fleischer, L (2004). Gimnasia Cerebral. Argentina. Editorial EDAF

Waisburd, G. (2007). El poder de la música en el aprendizaje. España. Editorial MAD

## Anexo 1. Manual del participante

# Formación de instructores con técnicas de aprendizaje acelerado



## Objetivo

Conocer y desarrollar habilidades, para implementar cursos de capacitación con técnicas de aprendizaje acelerado



## Temario

**Tema 1: Presentaciones de alto impacto**

**Tema 2: El perfil del instructor**

**Tema 3: Aprendizaje acelerado**

**Tema 4: Apoyos didácticos**

**Tema 5: Evaluación y retroalimentación**

## Introducción

Las habilidades de un instructor, son fundamentales para cualquiera que busca guiar a un grupo de participantes en un proceso de aprendizaje o cambio, de una manera que anima a todos los miembros del grupo a participar.

Se espera que no sólo transfiera sus conocimientos, sino también que sea capaz de crear un espacio con actividades y recursos, que ayudarán a los participantes en el desarrollo de sus competencias.



**Presentaciones de alto  
impacto**

**1**

# Las fases de una presentación efectiva



## Preparación

### Preguntas

### Elementos de planeación

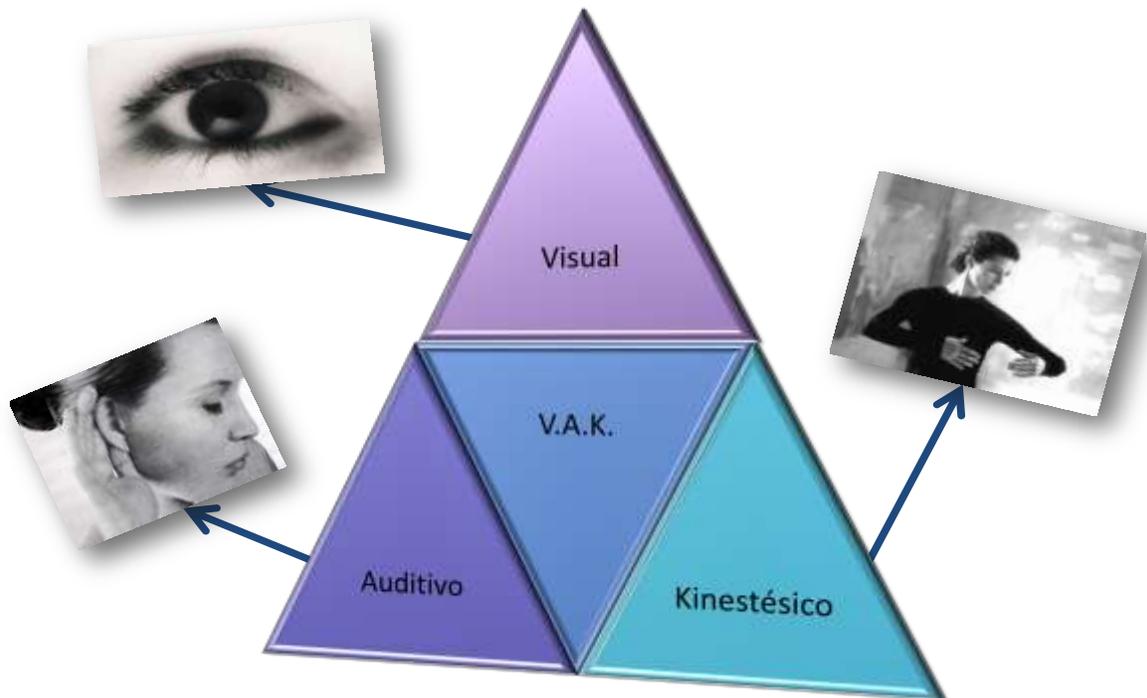
¿A quién está dirigida?	→	Perfil y características de los participantes
¿Qué se va a enseñar?	→	Tema
¿Para qué?	→	Objetivo
¿Cómo?	→	Técnica
¿Con qué?	→	Materiales
¿Cuánto tiempo?	→	Duración
¿Cómo se evaluará?	→	Instrumentos de evaluación
¿Dónde?	→	Lugar de impartición

# La audiencia



- ¿Quién es?
- ¿Qué espera?
- ¿Qué actitud tiene ante el tema?
- ¿Qué conocimiento tiene?
- Condiciones físicas del lugar.

## ¿Cómo aprende una persona...?



## Visual

- La posición de su cuerpo es erguido, cabeza y hombros derechos
- Imagina y permite que su cerebro elabore múltiples fotografías
- Impaciente cuando se requiere escuchar largo tiempo
- Habla rápido y fuerte con metáforas visuales
- Mantiene contacto visual con las personas
- Apariencia en total armonía.



