



**UNIVERSIDAD  
ACADEMIA**  
DE HUMANISMO CRISTIANO

**Escuela Psicología**

Adecuación de Metodologías de Capacitación a Diversos Estilos de Aprendizaje de los  
participantes del taller de mueblería año 2013 INFOCAP.

**Autores**

Jorge Brito Borbarán.

Katherine Herrera Cárdenas.

Rodrigo Nilo Toro.

**Profesor Guía**

León Ortiz Wilhelm.

**Santiago de Chile, Enero 2014**

## Tabla de Contenido

1.- Introducción.....	1
2.- Objetivos.....	6
2.1.- Objetivo General.....	6
2.2.- Objetivos Específicos.....	6
3.- Marco Teórico.....	7
3.1.- Historia Capacitación Laboral .....	7
3.2.- Actualidad Chilena.....	9
3.3.- Organismos de Capacitación.....	9
3.3.1.-Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) .....	9
3.3.2.-Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) .....	10
3.4.- Programas de Capacitación.....	10
3.5.-Definición y Objetivo de la Capacitación .....	11
3.6.- Fases de Capacitación .....	12
3.7.- Diferencia entre Capacitación y Formación.....	14
3.8.- Estilo de Capacitación.....	15
3.9.- Formas de capacitación.....	16
4.- Técnicas de capacitación.....	16
4.1.- Beneficios de la capacitación.....	18
5.- Aprendizaje.....	20
5.1.- Evolución cognoscitiva del ser humano.....	20
5.2.- Aprendizaje en Adultos.....	21
6.- Teoría de David Kolb.....	24
7.- Marco Metodológico.....	26
7.1.- Tipo de Investigación.....	26
7.2.- Metodología de la Investigación.....	26
7.3.- Método e instrumento de la investigación .....	27
7.4.- Población y Muestra .....	28
8.- Diseño Muestral e Instrumentos .....	29
8.1.- Tipo de Estudio y Diseño.....	29

8.2.- Delimitación Geográfica del área de estudio .....	29
8.3.- Universo y Muestra.....	31
8.3.1.- Unidad de análisis .....	31
8.3.2.- Definición del Universo .....	31
8.3.3.- Muestra .....	31
8.4.- Procedimiento de recolección de datos .....	31
8.5.- Argumentación.....	32
9.- Análisis .....	34
9.1.- Inventario de Kolb .....	34
9.2.- Entrevistas.....	37
9.3.- Análisis de entrevistas.....	41
9.3.1.- Metodología Práctica .....	41
9.3.2.- Metodología Teórica.....	44
9.3.3.- Metodología en Puesto de Trabajo.....	48
10.- Conclusiones.....	52
11.-Sugerencias .....	58
Referencias .....	59
12.- Anexos .....	62
12.1.- Inventario David Kolb .....	62
12.2.- Pauta de Entrevista.....	67
12.3.- Consentimiento Aplicación Inventario de David Kolb .....	69
12.4.- Consentimiento Entrevista .....	70
12.5.- Entrevistas.....	71

## **1.- Introducción**

Bajo la revolución industrial, se comenzó a visualizar lo que hoy conocemos como sociedad capitalista en la que el trabajo, es uno de ejes principales que mueve al hombre. Este es entendido como “una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social” lo cual involucra tanto las áreas físicas como psíquicas (afectivas y relacionales). Por su parte, el trabajo no necesariamente se puede tomar como un empleo, un ejemplo son las dueñas de casa, las cuales trabajan, pero no reciben un salario por dicho trabajo. Sobre la base de esto, el trabajo se diferencia del empleo en el sentido que sé:

“vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella. [...] Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normalizado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo.” (Neffa, Julio César, 1999)

El trabajo y el empleo han ido variando a través de los años bajo el sistema capitalista, es decir, durante los primeros años el empleo se basaba solamente en la producción en cadena de bienes, sin tener en consideración el resguardo de los trabajadores. Sin embargo, poco a poco los obreros se han ido empoderando en sus labores y con ello exigiendo leyes que los protejan tanto física como psicológicamente. A su vez, los gobiernos en conjunto con las empresas, en su propósito por figurar dentro de los países desarrollados o en vías de desarrollo, han ido forjando la idea, acerca de la necesidad de contar con trabajadores de alto nivel, vale decir, que tengan conocimiento y/o habilidades que contribuyan en el área de trabajo, ya sea carreras universitarias, técnicas u operacionales entre otras.

Chile no se encuentra ajeno a este desarrollo. Como país se hace necesario el mejoramiento de la calidad de empleos en cuanto a salario y resguardo de los trabajadores; para lo cual a lo largo del tiempo se han ido mejorando las políticas públicas por medio de leyes de regulación para las empresas, y los derechos a salvaguardar de los trabajadores. Es por ello, por lo que las empresas se orientan a que sus recursos humanos opten a capacitaciones y de esta manera perfeccionar sus labores. Por lo tanto, la capacitación es dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe en sus funciones asignadas con herramientas correctas produciendo resultados de calidad en la organización. Así, su importancia radica en permitir que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimiento, habilidades y actitudes requeridos en un puesto de trabajo (Hill y Estrada, 2003). Además, es de gran importancia que el Estado se involucre en la promoción y ejecución de acciones de capacitación, mediante diversas iniciativas legales y la creación de varios mecanismos de apoyo al perfeccionamiento de los trabajadores, ya que esto ha permitido que la formación adquiriera una creciente importancia (Henríquez, 2007).

El organismo orientado en Chile hacia el mejoramiento de los trabajadores por medio de capacitaciones es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual: “tiene como misión contribuir a aumentar la competitividad y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.” (SENCE, s.f.)

Este organismo funciona por medio de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), instituciones autorizadas por SENCE para dar servicios de capacitación: universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, etc. Estos organismos pueden ser contratados por la empresa y pueden concursar para ejecutar programas de becas SENCE (Henríquez, 2007).

Los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC), son corporaciones privadas, sin fines de lucro, reconocidas por el SENCE que promueven, organizan y supervisan programas de capacitación para trabajadores de empresas adherentes, asociadas

sectorial o regionalmente. Solo actúan como intermediarios entre las empresas y los organismos capacitadores (Henríquez, 2007).

De acuerdo con lo anterior, en Chile las capacitaciones han ido en aumento con resultados fructíferos, uno de los puntos para que esto se haya logrado es la *inversión pública total* en capacitaciones, dentro de los periodos que abarca desde el año 2004 con una inversión de 83.424 millones al año 2010 con 146.171 millones, lo que ha significado un incremento del 43 % en inversión.

El área privada no se ha visto ajena a este movimiento por el desarrollo de sus trabajadores y han destinado un monto significativo de esfuerzo en acciones de capacitación, debido a que permite fortalecer actitudes necesarias para el éxito del negocio, lo cual se ve reflejado en las estadísticas obtenida por medio del SENCE, sobre el *sistema de capacitación en la empresa vía franquicia tributaria* con una inversión en el año 2004 de 111.349 millones, aumentando el año 2010 a 177.303 millones, lo cual indica un crecimiento del 37,1 % (SENCE, 2010) . Sin embargo, a pesar de la inversiones realizadas la relación entre trabajadores capacitados y fuerza de trabajo ocupada entre el año 2004 era de 18,38 % personas, al año 2010 que el porcentaje es de 16,2 % de personas, esta baja corresponde a diversos motivos los cuales se fundamentan en la alta desocupación que alcanzaba un 9.0 % en el mes de marzo (INE, 2010)

Por otra parte, es importante destacar que la cantidad de personas que asisten a las diferentes capacitaciones poseen diferentes niveles de escolaridad. Según la información entregada por la encuesta CASEN 2011, existe una cantidad de 4.053.174 personas que no poseen un nivel de escolaridad completa, ya sea enseñanza básica o media. De tal cantidad, un 1,5% busca y asiste a programas de nivelación de estudios, mientras que 1.031.889 personas se encuentran cursando alguna carrera universitaria de nivel superior. De ambos niveles educacionales la mayor tasa de ocupación se relaciona a un mayor nivel educacional (67,9% para la Educación Superior o Profesional y un 78,9% para la Educación Superior o Profesional Completa) y por el contrario, la menor tasa de ocupación

se presenta en un nivel educacional menor (40,4% para la Educación Básica incompleta y un 53,1% para la Educación Media Completa). (CASEN, 2011)

Frente a este panorama, surge la pregunta por cuales son las herramientas que se pueden utilizar para mejorar la efectividad de las capacitaciones, para que de esta forma el gobierno, empresas y trabajadores salgan beneficiados por este desarrollo y el país logre mejorar tanto en infraestructura, mejoramiento de salud, educación, recursos humanos. Por lo cual, planteamos que a través de las capacitaciones se puede brindar un mejoramiento de los aspectos anteriormente mencionados, en base a esto nuestra interrogante va direccionada principalmente a ¿Qué tipo de metodología de capacitación podría ajustarse de mejor manera a una muestra de trabajadores?

