

UNIVERSIDAD DEL ESTE
Escuela de Estudios Profesionales

Taller #2

Foro #1 – Adiestramiento Efectivo

Luz Evelyn Betancourt Pabón

ETEL 603 - E-learning y Comunidades Virtuales de Aprendizaje

Dra. Esther Rubio

11 de septiembre de 2015

Foro #1, Taller #2

Describe qué es y cómo debe ser un adiestramiento efectivo y qué elementos mínimos debe contener para lograr los objetivos de este.

Cuando pensamos en educarnos o reforzar nuestros conocimientos muchas veces pensamos en una escuela, universidad o institución donde se hace un grado académico. Pero, no se puede descartar que además de un grado académico podamos aumentar nuestros conocimientos a través de un adiestramiento o una capacitación. Un adiestramiento es un proceso mediante el cual se estimula al trabajador o participante a incrementar o aumentar sus conocimientos, destrezas y habilidades (Siliceo, 2006). Es un proceso educativo para diferentes participantes que tiene el propósito de fortalecer actividades o destrezas en el área laboral, es una herramienta que utilizan muchas personas en el área empresarial o educativa para mejorar la productividad y el logro de los objetivos que tienen trazados.

Para que un adiestramiento sea efectivo debe contar con elementos importantes que nos permitan llegar a los objetivos que se han diseñado. Primero, tiene que haber un buen diseño instruccional de lo que se quiere ofrecer. Según Ramos (2005) en la etapa de diseño se formulan y se ordenan los objetivos, al igual que se identifican los elementos que integran el proceso de aprendizaje. También se enumeran las conductas observadas y se seleccionan los medios para hacer las diferentes evaluaciones. En estos elementos también se identifican las actividades a realizarse, las estrategias y materiales.

En fin, para que un adiestramiento sea efectivo hay que hacer una buena planificación y un buen diseño que nos permita llegar al logro de las metas y objetivos. Las herramientas tecnológicas y técnicas innovadoras no pueden faltar y no se puede olvidar que para que todo

proyecto sea exitoso debe de contar con un facilitador con conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y dispuesto a ofrecer siempre la retroalimentación esperada por los participantes.

Referencias

- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSuIMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=capacitacion,+entrenamiento+y+adiestramiento+a+recursos+humanos&ots=IRgWdF6C5V&sig=ToLFtT5XJv9dUMPDYFwrtLTe75w#v=onepage&q=capacitacion%2C%20entrenamiento%20y%20adiestramiento%20a%20recursos%20humanos&f=false>
- Ramos, Z. (2005). La formación del Profesor de Educación a Distancia: Lineamientos para la conceptualización e instrumentación de un programa de capacitación docente. *Revista Comportamiento*, 7(1), 52-70. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30911357/art_4.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1442002240&Signature=f8iGM%2BYb2tCAJ4QNsLuYAvCLo%2Fc%3D&response-content-disposition=inline