## Auditivo

- Prefiere señales que ingresan por la vía auditiva
- Habla constantemente de sí y consigo mismo
- Memoriza por pasos los procedimientos
- Aprende con repetición auditiva
- Arreglado para vestir
- Lee en voz alta.



## Kinestésico

- Entra en contacto con sentimientos y relación física
- Viste casual con estilo y telas que se sientan bien
- Habla poco, hace pausas, respira lentamente
- Expresa con su cuerpo su emoción
- Les gusta aprender haciendo
- Es intuitivo.



## Tipología del participante



- El participativo
- El saboteador
- El tímido
- El preguntón
- El sabanitas
- El sabelotodo
- El contreras
- El desinteresado
- El zorro.

# El estilo adecuado a cada audiencia

Cuando se habla frente a una audiencia, el estilo de intervención va a depender de diversos factores:

A. Se ha de tener muy claro cuál es el motivo de la intervención para adaptar el estilo:

- Informar
- Advertir
- Motivar
- Evaluar
- Entretener.



# El estilo adecuado a cada audiencia

B. El discurso ha de ser apropiado para la audiencia que va a asistir, para ello es necesario conocer:



# Objetivos

Su función principal es indicar la información que será evaluada

Ayudan a identificar las partes que son importantes, guiando de esa manera sus procesos selectivos.



## La redacción de objetivos

Integrando un ejemplo completo sería:

- a) **Población:** los participantes...
- b) **Conducta final:** comprenderán...
- c) **Materia de aprendizaje:** la importancia de su papel dentro de la cadena de valor...
- d) **Resultado esperado:** para administrar los recursos que se les confían, alineándolos hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente.





# Guía de instrucción

**Curso:** Formación de instructores y aprendizaje acelerado

**Objetivo:** Al finalizar el curso, los participantes desarrollarán competencias para implementar y dirigir cursos de capacitación mediante presentaciones de alto impacto .

**Dirigido a:** Profesionistas en Recursos Humanos

**Duración:** 10 hrs.

Tema	Objetivo	Técnica	Materiales	Duración	Evaluación
Fases de una presentación	Conocerán las 4 fases que conforman una presentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositiva</li> <li>• Interrogativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual</li> <li>• Cañón</li> </ul>	40 min	Exposición del participante

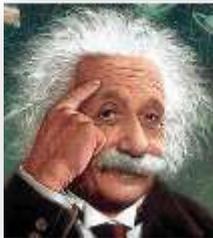
Tema	Objetivo	Técnica	Materiales	Duración	Evaluación



## ¿Cómo iniciaré?

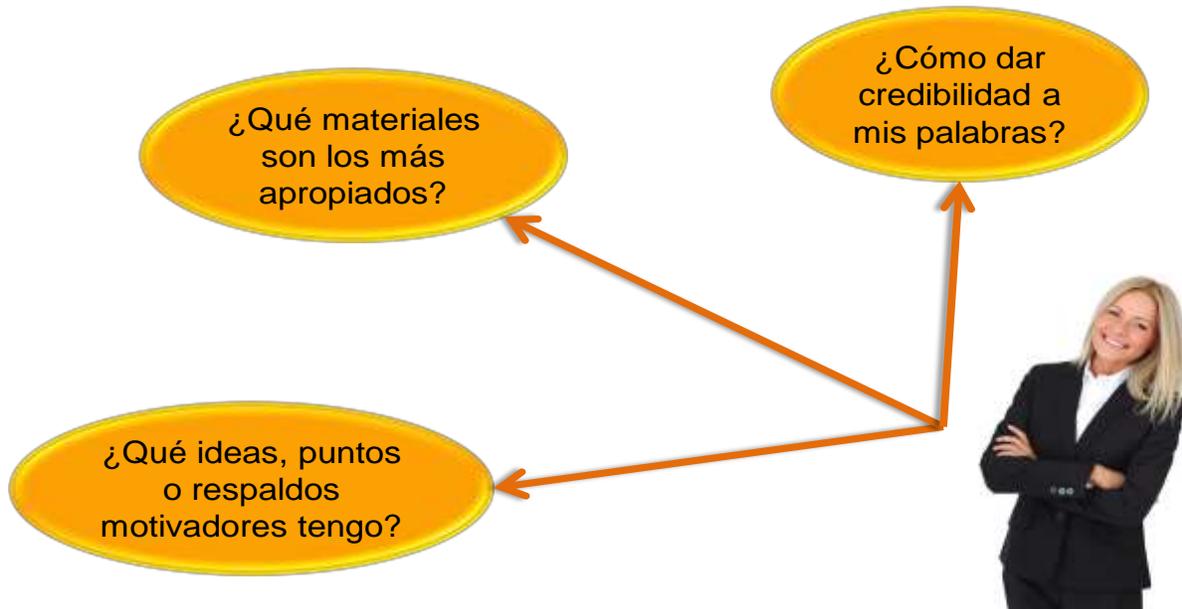


## Algunas estrategias útiles para iniciar una presentación



- Referencia a temas o situaciones anteriores
- Formular preguntas
- Usar citas textuales
- Usar un ejemplo
- Establecer un punto de partida, como un hecho u opinión
- Usar la referencia personal o la bienvenida.