Esto presenta como relevancia, en que Chile es un país en vías de desarrollo, por lo cual cobra socialmente importancia el poder generar material de apoyo en función de su camino al desarrollo. De esta manera la capacitación es central para el progreso de la sociedad en todos sus niveles, siendo esta responsabilidad de privados y el Estado. Consecuente con esta idea es que nuestro país en materia de capacitación y en conjunto con la OCDE, busca y propone: “Para sostener la innovación y el crecimiento, necesitamos asegurarnos que la gente de todas las edades puedan desarrollar habilidades para trabajar productiva y satisfactoriamente en los empleos del mañana.” (OCDE, s.f.) . De esta forma, de parte del Estado y privados se busca generar recursos destinados a la preparación, y a su vez el adecuado uso de estos recursos, en una lógica de compromiso con el objetivo y sostenimiento de un proceso productivo que permita guiarnos a un Chile desarrollado. Por lo cual, las capacitaciones son un punto central para el desarrollo del país y en mayor medida en un grupo etario de producción masiva, los trabajadores adultos, los cuales provienen desde distintos estratos sociales y consecuentemente con diversas formaciones educativas. De este modo, se hace imperante lograr un nexo entre capacitación y aprendizaje, ya que la aplicación de una forma de capacitación idónea a un grupo de trabajadores, permitiría precisar qué método es el más efectivo o practico para realizar una formación, permitiendo que esta sea lo más provechosa posible, pues este segmento es la población productiva del país

Para ello desde una mirada psicológica es relevante la conexión metodológica de este grupo de trabajadores respecto al estilo de aprendizaje y las diversas instancias de capacitación, ya que es en ésta donde se produciría una merma, que interrumpiría el objetivo principal de la capacitación, mencionado por la OCDE, transformándose en un ejercicio vicioso de empleo de recursos fiscales o privados para responder a ciertos estándares diseñados para un real aprendizaje en pro del desarrollo. En un hipotético escenario donde la productividad no permite el crecimiento real.

Según lo dicho Cristina Siquiera en el artículo Estilos de Aprendizaje de Kolb La teoría de aprendizaje experiencial describe cuatro dimensiones de desarrollo las cuales corresponden a la estructura afectiva, estructura simbólica, estructura perceptual y estructura comportamental y estas estructuras están interrelacionadas en el proceso adaptativo holístico de aprendizaje.

Es por ello que mediante la teoría del aprendizaje experiencial, (Kolb, 1984, citado en Cristina Siquiera, s.f). Delimita el estilo de aprendizaje como siendo “un estado duradero y estable que deriva de configuraciones consistentes de las transacciones entre el individuo y su medio ambiente”

Es así que el empleo de una comunicación efectiva de aprendizaje que permita lograr una adecuada individualización sobre la forma de capacitación más beneficiosa, sobre como aprende cierto grupo de persona o la vía más fluida a interiorizar un nuevo conocimiento mejorando en variables de tiempo y fondos destinados a estos procesos.

Y finalmente, de esta manera generar una herramienta práctica al que hacer de distintos participantes como lo son planificadores de capacitación, para así tener la posibilidad de acceder a una mejora en la forma de capacitación que se vea reflejado en instituciones públicas y privadas, permitiendo optimizar recursos y lograr así entregar una propuesta concreta a los beneficios de la formaciones, con lo cual mejorar ofertas de instituciones como las OTEC. Y el desempeño de áreas de capacitación en organizaciones las cuales entregan una capacitación que finalmente quizás no refleje una mejora productiva a la institución.

## **2.- Objetivos**

### **2.1.- Objetivo General**

- Identificar que técnica de capacitación a utilizar se ajusta mejor a la muestra de integrantes del taller de mueblería realizado en la Universidad del Trabajador INFOCAP.

### **2.2.- Objetivos Específicos**

- Relacionar qué método de capacitación y que tipos de aprendizaje se complementarían de manera más efectiva al momento de su aplicación para los integrantes del taller mueblería.
- Establecer que método de capacitación se adecuaría de mejor forma al tipo de cargo operativo-técnico.
- Describir los estilos de aprendizaje de una determinada muestra de integrantes del taller de mueblería que asisten a INFOCAP.
- Puntualizar las diversas técnicas de capacitación.

### **3.- Marco Teórico**

#### **3.1.- Historia Capacitación Laboral**

El trabajo ha sido una constante en la evolución del ser humano, y no se puede plantear la historia de la humanidad sin hacer referencia a éste, el cual independiente de las condiciones en que se desarrolle se ha ido moldeando de acuerdo a las potencialidades de las personas, las cuales han ido variando desde que se concibe el trabajo como “una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social” . Esta variación no ha sido de manera espontánea, esto se debe a que los propios trabajadores han requerido un mejoramiento de las condiciones bajo las cuales trabajan y para eso se hizo necesario contar con una entidad donde se podía y puede canalizar el mejoramiento de la productividad del recurso humano. Hecho que dio origen a las capacitaciones laborales.

La capacitación laboral se ha ido adaptando a las necesidades de los trabajadores y lo que las empresas han ido requiriendo a través del tiempo, históricamente la capacitación tal como señala Pain (1993), surge como una educación para los adultos que no habían podido completar sus estudios. Los adultos debían realizar el mismo trayecto, los mismos métodos y manuales bajo la misma dirección de educadores que los niños. Sin embargo, este método fracasó, por lo que se tuvo que originar una metodología adaptada para adultos, por lo que la capacitación se manifestó por mucho tiempo mediante un aprendizaje en asociaciones gremiales.

Es en la década del 50 cuando las capacitaciones comienzan a desarrollarse en las empresas y en diversos países, uno de los primeros en potenciar a sus trabajadores por medio de formaciones fue Francia quien implementó leyes, una de estas es la Ley de julio de 1971 la cual fijó una obligación de gasto anual de 1% de la masa salarial de cada empresa, en la capacitación de su personal, con la obligación de gasto en un periodo de dos años (Pain, 2001). Con esto se buscaba la modernización de la mano de obra, ofrecer una segunda oportunidad a los trabajadores que no habían logrado realizar estudios prolongados

y la oportunidad de promoción social, e intento de revertir sobre el sistema formal de educación, los resultados de la educación de los adultos.

Chile por su parte, al igual que muchos otros países comienza a desarrollar la vía de la capacitación con la creación del Instituto Nacional (1810), Escuela de Artes y Oficios (1949), y la creación de la Universidad Técnica del Estado (1950), las que inciden de manera importante en la potencialización de las herramientas como las habilidades, actitudes y conocimientos del trabajador que les permitían desenvolverse en el mercado del trabajo e insertarse en la lógica de innovación tecnológica y organizacional de las empresas, tanto del sector público como privado.

El Estado al visualizar la importancia que tomaba la capacitación a nivel de productividad en los trabajadores y la competitividad que alcanzaban las empresas, busca fortalecer la capacitación laboral con la creación de múltiples centros de capacitación a lo largo del país el cual “tiene por objeto elevar la capacidad técnica de los trabajadores de la industria de Chile, proporcionando a los trabajadores los medios y condiciones para su capacitación técnica y promoción profesional, en el marco de los planes de desarrollo económico y social del Gobierno, y de los programas de las empresas destinados a aumentar su productividad” (SENCE 2007), hecho que se formaliza por medio de un sistema centralizado denominado INACAP, entidad dependiente de la CORFO, “cuyas acciones se dirijan principalmente a desertores del sistema formal de enseñanza y a trabajadores con nula o baja calificación, además de capacitar al personal de nivel medio y ofrecer carreras de grado técnico” (SENCE 2007).

