Plan de lección opcional: Manejo de desafíos de capacitación



**1 h 10 min. en total**

**Descripción de la lección**



En esta lección, los participantes identificarán y practicarán responder a desafíos de capacitación potenciales. Esto prepara a los participantes para responder de manera efectiva a situaciones de capacitación difíciles en el futuro.

**Resultados del aprendizaje**





Cuando finalice esta sesión, los participantes serán capaces de:

1. Identificar situaciones desafiantes en la capacitación.
2. Aplicar varias estrategias para abordar situaciones desafiantes.

**Materiales**



* Papel de rotafolio
* Marcadores
* Cinta adhesiva

**Preparación**



* Lea y prepare el plan de lección
* Escriba la descripción de la lección o los resultados del aprendizaje en el papel de rotafolio

**Introducción 10 minutos**



1. Presente la descripción de la lección o los resultados del aprendizaje.
2. Pida a los participantes que realicen una lluvia de ideas y creen una lista de desafíos de capacitación que hayan presenciado o experimentado.

**Priorización 10 minutos**



1. Diga a los participantes que van a trabajar en 2 desafíos de capacitación de la lista que crearon. Para decidir en cuáles dos desafíos trabajará el grupo, los participantes votarán usando autoadhesivos o lapiceros.
2. Pida a los participantes que seleccionen dos desafíos enfrentan con mayor frecuencia y que están menos preparados para enfrentar.
3. Entregue a cada participante un lapicero o autoadhesivo y pídales que voten los dos desafíos en los que quieren trabajar al colocar un autoadhesivo al lado de ellos en el rotafolio.
4. Haga un círculo alrededor de los dos desafíos que recibieron más votos.
5. Nota: si los desafíos están más centrados en responder a situaciones, use la actividad de dramatización a continuación para representar el desafío y las posibles soluciones. Si los desafíos están más centrados en la logística, la planificación, etc. divida a los participantes en grupos y haga que cada grupo realice una lluvia de ideas sobre cómo abordarían un desafío en particular, luego presente las respuestas al grupo completo. Para obtener más ayuda sobre cómo enfrentar desafíos de capacitación, consulte la *Información básica para el capacitador: Guía de resolución de problemas para el capacitador*.

**Desarrollo de dramatizaciones 15 minutos**



1. Diga a los participantes que serán divididos en dos grupos.
   * Cada grupo será responsable de desarrollar una dramatización acerca de uno de los desafíos de capacitación seleccionados.
   * Cada dramatización debe ilustrar un desafío de capacitación y una respuesta a ella por parte del capacitador.
   * Una persona de la dramatización desempeñará el papel de capacitador. Los otros representarán a los participantes.
   * Diga a los participantes que las dramatizaciones no deben durar más de 2 minutos.
2. Dé 10 minutos a los participantes para que preparen sus dramatizaciones.

**Práctica de soluciones 30 minutos**



1. Explique a los participantes que van a mirar varias veces las dramatizaciones:
   * La primera vez que vean la dramatización del otro grupo, deben observar cuidadosamente y pensar lo que podrían hacer como capacitador para resolver el problema presentado.
   * La segunda vez que miren la dramatización, invite a los participantes a que reemplacen al capacitador a mitad de la dramatización y pruebe una estrategia que crea que va a resolver la situación. Para animar a los participantes, es posible que necesite reemplazar al capacitador en la dramatización como ejemplo.
   * Diga a los participantes que si quieren reemplazar al capacitador, deben decir "congelar". Todos los actores de la dramatización se deben quedar congelados en su posición hasta que el capacitador original haya salido de la escena y haya entrado el capacitador nuevo. Los actores pueden retomar la dramatización.
   * Los actores deben reaccionar de una forma legítima a la estrategia que se está probando. Por ejemplo, si creen que la estrategia resolverá el problema deben reaccionar de manera positiva; si no creen que vaya a funcionar, deben resistir.
   * Otros participantes están invitados a intervenir en cualquier momento y reemplazar al capacitador actual.
   * Reconozca que algunas personas pueden ser reacias a reemplazar al capacitador porque su estrategia puede no funcionar. Haga hincapié que este es un lugar seguro para cometer errores y probar técnicas.
2. Detenga el ejercicio cuando los participantes hayan agotado todas las estrategias posibles o no se ofrezcan para reemplazar al capacitador.
3. En el grupo grande, pida a los participantes que debatan lo siguiente:

* "¿Qué estrategias funcionaron bien?" "¿Por qué?"
* "¿Qué estrategias no funcionaron bien?" "¿Por qué?"

1. Repita el mismo proceso para el segundo grupo.

**Repaso 5 minutos**



1. Individualmente, pida a los participantes que escriban acerca de su mayor miedo como capacitador y cómo les gustaría responder a él.

**Reflexiones sobre la lección**