## ¿Cómo lograré mi propósito?



## Estructurando un mensaje centrado en una audiencia



- Las personas escuchan mejor cuando sienten la necesidad de hacerlo y cuando consideran fácil comprender el mensaje
- El instructor es más efectivo cuando sus mensajes determinan una necesidad, la satisfacen y proporcionan un resultado tangible
- Los mensajes son fáciles de entender cuando el instructor guía a los participantes a través de sus pensamientos en forma clara.



### ¿Cómo terminaré?



### Algunas estrategias útiles para cerrar la presentación

- Resumir lo que se dijo
- Proponer un desafío
- Despertar el interés para lograr el apoyo
- Usar citas para centrar la atención de la audiencia
- Crear compromisos para generar sentido de aplicación.



# El perfil del instructor

# 2

## Instructor

Permite que los participantes contribuyan al conocimiento, con las experiencias vivenciales, con anécdotas que puedan ilustrar la teoría que se está presentando, es el que va censando las ideas y mediando al grupo.



## Características profesionales

- Mostrar interés por transmitir sus conocimientos
- Conocer bien su trabajo
- Dominar los temas que trata
- Poseer un nivel cultural, superior al promedio.



## Características personales

- Facilidad de palabra
- Claridad
- Pensamiento lógico
- Sabe escuchar
- Manejo de ideas
- Persuasión



- Paciencia
- Compromiso
- Madurez
- Confianza en si mismo
- Empatía
- Gusto por la gente.

## 5 Factores que conforman la imagen de un instructor



- ¿Quién soy?
- Coherencia
- Cuida lo que los demás ven en ti
- Cómo me dirijo hacia la gente
- Detectar la necesidad de mi audiencia.

Aprendizaje acelerado

3

# Aprendizaje acelerado



Este término designa cualquier enfoque, actitud, técnica o método que facilite el aprendizaje y permita adquirir conocimientos nuevos de una manera más rápida y fácil.

Esta metodología pretende ayudarnos a eliminar el miedo, la autocensura y las valoraciones pobres respecto a la capacidad que poseemos.

Por lo tanto el aprendizaje da la posibilidad de utilizar lo que ya tenemos dentro de nuestra mente y cuerpo.

## Actitud en el aprendizaje

Disposición emocional que facilita el aprendizaje

- Curiosidad
- Apertura
- Asombro.



Disposición emocional que dificulta el aprendizaje

- Cuando no se ve lo nuevo como nuevo
- Certeza
- Arrogancia.



# Hemisferios cerebrales

Roger Sperry

Controlador



Imaginativo

# Inteligencias múltiples

Howard Gardner

1. Verbal
2. Visual
3. Lógica
4. Musical
5. Interpersonal
6. Intrapersonal
7. Corporal
8. Naturalista.



# Actividades para capacitar con las 8 inteligencias

Inteligencia	Actividades
Verbal	Ensayos, escritos, enlistar, etiquetar, recitar
Visual	Dibujar, caricaturas, diagramas, ilustrar, observar
Lógica	Razonar, recordar, analizar, clasificar, evaluar
Musical	Cantar, improvisar, escuchar, poner música
Interpersonal	Discutir, dialogar, cuestionar, responder, reportar
Intrapersonal	Imaginar, intuir, reflexionar, meditar, repasar
Corporal	Bailar, actuar, jugar roles, dramatizar, ejecutar
Naturalista	Descubrir, observar, escarbar, plantar, arreglar.

## Dinámicas de grupo

- Son ejercicios diseñados con base a experiencias del mundo real, que se estructuran para fines de aprendizaje
- Las dinámicas de grupo, generan un ambiente interactivo e involucran: sentimientos, actitudes y comportamientos positivos
- La diferencia entre un juego y una dinámica de grupo, es que en el primero, su objetivo es la diversión y en las dinámicas grupales, se busca el aprendizaje a través del juego.



# Criterios para seleccionar una dinámica

Objetivo del aprendizaje



Tiempo



Contenido



Lugar y ambiente físico



Características de los participantes



Recursos didácticos disponibles



## Método de los 4 pasos



# Percepción sobre las presentaciones orales

- Tengo miedo al público
- ¿Qué pasa si no puedo contestar una pregunta?
- Puedo olvidar el material
- No me gusta estar frente a la gente
- Pienso que son una pérdida de tiempo.