### **3.2.- Actualidad Chilena**

Actualmente Chile lleva a cabo este cometido por medio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el como ya mencionamos anteriormente: “tiene como misión contribuir a aumentar la competitividad y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.” (SENCE, s.f.)

Esto se lleva a cabo a través de la administración de un incentivo o beneficio tributario que el Estado concede a las empresas para capacitar a su personal de forma subsidiaria, mediante un programa de becas de capacitación financiado con recursos públicos, para lo cual las empresas pueden descontar de su tributación hasta el 1% del gasto en remuneraciones, siempre cuando el equivalente se realice en capacitación de sus trabajadores de acuerdo a la reglamentación vigente. (SENCE,s.f.)

### **3.3.- Organismos de Capacitación**

#### **3.3.1.-Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)**

Instituciones autorizadas por SENCE para dar servicios de capacitación: universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, etc. Estos organismos pueden ser contratados por la empresa y pueden concursar para ejecutar programas de becas SENCE (Henríquez, 2007).

### **3.3.2.-Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC)**

Corporaciones privadas, sin fines de lucro, reconocidas por el SENCE que promueven, organizan y supervisan programas de capacitación para trabajadores de empresas adherentes, asociadas sectorial o regionalmente. Solo actúan como intermediarios entre las empresas y los organismos capacitadores (Henríquez, 2007).

### **3.4.- Programas de Capacitación**

Personal: Herramientas orientadas a capacitar a trabajadores (as), desempleados (as), jóvenes, mujeres con el objetivo que cada uno adquiera nuevas competencias laborales que les permitan aumentar sus posibilidades de encontrar un trabajo o, si ya lo tienen, de acceder a uno mejor.

- Formación para el trabajo.
- Formación de oficios para el trabajo.
- Bono trabajador activo
- Bono empresa y Negocio
- Mujer trabajadora y Jefa de Hogar
- Becas Franquicia Tributaria
- Becas Fondo de Cesantía Solidario
- Becas Obras Instituciones Publicas

A través de una Empresa: Es posible capacitar a los trabajadores (as) para mejorar sus competencias laborales, apoyando de esta manera el aumento de la productividad y competitividad. Esa inversión puede ser deducida de los impuestos de las empresas.

- Franquicia Tributaria de Capacitación
- Precontrato de Capacitación

Certificación de Competencias Laborales: Busca reconocer los conocimientos y experiencias obtenidos formal o informalmente por las personas durante su vida laboral, lo que representa una oportunidad concreta de mejorar sus condiciones de trabajo, realización y orgullo personal, pero también significa un beneficio para las empresas porque representa la oportunidad de incrementar su productividad y competitividad.

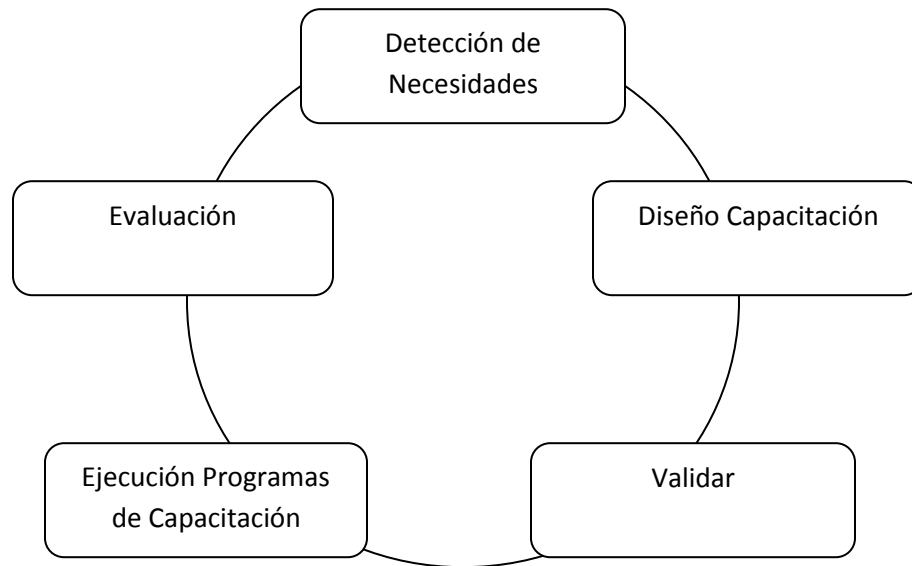
- Certificación competencias Laborales

### **3.5.-Definición y Objetivo de la Capacitación**

En el mercado laboral actual las capacitaciones cumplen un rol central, ya que estas buscan tal como señala la Organización Internacional de Trabajo “desarrollar competencias específicas para el desempeño de determinadas tareas típicas de la ocupación. Todo ello permite alcanzar niveles de perfeccionamiento a quienes están ya incorporados en el mundo del trabajo, brindándoles la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y lograr puestos de mayor relevancia en atención a las nuevas exigencias de la sociedad moderna, las continuas innovaciones tecnológicas y el proceso de globalización” en base a lo anterior la importancia que tiene la capacitación laboral es "dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo (pudiendo en ciertos casos) dar la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria de la que posee" (OIT, 1993 ).

### 3.6.- Fases de Capacitación

Debido a la importancia que tiene la realización de capacitaciones, tanto para la persona que la realiza ya que contribuye al desarrollo personal y profesional del trabajador como para la empresa el contar con personal calificado y productivo, se debe implementar mediante 5 pasos:



- Detectar necesidades: Permite recolectar información y evaluar las brechas existentes entre las necesidades de la empresa y las habilidades, conocimientos y/o actitudes del empleado. Establece un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos que debe enfrentar la organización. Dentro de las fuentes para detectar necesidades encontramos:
  - ✓ Descripciones de cargo
  - ✓ Resultados de procesos de desempeño
  - ✓ Incorporación de nuevas tecnologías
  - ✓ Indicadores de calidad de los procesos

- ✓ Necesidad de desarrollar nuevas competencias de los empleados
- ✓ Intereses de los mismos trabajadores
- Diseñar: El diseño de un programa de capacitación se construye a partir de las necesidades detectadas y de los objetivos generales y específicos que se quieren alcanzar. Los elementos básicos que deben estar presentes en el diseño son:
  - ✓ Determinación de los objetivos del programa de capacitación
  - ✓ Contenidos que se entregarán de acuerdo a la detección de necesidades
  - ✓ Definición de las metodologías a utilizar
  - ✓ Elección de relatores que pueden ser internos o externos
  - ✓ Evaluación de los costos involucrados
- Validar: Se refiere a la preparación de los distintos elementos que permitirán llevar a cabo con éxito el programa de entrenamiento. Al momento de validar una actividad de capacitación se debe tener en cuenta:
  - ✓ Elaboración y preparación de los contenidos del programa de capacitación de acuerdo a los objetivos planteados
  - ✓ Elaboración del material a entregar a los participantes
  - ✓ Definición de aspectos logísticos tales como calendarización, horario y lugar
  - ✓ Contrastar la información con un experto
- Capacitar: Se refiere a llevar a cabo la actividad de capacitación. Algunos aspectos que son necesarios tener presente en el momento de ejecutar la actividad son:
  - ✓ Utilizar diferentes técnicas de aprendizaje
  - ✓ Crear condiciones para que exista retroalimentación
  - ✓ Incorporar material de última generación

- ✓ Existencia de dinámicas que permitan un mayor grado de asimilación de los conceptos expuestos
- Evaluar: Consiste en obtener retroalimentación por parte de los actores que participaron en la actividad propiamente tal. Los elementos que se puede evaluar son:
  - ✓ Satisfacción por parte de los participantes y organización a los contenidos y procesos de la actividad de capacitación
  - ✓ Aprendizaje a través de cambios en las habilidades o conocimientos producto de la capacitación
  - ✓ Cambios en el desempeño producto de la actividad de capacitación
  - ✓ Rentabilidad de la acción de capacitación

### **3.7.- Diferenciación entre Capacitación y Formación**

A lo largo del desarrollo de esta investigación se han utilizado los conceptos de programas de capacitación y programas de formación, pero es necesario aclarar que en términos generales la diferencia radica en que una capacitación se puede definir como una planificación de acciones educativas que proporcionan en los participantes las herramientas teóricas y prácticas para adquirir, mantener, reforzar y actualizar conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias requeridas para su buen desempeño en sus ámbitos de trabajo, es decir, es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, que les permita un mejor desempeño en sus labores habituales o facilitar el acceso al primer empleo.