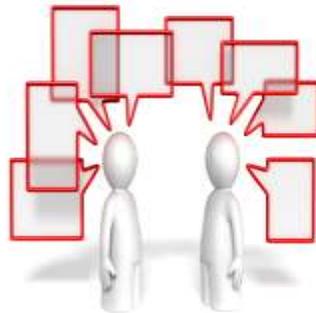
## Expresar VS Comunicar

### Expresar



Proviene del latín *expressus*, que significa: salido, ... "hacer salir"

Es manifestar pensamientos, actitudes o sentimientos por medio de la palabra.



### Comunicar



Proviene del latín *communicare*, que significa: "compartir"

La comunicación es una manera de entrar en contacto con otras personas mediante la transmisión y recepción de un mensaje.

# Características de la voz



- Dicción
- Ritmo
- Fluidez.

## Dicción



## Ritmo

Hablar demasiado rápido dificulta la comprensión.

Hablar lento facilita la comprensión, proyecta seguridad y ayuda a calmar los nervios.



Proyecta imagen de nerviosismo.

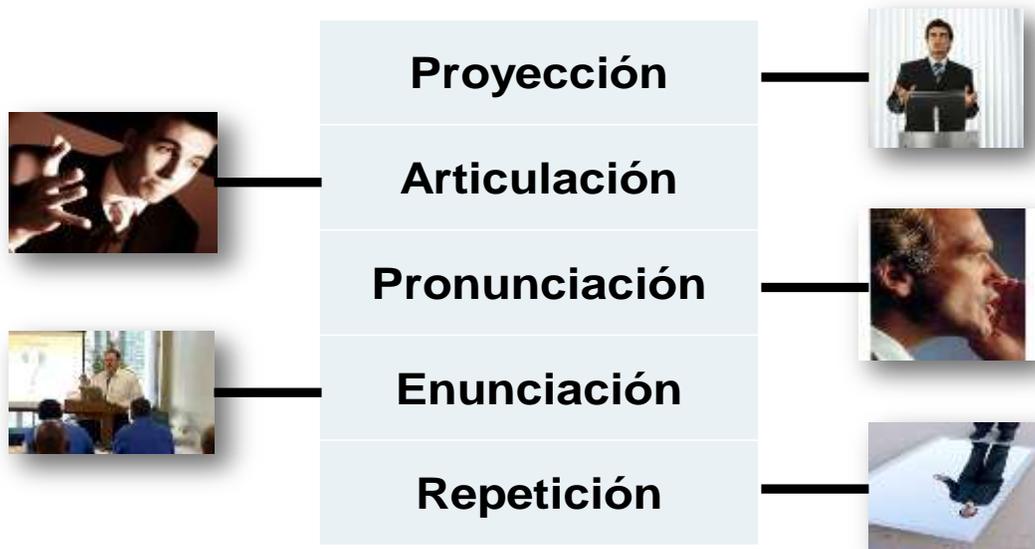
Un buen ritmo, es de 2 palabras por segundo.

## La fluidez de la voz

Es utilizar las palabras de manera espontánea, natural y continua.



## Lenguaje verbal y tono de voz



## El movimiento del cuerpo como elemento de apoyo a la oratoria

Cuando hablamos de lenguaje corporal nos referimos a **movimientos**, **gestos** y **actitudes** de los que muchas veces no somos conscientes, ni sabemos muy bien cómo funcionan.



# Recomendaciones para el instructor



## La postura

- Seguridad
- Confianza
- Equilibrio del cuerpo y la cabeza



## La mirada

- Mostrar confianza
- Acompaña a la postura corporal
- Mantener el contacto visual con los participantes

## Expresiones faciales positivas

- Manifiestan las emociones
- Respuesta en el mismo sentido de la audiencia



## Movimiento

- Evitar que se conviertan en distractores
- Evitar los movimientos bruscos

Apoyos didácticos

4

## Apoyos didácticos

Son los medios y recursos que **facilitan la enseñanza y el aprendizaje**, estimulando la función de los sentidos para acceder de manera fácil a la adquisición de conceptos habilidades, actitudes o destrezas.

Se dividen en tres grandes clases:

- Impresos
- Manipulables
- Medios audiovisuales.



## Presentaciones PPT

No sólo puede aumentar el impacto de lo que se dice, sino también expresar conceptos difíciles de comunicar.



## Tips para diseñar una presentación en Power Point

**Una** diapositiva por minuto

Si una diapositiva toma más de dos minutos de discusión, entonces contiene demasiada información.



## Tips para diseñar una presentación en Power Point

**Hablamos de diseño**



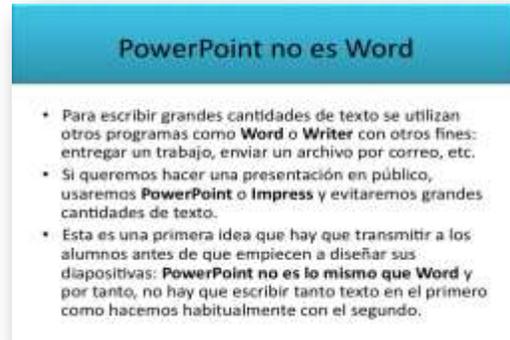
**No de decoración**



## Tips para diseñar una presentación en Power Point



**Muchas imágenes distrae**



**Mucho texto aburre**

## Tips para diseñar una presentación en Power Point

Use letra **GRANDE**

26 Arial	Calibri	Century Gothic	Verdana
28 Arial	Calibri	Century Gothic	Verdana
30 Arial	Calibri	Century Gothic	Verdana
32 Arial	Calibri	Century Gothic	Verdana
34 Arial	Calibri	Century Gothic	Verdana

## Tips para diseñar una presentación en Power Point

Use gráficos y tablas **SIEMPRE** que muestre datos.

Evite poner números sueltos.



## Tips para diseñar una presentación en Power Point

Imágenes que:

- Transmitan
- Personifiquen
- Sugieran.



## Uso de video



El uso del video, mejora la capacidad de retención, comprensión y conclusión de temas centrales.

**Evaluación y  
retroalimentación**

**5**

## Retroalimentación

1. Clima de ayuda
2. Brindar en primera persona
3. Pedir permiso para dar retroalimentación
4. Ver directamente a la persona
5. Ser objetivo
6. Comentar sobre aspectos susceptibles de cambio.



## Retroalimentación

7. Tener en cuenta la sensibilidad de la persona
8. Ser contingente
9. No justificarse
10. Evita los dobles mensajes no son válidos
11. Equilibrar el número de positivas y negativas
12. Al finalizar dar las gracias.





"Es un ser humano elocuente, aquel que puede tratar los temas de carácter humilde con delicadeza; las cosas grandes, de manera impresionante, y las cosas moderadas, con templanza."

Demóstenes

## Bibliografía



- Bentley, T. (2003). Capacitación empresarial. Ed. McGraw-hill
- Dale, E. (2004). Métodos audiovisuales. Ed. Reverte
- Grados, Jaime. (2001) Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Trillas
- Jauli, I.; Reig, E. (2010). Retroalimentación positiva. Ed. LID
- Nerici, J. Metodología de la enseñanza. Ed. Kapeluz
- Pager, R. (2000). Confección de objetivos instruccionales. Ed. Granica
- Reza Trosino, J. Carlos. (2001) El ABC del instructor. Ed. Panorama
- Siliceo, A. (1990). Capacitación y desarrollo de personal profesional. Ed. Limusa.

## Anexo 2. Formato: ¿Cómo aprende una persona...?

<p><b>Visual</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La posición de su cuerpo es erguido, cabeza y hombros derechos</li> <li>• Imagina y permite que su cerebro elabore múltiples fotografías</li> <li>• Impaciente cuando se requiere escuchar largo tiempo</li> <li>• Habla rápido y fuerte con metáforas visuales</li> <li>• Mantiene contacto visual con las personas</li> <li>• Apariencia en total armonía.</li> </ul>
<p><b>Visual</b></p>	<p>¿Qué harías como instructor para capacitar a una persona visual?</p>
<p><b>Auditiva</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prefiere señales que ingresan por la vía auditiva</li> <li>• Habla constantemente de sí y consigo mismo</li> <li>• Memoriza por pasos los procedimientos</li> <li>• Aprende con repetición auditiva</li> <li>• Arreglado para vestir</li> <li>• Lee en voz alta.</li> </ul>
<p><b>Auditiva</b></p>	<p>¿Qué harías como instructor para capacitar a una persona auditiva?</p>
<p><b>Kinestésica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entra en contacto con sentimientos y relación física</li> <li>• Viste casual con estilo y telas que se sientan bien</li> <li>• Habla poco, hace pausas, respira lentamente</li> <li>• Expresa con su cuerpo su emoción</li> <li>• Les gusta aprender haciendo</li> <li>• Es intuitivo.</li> </ul>
<p><b>Kinestésica</b></p>	<p>¿Qué harías como instructor para capacitar a una persona kinestésica?</p>

## Anexo 3. Formato: Diálogos para cada uno de los canales de acceso

Lo que suele decir una persona VISUAL	Lo que se debe contestar a una persona VISUAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desde mi punto de vista creo que...</li> <li>✓ ¿Ves lo que quiero decir?</li> <li>✓ Parece una buena oportunidad</li> <li>✓ Para mí está perfectamente claro</li> <li>✓ Puedo visualizar lo que estás describiendo</li> <li>✓ Tengo la imagen en mi mente</li> <li>✓ Esta es mi perspectiva</li> <li>✓ ¿Tienes la visión de lo que digo?</li> <li>✓ Veo un futuro brillante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Empiezo a entender tu punto de vista</li> <li>✓ Puedo visualizar lo que dices</li> <li>✓ Veo como aparenta ser para ti</li> <li>✓ No lo veo bien</li> <li>✓ Con ello, arrojaste luz sobre el tema</li> <li>✓ ¿Es como lo imaginas?</li> <li>✓ Sin embargo necesito otro punto de vista</li> <li>✓ Si, la tengo. Y no veo alguna diferencia</li> <li>✓ En un momento, lo verás con más claridad.</li> </ul>