Los programas de formación y tal como lo señala la OIT (1998) “son las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad

económica", con esto se quiere decir que la formación se centra mas en el desarrollo humano del individuo, es más personal y fortalece las competencias laborales del individuo.

### 3.8.- Estilo de Capacitación

Existen diversos tipos de capacitación laboral. Según Muñoz (2003) existen capacitaciones de tipo *Genérico* y *Específico*.

La capacitación de tipo *genérico* como señala Muñoz (2003) básicamente es demandado por los trabajadores ya que les permite incorporar herramientas para incrementar su productividad en diversos puestos de trabajo, traspasando los beneficios ya sea en la empresa que se desempeña como en otras industrias.

Por otra parte, la capacitación de tipo específico: “genera valor solo para la empresa que capacita, o, excepcionalmente, en empresas similares que requieran ese tipos de experiencia” Muñoz, 2003, p. 199.

Sin embargo, hay autores que plantean que existen diversas formas de capacitación, éstas dependen tanto de las necesidades que presente la empresa como los trabajadores. Estas necesidades se pueden abarcar desde un área de:

- *Formación* los trabajadores capacitados no poseen ni la experiencia ni el conocimiento sobre la actividad a capacitar, por lo que se busca desarrollar aptitudes para una mayor productividad en el nivel de ayudante o aprendiz.
- *Perfeccionamiento* el objetivo de esta forma de capacitación es perfeccionar las ya existentes aptitudes para el cargo o actividad que se desempeña para de esta forma promover al colaborador a un cargo superior.
- *Especialización*: Consiste en capacitar a trabajadores con experiencia en su cargo con el objetivo de desarrollar aptitudes que permitan desempeñarse es el cargo mediante el uso de equipos, materiales o técnicas especiales.

### **3.9.- Formas de capacitación**

Existen dos modos de capacitación organizacional:

- Capacitación en el puesto (CEP): esta capacitación es una de las más empleadas, siendo denominada también método de instrucción o sustituto ya que a través de un capacitador, siendo este un trabajador más experimentado, orienta y entrena al nuevo trabajador. Lo anterior permite que el trabajador aprende a la vez que va desempeñando su labor ( Dessler 1996)
- Capacitación fuera del puesto: al realizarse fuera del contexto laboral, la inducción es realizada por consultores ya sean externos o internos a la empresa, universidades, etc. Según Chiavenato (2007), la ventaja que posee esta capacitación es la total inmersión del educando en la capacitación.

### **4.- Técnicas de capacitación**

Tal como señala Chiavenato (2007), las técnicas de capacitación deben ser clasificadas con base a su utilización, tiempo y lugar de aplicación:

- Técnicas de capacitación con respecto a su utilización pueden ser orientadas hacia:
  - ✓ El proceso: permiten el desarrollo de habilidades interpersonales.
  - ✓ Al contenido: permiten la transferencia de conocimientos o información.
  - ✓ Técnicas mixtas: permiten el desarrollo de habilidades interpersonal a través de la transferencia de información.

- Técnicas de capacitación con respecto al tiempo: Chiavenato (2007) clasifica esta técnica en dos categorías:
  - ✓ Las técnicas aplicadas antes de comenzar la actividad laboral: busca la adaptación del trabajador con el futuro ambiente social y físico del lugar de trabajo.
  - ✓ Técnicas aplicadas después de comenzar la actividad laboral: Capacitación en el contexto laboral y capacitación fuera del contexto laboral.
  
- Técnicas de capacitación con respecto al lugar de aplicación: hace referencia a la capacitación que se realizan en el puesto de trabajo (CEP), y aquellas realizadas fuera del contexto laboral.

Entre las principales técnicas o métodos que se utilizan fuera del puesto de trabajo o contexto laboral se encuentran:

- Aulas para exposiciones.
- Expositiva y conferencias.
- Seminarios y talleres.
- Películas, transparencias, videocintas.
- Método de casos.
- Discusión en grupos pequeños, paneles, foro.
- Dramatización.
- Simulaciones y juegos.
- Instrucción programada.
- Oficinas de trabajo.
- Reuniones técnicas.

Entre estas capacitaciones las más populares según Robbins (2000), son las siguientes:

- ✓ Cátedras en salones: Diseñadas para transmitir información específica. Pueden ser empleadas para desarrollar habilidades técnica y de solución de problemas.
- ✓ Videos: Pueden emplearse también para demostrar explícitamente las habilidades técnicas que no se presentan con facilidad por otros métodos.
- ✓ Ejercicios de simulación: Este método permite aprender mejor las habilidades interpersonales y de solución de problemas. Las modalidades pueden ser análisis de casos, ejercicios vivenciales, actuación de papeles y sesiones de interacción de grupo.

Otras técnicas de capacitación son:

- ✓ Relación experto – aprendizaje
  - ✓ Rol playing y dramatización
  - ✓ Conferencias
  - ✓ Aprendizaje Programado
  - ✓ Capacitación Vestibular por Simulacros
  - ✓ Estudio de Casos
  - ✓ Capacitación por instrucción del puesto (CIP)
  - ✓ Técnicas audiovisuales

#### **4.1.- Beneficios de la capacitación**

La capacitación laboral provee beneficios que según Werther y Davis (2001) van no solamente dirigidos a la organización, sino que también al propio individuo y a las relaciones humanas internas y externas de la organización.

- Beneficios a la organización: Principalmente las capacitaciones permiten obtener beneficios tales como una rentabilidad más alta y a actitudes más positivas, creando una

mejor imagen de la empresa para que así el personal se identifique con los objetivos de la organización incrementando la productividad y calidad del trabajo.

- Beneficios a los trabajadores: las capacitaciones ayudan y benefician a los trabajadores en relación a su empoderamiento de su puesto de trabajo permitiéndole tomar decisiones y brindar soluciones al tener un mejor conocimiento de su puesto de trabajo.
- Beneficios en las relaciones: esta se enmarcan tanto en las relaciones internas como externas de la empresa, comenzando desde el propio trabajador hasta el mejoramiento de la atmosfera de la organización a través de políticas organizacionales dirigidas a fomentar la cohesión de los grupos e individuos.

## 5.- Aprendizaje

### 5.1.- Evolución cognoscitiva del ser humano

Para poder entender en un inicio la manera en que los seres humanos podemos aprender durante lo largo de la vida, se hace necesario remontarnos al propio desarrollo cognoscitivo desde que se nace hasta la vida adulta. Uno de las teorías más completa y aceptadas por lo estudiosos sobre el tema es el *Modelo de desarrollo cognoscitivo de Piaget*. Tal modelo da cuenta de 4 etapas que a través del transcurso de los años, nos da cuenta de la manera en la cual va evolucionando la cognición en el ser humano.

La primera etapa del modelo de Piaget, es la denominada *La Etapa Sensorio motriz*, la cual plantea que es durante esta etapa (entre los 0 y 2 años) donde los bebés basan su aprendizaje bajo las diferentes actividades de carácter sensorial y a su vez motriz. Por lo tanto, es en esta etapa donde: “Los Bebés cambian de criaturas que responden, fundamentalmente por medio de reflejos y conducta aleatoria a niños orientados hacia metas.” (Papalia, D. 2004, pág.176)

Con lo anterior, es que el niño durante esta etapa que adquiere va afinando diversos conceptos o habilidades como lo son: La permanencia de los objetos, El conocimiento espacial, el concepto de Causalidad, de Números, ciertas categorizaciones e imitaciones.