Lo que suele decir una persona KINESTÉSICA	Lo que se debe contestar a una persona KINESTÉSICA
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Por qué no eres un poco más suave?</li> <li>✓ Eres muy duro (a)</li> <li>✓ ¿No te importan mis sentimientos?</li> <li>✓ Me haces sentir mejor</li> <li>✓ Percibo un aroma delicioso</li> <li>✓ Tengo la sensación de que no deberíamos hacerlo</li> <li>✓ Percibo malas vibraciones</li> <li>✓ Quiero sentirme a tu lado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puedo sentir tu malestar</li> <li>✓ Comprendo que te sientas de esa manera</li> <li>✓ Claro que sí, animémonos</li> <li>✓ Y yo me siento bien cerca de ti</li> <li>✓ Es mi nuevo perfume....</li> <li>✓ Pero yo siento deseos de hacerlo</li> <li>✓ Tengo el presentimiento de que pronto cambiará todo</li> <li>✓ Por el momento, quedémonos tranquilos.</li> </ul>

Lo que suele decir una persona AUDITIVA	Lo que se debe contestar a una persona AUDITIVA
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo lo escuchas?</li> <li>✓ Me suena verdadero</li> <li>✓ Lo que me dices me llega</li> <li>✓ Me suena a que no has oído lo que dije</li> <li>✓ ¿Qué has oído acerca de la organización?</li> <li>✓ ¿Cómo escuchas lo del sueldo?</li> <li>✓ ¿Escuchaste lo de las prestaciones?</li> <li>✓ ¿Me puedes resumir lo que dije?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eso suena bien</li> <li>✓ Oigo como te suena a ti</li> <li>✓ ¿Discutimos el problema?</li> <li>✓ Te escuché perfectamente</li> <li>✓ He oído que es una empresa exitosa</li> <li>✓ Se oye bastante atractivo</li> <li>✓ Si, lo percibí claramente</li> <li>✓ Claro que sí, lo que dijiste fue...</li> </ul>

## Anexo 4. Formato: Tipología del participante

Asistente	Tratamiento
<p><i>El participativo</i></p> <p>Esta conducta se considera positiva, pues se trata de una persona que generalmente aporta información productiva para el desarrollo del programa.</p>	
<p><i>El saboteador</i></p> <p>Es aquel que se compromete en muchas actividades con el equipo, evitando que algunos miembros adquieran el compromiso de realizarlas, y al final falla.</p>	
<p><i>El tímido</i></p> <p>Se abstiene de expresar sus puntos de vista por temor al ridículo.</p>	
<p><i>El preguntón</i></p> <p>Es aquel que constantemente pregunta cosas fuera del tema y sin importancia. Tienen un afán de llamar la atención.</p>	
<p><i>El sabanitas</i></p> <p>Tiene por costumbre llegar tarde e interrumpir la sesión; además, suele demandar un resumen para involucrarse en el tema.</p>	
<p><i>El sabelotodo</i></p> <p>Es aquel que sabe tanto o más que el instructor y desea imponer a toda costa su opinión.</p>	
<p><i>El contreras</i></p> <p>Está en contra de todo y de todos; sin embargo, nunca lo hace en forma personal, simplemente no está de acuerdo.</p>	
<p><i>El desinteresado</i></p> <p>No tiene mayor interés ni por los temas que se están tratando, ni por el programa. Bosteza, se estira, se distrae o se duerme.</p>	
<p><i>El zorro</i></p> <p>Se espera hasta el último momento para resaltar las fallas del instructor y dejarlo en evidencia.</p>	

## Anexo 5. Formato: Mapas mentales

### Mapas mentales.

#### ¿Qué son?

El mapa mental es una herramienta que permite la memorización, organización y representación de la información con el propósito de facilitar los procesos de aprendizaje, administración y planeación organizacional así como la toma de decisiones.

Lo que hace diferente al mapa mental de otras técnicas de ordenamiento de información, es que nos permite representar nuestras ideas utilizando de manera armónica las funciones cognitivas de los hemisferios cerebrales.



**Por lo tanto...** Un mapa mental es una expresión del pensamiento radial, que nos permite acceder al uso de las inteligencias múltiples, de acuerdo a la función natural de la mente humana.

Es una poderosa técnica gráfica que permite la libertad del uso potencial del cerebro; tomándose como herramienta para enriquecer la toma y elaboración de notas:

 **Forma lineal:** Palabras, cronología, números, secuencia.



**Dibujos:** La expresión personal de una idea o concepto a través de un dibujo.

 **Símbolos:** Ya que suelen ser de entendimiento universal, o por lo menos regional.

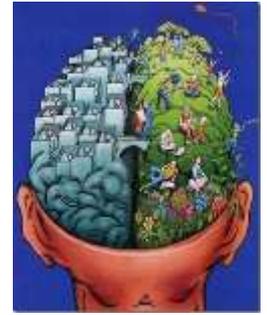


**Los colores:** Fomentan la comunicación integral.

## Anexo 6. Formato: El cerebro derecho e izquierdo

El cerebro se divide anatómicamente en dos hemisferios: el derecho y el izquierdo y cada uno de ellos tiene una función predominante.

En relación a ambos hemisferios podemos utilizar una técnica para recordar las funciones de cada uno.



### Cerebro derecho

- Procesa conjuntos
- Integral
- Aprendizaje aleatorio
- Ritmos
- Imágenes, color
- Sueños
- Capacidad creadora.

### Cerebro izquierdo

- Procesa listas
- Secuencial
- Lógico
- Razonamiento
- Números
- Pensamiento lineal
- Análisis.



Escribe lo que hace falta.

	maginativo
	aneja el lado izquierdo del cuerpo
	pasionado
	enera emociones
	dealista, ilimitado
	ovedoso
	socia con metáforas
	onos, sonidos
	nduce a la creatividad
	isionario
	rientado a colores, olores.

	ontrolador
	rganiza el lado derecho del cuerpo
	umérico
	extual, verbal
	egulador, normativo
	rdenado, secuencial
	iteral
	nalítico
	isciplinado
	bjetivo
	eglametario .

## Anexo 7. Formato: de inteligencias múltiples

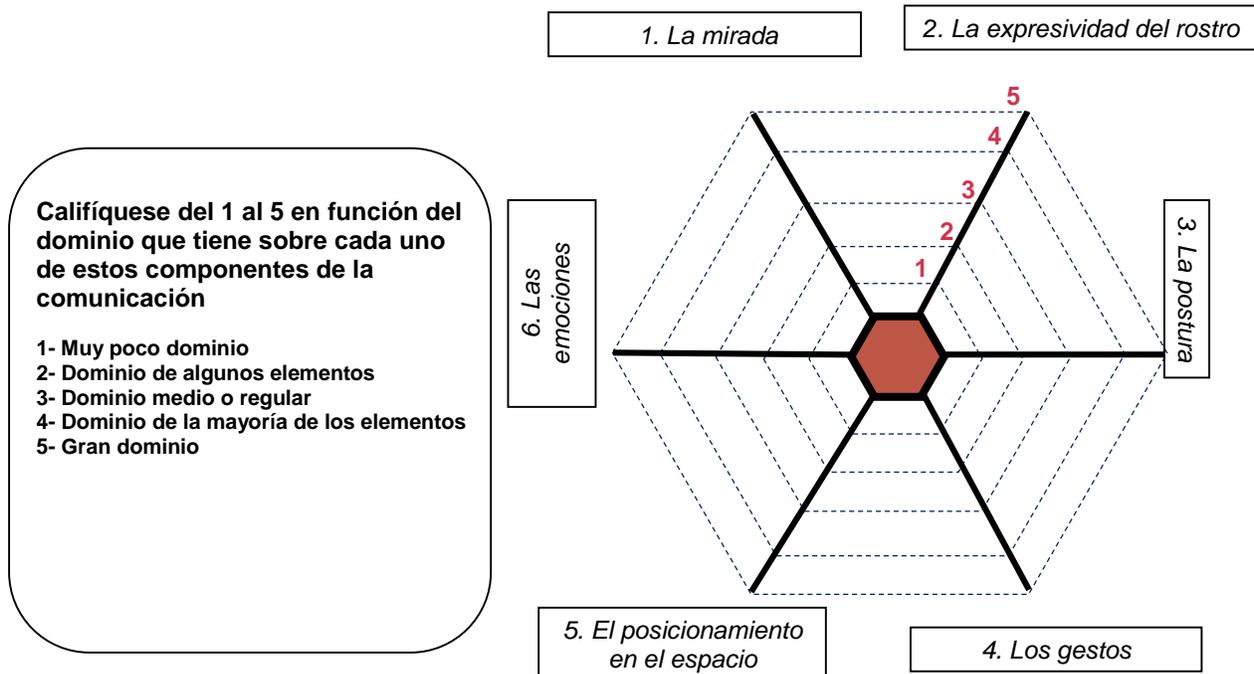
A continuación escribe el nombre correspondiente a cada una de las inteligencias y haz un dibujo que las represente:

Nombre	Definición	Imagen
1	Involucra el uso del espacio, diseño, juegos; requiere de la habilidad de visualizar diferentes perspectivas y ángulos.	
2	Reconoce ritmos y patrones tonales, es sensible a los sonidos ambientales, a la voz humana y a los instrumentos musicales.	
3	Es la habilidad de usar el cuerpo y expresar emociones, como danza, los deportes. Aprender haciendo es una parte importante de la enseñanza.	
4	Es la que se refiere a los aspectos internos del ser, como el autoconocimiento de los sentimientos, los estados emocionales, la autorreflexión, entre otros.	
5	Llave maestra para la comunicación, expresión, transmisión de ideas de forma verbal y gráfica, se encarga de la producción de lenguaje.	
6	Esta tiene que ver con la observación, el entendimiento y la organización de patrones en el ambiente natural. Permite al ser humano medir su entorno.	
7	Es la que se conoce como pensamiento científico o razonamiento inductivo. Tiene la capacidad de reconocer patrones, trabajar conceptos, etc.	
8	Es la habilidad para trabajar cooperativamente con otros grupos, comunicarse o no de manera verbal con otras personas.	

## Anexo 8. Formato: Los 6 elementos de la comunicación

Elementos	Definición
1. La mirada	Es la clave número 1 de la comunicación que permite “leer” las emociones del otro.
2. La expresividad en el rostro	Los movimientos expresivos del rostro dan vivacidad y energía a las palabras pronunciadas.
3. La postura	Es la expresión física de cómo nos vemos a nosotros mismos y lo primero que transmitimos al caminar.
4. Los gestos	Ciertos gestos con las manos mejoran y refuerzan el mensaje que emitimos de viva voz.
5. El posicionamiento en el espacio	Existen 4 zonas de interacción que permiten marcar tu espacio vital.
6. Las emociones	Detalles sutiles que revelan el carácter. Inicios hacia la asertividad.

### Diagnóstico Individual



## Anexo 9. Formato: La historia de Demóstenes

El joven Demóstenes soñaba con ser un gran orador; sin embargo, este propósito parecía una locura desde todo punto de vista. Su trabajo era humilde, y de extenuantes horas a la intemperie. No tenía el dinero para pagar a sus maestros, ni ningún tipo de conocimientos. Además tenía otra gran limitación: Era tartamudo.

Demóstenes sabía que la persistencia y la tenacidad hacen milagros y, cultivando estas virtudes, pudo asistir a los discursos de los oradores y filósofos más prominentes de la época. Hasta tuvo la oportunidad de ver al mismísimo Platón exponer sus teorías. Ansioso por empezar, no perdió tiempo en preparar su primer discurso.

Su entusiasmo duro poco: La presentación fue un desastre. Fue un gran fracaso. A la tercera frase fue interrumpido por los gritos de protesta de la audiencia:

-“¿Para qué nos repite tantas veces la misma frase?” - dijo un hombre seguido de las carcajadas del público.

-“¡Hable más alto!” -exclamó otro- “No se escucha, ¡Ponga el aire en sus pulmones y no en su cerebro!”

Las burlas acentuaron el nerviosismo y el tartamudeo de Demóstenes, quien se retiró entre los abucheos sin siquiera terminar su discurso.

Cualquier otra persona hubiera olvidado sus sueños para siempre. Fueron muchos los que le aconsejaron –y muchos otros los que lo humillaron- para que desistiera de tan absurdo propósito.

En vez de sentirse desanimado, Demóstenes tomaba esas afirmaciones como un desafío, como un juego que él quería ganar. Usaba la frustración para agrandarse, para llenarse de fuerza, para mirar más lejos. Sabía que los premios de la vida eran para quienes tenían la paciencia y persistencia de saber crecer.

-“Tengo que trabajar en mi estilo” - se decía a sí mismo.

Así fue que se embarcó en la aventura de hacer todo lo necesario para superar las adversas circunstancias que lo rodeaban. Se afeitó la cabeza, para así resistir la tentación de salir a las calles. De este modo, día a día, se aislaba hasta el amanecer practicando. En los atardeceres corría por las playas, gritándole al sol con todas sus fuerzas, para así ejercitar sus pulmones. Más entrada la noche, se llenaba la boca con piedras y se ponía un cuchillo afilado entre los dientes para forzarse a hablar sin tartamudear. Al regresar a la casa se paraba durante horas frente a un espejo para mejorar su postura y sus gestos.

Así pasaron meses y años, antes de aparecer nuevamente ante la asamblea, defendiendo con éxito a un fabricante de lámparas, a quien sus ingratos hijos le querían arrebatar su patrimonio.

En esta ocasión la seguridad, la elocuencia y la sabiduría de Demóstenes, fueron ovacionadas por el público hasta el cansancio. Demóstenes fue posteriormente elegido como embajador de la ciudad.

Su persistencia convirtió las piedras del camino en las rocas sobre las cuales levantó sus sueños.