Posteriormente, encontramos *La Etapa Pre operacional* en donde los niños (entre los 2 y los 7 años de edad) van utilizando su pensamiento simbólico de mejor manera. Por lo tanto: “Los progresos en el pensamiento simbólico van de la mano de una comprensión cada vez mayor del espacio, la causalidad, las identidades, la categorización y los números.” (Papalia, D. 2004, pág.271)

Alrededor de los 7 años hasta los 12 años, los niños pasan por la etapa del desarrollo cognoscitivo llamada *La Etapa de Las Operaciones Concretas* la cual da cuenta de que los niños entran en un nivel de pensamiento que si bien es lógico aun no alcanza ser abstracto.

Es aquí por lo tanto: “Cuando están en posibilidades de realizar operaciones mentales para resolver problemas concretos (reales). En esta etapa, los niños piensan ya en forma lógica, puesto que pueden considerar diversos aspectos de una situación. Sin embargo, aún se limitan a pensar en situaciones reales relacionadas con el aquí y el ahora.” (Papalia, D. 2004, pág. 359)

Finalmente, durante la cuarta etapa, *La etapa de Las Operaciones Formales*, donde se puede adquirir la habilidad de pensar de manera abstracta. Es por ello que: “Este desarrollo, que por lo común se da alrededor de los 11 años, les permite manejar la información de modo nuevo y flexible. Libres ya de las limitaciones del aquí y del ahora, entiende el tiempo histórico y espacio extraterrestre.” (Papalia, D. 2004, pág.459)

## **5.2.- Aprendizaje en Adultos**

Si bien se puede ilustrar la evolución cognoscitiva del ser humano por medio de etapas, esto no quiere decir, que este desarrollo solo radica en cambios biológicos, más bien es una conjunción de transformaciones que abarcan múltiples dimensiones del individuo como los mencionados cambios biológicos, unidos a cambios psicológicos y socio-culturales.

El aprendizaje es un proceso que se va dando a lo largo de la vida del ser humano, a través del autodesarrollo, de la experiencia y del cómo se responsabilicen de estas al momento de vivenciarlas. Por lo tanto, el aprendizaje ya no es considerado un hecho exclusivamente de los niños. También existe en los adultos, la diferencia radica en el cómo se interiorizan las experiencias de aprendizaje. Para poder visualizar esta diferenciación se debe tener claro en qué etapa se encuentran.

Por un lado, la niñez es una etapa del desarrollo que se encuentra más determinada por factores biológicos que influyen en el desarrollo. A diferencia de la vida adulta, tal como señala Blanco Abarca la cual está marcada por acontecimientos sociales, por cambios

en las estructura de roles, por demandas y exigencias que emanan no tanto de las capacidades y/o estructuras biológicas como las consecuencias que se derivan de la asunción de importantes tareas sociales (Medina, O. 1991, pág. 202)

Desde los cambios biológicos se reconoce que las capacidades intelectuales a medida que las personas van creciendo varia, las facultades de la memoria a corto plazo se vuelven menos eficientes, por lo tanto, es más fácil perturbarla y la transferencia de lo que se observa se escucha a la memoria de largo plazo se vuelve más difícil de transferir. “La inteligencia fluida al depender más de la base fisiológica experimenta un leve declive, esto es compensado por el incremento en la inteligencia cristalizada que depende de la base social y del aprendizaje (Horn y Catell. 1967, págs. 107-129)

En base a lo expuesto anteriormente, los métodos pedagógicos para el aprendizaje en adultos en una capacitación deben tomar en cuenta la personalidad, expectativas y motivaciones de los adultos, es decir, en su aprendizaje influyen factores personales como los estilos de aprendizaje de cada sujeto, los patrones de reacción ante la realidad en relación a como se ven afectados por esta y cómo interactúan con los demás.

Por lo tanto, la metodología debe centrarse constantemente en el reforzamiento y apoyo de la motivación, de no ser así pueden perder interés y por ende dejar de asistir a la capacitación. También, “los adultos aprenden mejor en un ambiente participativo y de involucramiento activo” (Pretty, J. 1997 pág. 13); por ende si el contexto de la capacitación es parecido a sus propias tareas, trabajos o vivencias el aprendizaje es más provechoso.

Por ende, existe diferenciación en el cómo se aprende uno de otros y también existe una diferenciación entre la niñez y la adultez dado por las transformaciones biológicas, psicológicas y socio-culturales, además de que cada persona desarrolla estilos de aprendizaje que hacen énfasis en algunas habilidades por sobre otras.

Las capacitaciones al estar dirigidas al sector de la población con reducidas habilidades técnicas-teóricas, dado esencialmente por pertenecer a un sector económico medio-bajo de la población económicamente activa, éstas deben tomar en cuenta la forma

de aprender de los adultos, hecho que desde tiempo atrás ha fijado la diferencia entre el aprendizaje de un niño con un adulto.

## 6.- Teoría de David Kolb

Para llevar a cabo esta investigación uno de los autores a desarrollar es David Kolb pues nos permitirá ver como las personas capacitadas se ven beneficiadas al tener claro que estilo de aprendizaje tiene por preferencia, y de esta manera adecuar los estilos de capacitación a los forma de aprendizaje.

Este autor plantea que la principal forma de aprender se basa en como las personas en un primer momento perciben y luego logran procesar lo que han aprendido. En base a esto plantea que existen cuatro tipos de percepción

- ✓ Experiencia Concreta (EC): existe un involucramiento de forma abierta en experiencias nuevas.
- ✓ Observación Reflexiva (OR): existe una reflexión y una mirada desde varias perspectivas sobre la experiencia.
- ✓ Conceptualización Abstracta (CA): crean conceptos para las observaciones en teorías lógicas.
- ✓ Experimentación Activa (EA): suelen utilizar teorías para tomar decisiones y resolver problemas.

Algunas personas procesan por medio de la observación reflexiva, y en otros casos procesan a través de la experiencia activa hecho que se acomoda más a la forma de aprender de los adultos, pues este rango de edad prefiere que la forma de aprendizaje se relacione con sus experiencias de vida.

Frente a las cuatro formas de percepción y procesamiento Kolb estableció un modelo de cuatro cuadrantes para explicar los estilos de aprendizaje, en base a estos cuatro cuadrantes David Kolb explica los cuatro estilos de aprendizaje:

- ✓ Convergente: Busca organizar sus conocimientos y de esta forma concretar la resolución de problemas usando razonamiento hipotético deductivo.

- ✓ Divergente: Se mueve entre los cuadrantes de la experiencia concreta y la observación reflexiva, por lo tanto, al buscar resolver un problema es capaz de considerar diversas perspectivas para problemas concretos.
- ✓ Asimilador: estas personas se mueven entre los estilos de conceptualización abstracta y la observación reflexiva, por ende, su potencial lo destinan en la capacidad de crear modelos teóricos.
- ✓ Acomodador: Se desempeña entre los cuadrantes de la experiencia concreta y la experimentación activa, hecho que le permite involucrarse en experiencias nuevas y adaptarse fácilmente a las circunstancias que estas experiencias requieren.

## **7.- Marco Metodológico**

Esta investigación pretende contribuir a la optimización y adecuación de las técnicas de capacitación que permitan el desarrollo de los trabajadores y la manera en que éstas guíen el perfeccionamiento y mejoramiento de los mismos, en las actividades laborales correspondientes al cargo en cual se desempeñan. En el caso de este estudio en específico, se enfoca en perfiles de integrantes del taller de mueblería año 2013 realizado en INFOCAP.

Esto lo realizaremos mediante una investigación cualitativa la cual nos permite durante todo el proceso de construcción de nuestra investigación ir recolectando información mediante la observación, interacción con el grupo de investigación, etc.

### **7.1.- Tipo de Investigación**

La investigación a realizar será de tipo descriptiva, de esta forma podremos especificar tal como hace referencia Danhke (citado por Hernández 2002, p. 117) las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Enfocado en los perfiles de muestra de personas del taller de mueblería.

### **7.2.- Metodología de la Investigación**

La metodología en una primera instancia se basara en la aplicación del test de Kolb denominado Inventario de Estilos de Aprendizaje, el cual nos entregará información sobre la preferencia por un determinado estilo de aprendizaje en base a los cuatro estilos que propone este autor (Convergente, Divergente, Asimilador y Acomodador).

Posteriormente, se realizara una entrevista semi-estructurada la cual apunta a medir la percepción que los trabajadores poseen de sus propias herramientas y como se desempeñan con estas en sus puestos de trabajo, además de indagar si las herramientas

(cognitivas, físicas y emocionales) son provechosas para la obtención tanto de las metas impuestas por INFOCAP como sus propios objetivos. Además de obtener la percepción de la muestra frente a las capacitaciones.

### **7.3.- Método e instrumento de la investigación**

Los métodos que se utilizaran para conseguir información en la investigación de campo, será una entrevista semi-estructurada y el inventario de estilos de aprendizaje de David Kolb.

Se aplicara el test de Kolb denominado Inventario de Estilos de Aprendizaje, el cual nos permitirá identificar la manera en que los trabajadores aprenden, es decir, nos entregará información sobre la preferencia por un determinado estilo de aprendizaje en base a los cuatro estilos que propone este autor (Convergente, Divergente, Asimilador y Acomodador).

La entrevista personalizada apuntara a identificar de acuerdo a los 5 indicadores de la matriz que metodología de capacitación es buena para los participantes de acuerdo a su percepción, esto a través del análisis de datos provenientes de las entrevistas de acuerdo a la percepción que los trabajadores poseen de sus propias herramientas y como se desempeñan con estas en sus puestos de trabajo, además de indagar en que si las herramientas (cognitivas, físicas y emocionales) son provechosas para la obtención tanto de las metas impuestas por la empresas como sus propios objetivos.

Tal información entregada tanto por la entrevista y el test de Kolb permitirá dilucidar finalmente qué técnica de capacitación, dentro de las tres a utilizar, es percibida de manera más satisfactoria por parte de los trabajadores en relación al estilo de aprendizaje al cual estén orientados y con ello cumplir con nuestro objetivo principal.

#### **7.4.- Población y Muestra**

La población desde donde se obtendrá la muestra será del taller de mueblería impartido en la Universidad del Trabajador (INFOCAP), que esta compuesto por 15 integrantes que en una primera se aplicara el test Estilos de Aprendizaje de David Kolb, para luego en una segunda parte, del total de 15 de se entrevistara a 6 integrantes del taller.

La muestra a utilizar será de carácter no probabilística, de tipo no estratificada.

## **8.- Diseño Muestral e Instrumentos**

### **8.1.- Tipo de Estudio y Diseño**

El presente trabajo corresponde a un estudio de tipo descriptivo con un diseño no experimental – transeccional casual.

### **8.2.- Delimitación Geográfica del área de estudio**

Instituto de Formación y Capacitación Popular (INFOCAP), fundación sin fines de lucro creada en 1984. Su misión es capacitar y formar trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad social y laboral, impulsar su organización y empoderamiento social, y generar espacios de diálogo y reflexión con miras a promover políticas públicas que permitan el reconocimiento de la ciudadanía y dignidad de todo trabajador pobre de Chile.

INFOCAP desarrolla su misión en colaboración con el Estado (SENCE) y el mundo privado, empresas y OTIC.

El proyecto educativo realizado en Infocap se caracteriza por articular el desarrollo de competencias técnicas de forma transversal, habilitando a los alumnos para ejecutar actividades laborales estables de carácter dependiente o independiente. Para la realización de este proyecto, las capacitaciones se realizan en forma trimestral (540 horas de estudio), logrando un grado de “maestro” en su especialidad.

Una vez egresados, en algunos cursos es posible integrarse a procesos de post capacitación, denominados especializaciones, además de fortalecer progresivamente las condiciones de empleabilidad de los alumnos, esto gracias a las alianzas educativas que la institución mantiene con empresas líderes en cada rubro como: Indura, Masisa, Cementos Bio-Bio, Essbio y Metrogas.

El área de capacitación de Infocap se articula en tres niveles desarrollados de formas transversal:

- Capacitación Teórica: Los trabajadores deben ser capaces de adquirir y actualizar, permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas para estimular su capacidad de innovación, gestión y organización de los recursos disponibles en las empresas, como el manejo de sus propios recursos.

Está compuesta por los cursos generales de Lenguaje, Matemáticas, trabajo independiente, alfabetización digital, derecho laboral y área de desarrollo humano.

- Fundamentos del oficio
- Cálculo en presupuesto
- Proyecto
- Portafolio del trabajo
- Promoción del trabajo
- Derechos del trabajador
- Ser trabajador
- Ser Persona
- Ser Ciudadano

- Capacitación Práctica: Lograr que los asistentes a las diversas capacitaciones incorporen y adapten sus herramientas para el ejercicio de determinado trabajo u oficio.

Está compuesta por cursos de taller, tecnología y seguridad laboral.

- Taller tecnología en oficio
- Capacitación en Puesto de Trabajo: combina tanto la enseñanza de la metodología teórica con las técnicas de la metodología práctica, de esta manera se busca que el participante comprenda ambas metodologías en su conjunción y las pueda aplicar de manera individual.
- Taller en especialidad

### **8.3.- Universo y Muestra**

**8.3.1.- Unidad de análisis:** Estudiantes de tercer nivel del taller de mueblería que asisten a INFOCAP.

**8.3.2.- Definición del Universo:** El total de estudiantes del curso de Mueblería tercer nivel compuesto por 15 participantes al que se aplicara el test Estilos de Aprendizaje de David Kolb. Del total de 15 participantes a seis de estos se le realizara una entrevista-semi-estructurada.

#### **8.3.3.- Muestra**

**8.3.3.1.- Tipo:** La muestra acorde a nuestra investigación es de carácter No probabilística.

**8.3.3.2.- Características:** INFOCAP está dirigido a personas de escasos ingresos económicos y alta vulnerabilidad social, lo que implica que aproximadamente el 70% de los hogares de los trabajadores se encuentran bajo la línea de la pobreza y de éstos un 22% están en una condición aún más crítica de indigencia. Aunque el 30% restante alcanza a situarse sobre la línea de la pobreza, se encuentra sumamente vulnerable a caer en esta condición.

Cabe destacar además que la distribución de edad promedio de los trabajadores es de 36,6 años y la media de su escolaridad es de 16 años. Esto corresponde aproximadamente a primer año de enseñanza media.

### **8.4.- Procedimiento de recolección de datos**

Los métodos que utilizaremos para conseguir información en la investigación de campo, serán el Test Estilos de Aprendizaje y Entrevista semi-estructurada.

En una primera instancia aplicaremos el test de Kolb denominado Inventario de Estilos de Aprendizaje, el cual nos permitirá identificar la manera en que los trabajadores aprenden, es decir, nos entregará información sobre la preferencia por un determinado

estilo de aprendizaje en base a los cuatro estilos que propone este autor (Convergente, Divergente, Asimilador y Acomodador).

Finalmente, se procederá a realizar entrevistas de carácter personalizado, con el fin de recopilar información respecto al parecer y la percepción que tienen los asistentes al taller de mueblería año 2013 INFOCAP. De esta manera obtener información más concisa para su posterior análisis.

Con la información entregada tanto, por el test de Kolb, y la entrevista semi-estructurada permitirá dilucidar finalmente qué técnica de capacitación utilizada en la capacitación, es percibida de manera más satisfactoria por parte de los trabajadores en relación al estilo de aprendizaje al cual estén orientados y con ello cumplir con nuestro objetivo principal.

#### **8.5.- Argumentación**

Se busca generar una herramienta práctica al que hacer de distintos participantes del ámbito de la capacitación especialmente a los planificadores de estas, para así tener la posibilidad de acceder a una mejora en la forma en que se realizan las formaciones y que se vea reflejado en instituciones públicas y privadas, permitiendo optimizar recursos y lograr así entregar una propuesta concreta a los beneficios de la capacitación, con lo cual mejorar ofertas de instituciones como las OTEC.

Por lo tanto, trabajaremos en conjunto con el Instituto de Formación y Capacitación Popular (INFOCAP), y de esta forma cumplir con los objetivos plateados en nuestra investigación.

Por su parte, INFOCAP trabaja con personas con vulnerabilidad social buscando mejorar el desarrollo social e individual en estos sectores, esta forma de trabajo se adecua con lo que busca esta investigación en el sentido de mejorar la eficiencia y eficacia de las capacitaciones y que pudiesen ser aplicadas en instituciones privadas y públicas para que de

esta manera se pueda obtener un doble beneficio, es decir, tanto para las instituciones que realizan las capacitaciones como para las personas que asisten a estas.

Uno de los puntos centrales de este estudio, por lo tanto, es potenciar las capacitaciones por medio de la adecuación de los estilos de aprendizaje que presenta cada asistente, por lo tanto, INFOCAP nos permite llevar a cabo este procedimiento en pro de esta investigación.

## 9.- Análisis

El presente análisis consta de dos procesos de aplicación, el primero Inventario de Kolb y el segundo entrevista a un número de seis participantes del taller de mueblería correspondiente a la capacitación de INFOCAP.

### 9.1.- Inventario de Kolb

El taller de mueblería realizado en la Universidad del trabajador INFOCAP, consta de 15 estudiantes a los cuales se les presento el test y posteriormente se procedió a la aplicación de este a la N total.

Una vez analizado el total de N, pudimos obtener que de los cuatro estilos de aprendizaje descritos por Kolb de un total de quince estudiantes, ocho de estos orientan su aprendizaje hacia un estilo divergente representado esto el 53.3 % del total, seguido por un estilo acomodador representado por tres estudiantes, lo que entrega un 20%. El estilo convergente con dos estudiantes representando un 13,3 %, al igual que el estilo asimilador con dos estudiantes representando un 13,3%.

Estilos de Aprendizaje	N= 15	%
Divergente	8	53,3
Convergente	2	13,3
Asimilador	2	13,3
Acomodador	3	20

Por ende, las características de aprendizaje del estilo **Divergente** que representa un 53,3% de los estudiantes los cuales se desempeñan mejor en situaciones de tareas concretas y observación reflexiva.

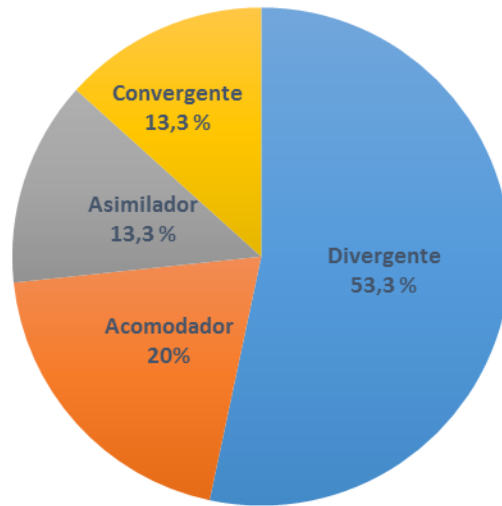
Su punto más fuerte es la capacidad imaginativa, por lo que en situaciones que exigen producción de ideas (lluvia de ideas) se desempeñan bien pues tienden a considerar situaciones concretas desde muchas perspectivas.

Le sigue un estilo de aprendizaje **Acomodador** los cuales se desempeñan de mejor manera en situaciones de experiencia concreta y experimentación activa. Por lo tanto, su punto más fuerte reside en hacer cosas e involucrarse en experiencias nuevas, por ende tiene una gran capacidad para adaptarse a circunstancias inmediatas específicas.

Las características de aprendizaje **Convergente** del 13,3% de los estudiantes reside en la aplicación práctica de las ideas. Esta persona se desempeña mejor en las pruebas que requieren una sola respuesta o solución concreta para una pregunta o problema. Organiza sus conocimientos de manera que se pueda concretar en resolver problemas usando razonamiento hipotético-deductivo.

El otro 13,3% de los estudiantes tienen un estilo **Asimilador** en los cuales predomina la conceptualización abstracta y la observación reflexiva. Su punto más fuerte lo tiene en la capacidad de crear modelos teóricos. Se caracteriza por un razonamiento inductivo y poder juntar observaciones dispares en una explicación integral, lo cual implica que prefiere lo teórico a la aplicación práctica.

**Estilos de Aprendizaje Correspondientes a Los Participantes del Taller de Mueblería Año 2013 INFOCAP.**



## 9.2.- Entrevistas

El siguiente análisis corresponde a seis entrevistas, realizadas a participantes del taller de mueblería INFOCAP 2013. Estos se encuentran cursando la tercera etapa de la capacitación, la cual consta de tres niveles metodológicos que se realizan de manera transversal, estas metodologías son: teórica, práctica y revisión en el puesto de trabajo.

De acuerdo a la pauta de entrevista, se busca por medio de la información que emerge de estas, conformar un cuadro de la situación actual de la capacitación de mueblería, en relación a las fortalezas, debilidades, oportunidades que presenta, las cuales serán analizadas en base a indicadores que permitirán discriminar entre una metodología de capacitación como óptima o no, estos indicadores son los siguientes:

- Propósito.
- Medio.
- Aprendizaje
- Dinámica
- Contextualización.

Por lo tanto, la matriz consta de estos 5 indicadores que buscan arrojar información de las diversas áreas y personas que conforman la capacitación. Para analizar entonces, si las metodologías teórica, práctica y en el puesto de trabajo son óptimas o no de acuerdo a la información entregada por la muestra de participantes, los indicadores serán los siguientes:

Desde la institución en relación a las capacitaciones:

- **Propósito:** Se busca con ello encontrar en el discurso de los participantes entrevistados, si por parte de la institución existe entrega de información y se explica la razón por la cual es importante para ellos la información de la sesión y como esta se relaciona con su aprendizaje.

- **Medio:** A través de este indicador, se busca verificar si efectivamente o no, desde la metodología impartida por el instructor, se motiva de manera constante a cada uno de los participantes.

Desde los participantes sobre la capacitación entregada por la institución:

- **Aprendizaje:** se busca averiguar con este indicador si existe o no, por parte de los participantes un aprendizaje significativo a través de sus experiencias en las sesiones de las capacitaciones.
- **Dinámica:** Indicador que persigue la existencia o no de un ambiente participativo y/o de involucramiento activo de los participantes a las sesiones de la capacitación.

Desde los participantes y su futura empleabilidad:

- **Contextualización:** Se persigue verificar, por parte de los participantes si la capacitación les permite visualizar un enfoque realista de lo aprendido para su uso en el contexto laboral.

<b>Desde la institución en relación a las capacitaciones.</b>	
<b>Propósito</b>	Se informa y explica la razón por la cual es importante para ellos la información de la sesión y como esta se relaciona con su aprendizaje.
<b>Medio</b>	Motivación constante desde la metodología impartida por el instructor a cada uno de los participantes.
<b>Desde los participantes sobre la capacitación entregada por la institución.</b>	
<b>Aprendizaje</b>	Aprendizaje significativo a través de sus experiencias en las sesiones.
<b>Dinámica</b>	Ambiente participativo y de involucramiento activo de los participantes.
<b>Desde los participantes y su futura empleabilidad.</b>	
<b>Contextualización</b>	Enfoque realista de lo aprendido para su uso en su contexto laboral

Sumado a esto, es importante a su vez hablar de otros factores cualitativos de carácter más bien sociales, en referencia a la instancia de aprendizaje y las motivaciones de los participantes, a fin de rescatar problemáticas asociados a lo cotidiano y como se produce el enriquecimiento de la persona. No obstante, aclarar que estos factores van en relación a entregar un plus a la información a la cual esta investigación se avoca.

El identificar una metodología de capacitación como óptima mediante entrevistas se transforma en una tarea compleja, ya que involucra factores que van más allá de los indicadores que se proponen como matriz a analizar y que emanan de las respuestas de los participantes del taller de mueblería año 2013 INFOCAP. Es por esto, que en consideración de las metodologías presentes en dicho taller es necesario analizar desde la vivencia misma tanto a nivel personal como colectivo, es así que tenemos que considerar que si bien es un grupo pequeño de participantes su principal motivación gira en entorno a la necesidad de una capacitación de manera de integrar herramientas a su vida la laboral y personal.

Las capacitaciones y las metodologías usadas para su realización siempre se han presentado como un desafío en el sentido de plantear el cómo se pueden hacer más provechosas estas instancias para los participantes, la capacitación dictada en INFOCAP no escapa de esta tónica, pues también las diversas metodologías teórica, práctica y revisión en el puesto de trabajo se presentan como un desafío para este grupo y como tal ofrecen a la investigación datos significativos de como ellos representan esta instancia, es así que del total de entrevistados la idea central es un aliento de esperanza a que este sea un paso para el crecimiento en sus actividades laborales y personales.

### 9.3.- Análisis de entrevistas.

#### 9.3.1.- Metodología Práctica

**Propósito:** Para la institución este aspecto es de vital importancia, ya que a través de la entrega de la información y la explicación de cada una de las sesiones prácticas, les permite el que los participantes puedan ir adquiriendo un nivel de perfeccionamiento cada vez mayor en relación a su desarrollo laboral.

En este sentido, en general los participantes consideran que entre más relación existe entre sus aspiraciones y la enseñanza práctica que los instructores les entregan más fácil es para ellos el entender su quehacer.

- *“A mí me gusta acá porque al principio yo decía pucha voy a tener que venir todos los días acá a la capacitación y llegar más tarde a mi casa cachai pero ya acá me di cuenta que igual es importante ir desarrollando y perfeccionándose en el área y como acá también nos hacen ver como esto nos va a servir pa’ después po’...”*
- *“Bueno aquí igual nos explican que objetivo tiene cada paso practico y cómo podemos aplicarlo posteriormente así que por ese lado es positivo porque nos permite tener una visualización hacia el futuro.”*

**Medio:** En cuanto a este indicador, los instructores del taller de mueblería se preocupan de motivar a los participantes y esto lo destacan en el curso práctico en función de poder entregar de manera óptima la información y la importancia de éste. Así como la motivación a entender el funcionamiento y el uso de diversas herramientas para la elaboración de muebles.

Los adultos que participan en capacitaciones destacan que necesitan de una constante motivación para poder principalmente utilizar las diferentes herramientas que les permiten la elaboración de los muebles.

- *“Trabajar (pausa) hacer los muebles, que uno mismo lo esté haciendo y al verlos terminado y ahí uno dice chuta igual puedo po’ igual se puede po’ y cualquier cosa mala que tengamos uno le dice al profe y ahí nos enseña al tiro, (pausa) así que es bueno po’”*
- *“Por ejemplo una vez llegue atrasada a un examen... (pausa) no se... (pausa) estaba desmotivada andado un poco bajonia porque me costaba realizar los ejercicios... entonces el profesor me aparto un poco del grupo para conversar conmigo y hablamos y me dio la posibilidad de rendir el examen unos días después... eso me motivo porque igual él se preocupó de lo que me pasaba respecto al curso...”*

**Aprendizaje:** El aprendizaje en conjunto con la metodología práctica en este taller de mueblería se basa en que los participantes utilicen los conocimientos sobre el uso de las diferentes herramientas de trabajo y mediante estas plasmar sus diseños en muebles. Por lo tanto el aprendizaje se da mediante una relación conceptual de “hacer-aprender”.

Lo participantes que se encuentran dentro de este proceso, por su parte nos informan que para ellos el aprendizaje a través de este tipo de metodología se asocia de manera imperiosa al hecho de que aprenden “haciendo” las cosas.

- *“Me gusta la parte práctica es más entretenido hay más movimiento a parte así practico ahí mismo lo que el profesor está explicando.”*
- *“Me acomoda más esta clase por qué yo realmente no se tanto de medir y cosas así... de... pero yo con la mente y a puro calculo lo hago igual como los que los están haciendo con guinchas y todo.”*

Sin embargo, el aprendizaje significativo para ciertos adultos es más provechoso desde la metodología teórica. Orientada esto a participantes que más que contribuir a la elaboración de muebles contribuyen a la pre-elaboración de estos mediante la confección de modelos y nuevos diseños.

- *“para mí me faltaría como más práctica de repente ósea en teórica yo creo que lo puedo hacer diseñar el mueble, pero la práctica yo no sé nada de manejo de herramientas acá recién he aprendido entonces eso es lo que a mí me cuestan más y he estado practicando igual acá en clase eso me da cierto temor las herramientas en manejo de herramientas.”*

**Dinámica:** En relación a la participación activa de los integrantes en el curso práctico del taller de mueblería año 2013 INFOCAP, sin duda está relacionada a la motivación que existe por parte de los instructores orientada a la utilización de las herramientas disponibles en el taller y para que levanten sus dudas y opiniones referentes a lo anterior.

En su generalidad, el dinamismo les permite según los participantes de la capacitación, ir adquiriendo nuevos conocimientos a través de la motivación que les genera la versatilidad de lo práctico y mostrando su interés por hacer los muebles, siendo partícipes activos en consideración de lo que nos plantean.

- *“Se supone el instructor nos hace ver como el realiza los diversos pasos para confeccionar un mueble y nosotros como nos hacen juntarnos en grupo replicar lo que él hizo y si estamos haciendo algo mal él nos corrige en este aspecto es súper positivo la enseñanza acá, porque además como trabajamos en grupo entre los compañeros nos vamos ayudando en las cosas que nos cuestan más.”*

**Contextualización:** La metodología práctica aplicada en INFOCAP es la base primordial para su posterior utilización en el contexto laboral de cada uno de los participantes del taller de mueblería. Este curso les sirve para que tengan y vayan adquiriendo la experiencia necesaria para poder llegar a elaborar los muebles y para su propia promoción laboral.

Se destaca del grupo, que mediante la praxis van adquiriendo el conocimiento necesario para poder llevar a cabo sus proyectos futuros en cuanto a la mueblería.

- *“Lo que aplico en el taller es lo que se aplica usualmente en el trabajo... como aplicar la técnica para que quede bien y la empleabilidad tenemos varios puntos accesible para encontrar trabajo y aplicarlo o como en muchos casos mejorar nuestro desempeño en la empresa en la que estamos.”*

### **9.3.2.- Metodología Teórica**

**Propósito:** Se destaca por parte de la institución, el hecho de que a los participantes de la capacitación se les explica la importancia de los diferentes talleres y cursos teóricos que les permiten el desarrollo personal y laboral. En el caso específico de taller de mueblería año 2013 INFOCAP, se les explica principalmente la importancia de los talleres de matemática, siendo este una base necesaria para lograr llegar a realizar un producto en madera. Así como también los talleres más orientados al desarrollo de su persona como lo es el curso de derechos del trabajador, orientados a que estos se hagan valer como tales.

La información entregadas por los participantes con respecto a este punto es que en general, se considera que el desarrollo teórico es importante ya que ellos visualizan que es un complemento o “primer paso” hacia lo práctico y que tal información es entregada y explicada por cada uno de sus instructores.

- *“Aparte hay otro profesor de promoción creo que es que enseña muy bien su clase es como que uno se queda y no quiere salir te enseña una cosa como trabajar como promocionar lo que uno va a vender.”*
- *“Todo lo que enseña el profesor en clases después es evaluado en la parte práctica como en la capacitación en el puesto de trabajo así que igual hay que estar atento.”*

**Medio:** Los instructores destacan y se preocupan de motivar a los participantes de sus talleres teóricos, a fin de poder entregar la información y su importancia en función de su utilizando técnicas como lo son relatos de experiencias propias y de roles principalmente, problematizando diferentes situaciones orientadas a cada uno de los talleres.

De acuerdo a lo anterior, los participantes consideran y destacan que, para ellos es importante que en estos cursos exista una constante motivación por parte sus instructores y la información entregada por cada uno de ellos. A pesar de que hayan ciertos cursos teóricos e instructores que les generan mayor o menor motivación.

- *“A mí por ejemplo desarrollo humano la profesora de desarrollo humano ella por ejemplo nos trata de que nosotros nos conozcamos entre nosotros hace que contemos nuestras experiencias lo que nos pasa que es lo que queremos cada uno lograr entonces yo he visto casos de otras personas, de compañeros que la han pasado muy mal; yo también la estoy pasando mal por un problema x pero veo que otra persona la ha pasado mal, mal mal y están acá y están haciendo el esfuerzo de salir adelante y me da gusto de ver esos compañeros que tratan y sobre todo que quieren seguir adelante.”*
- *“El (instructor) hace participar hace preguntas y si te equivocas se acerca y te explica que está mal y si nuevamente te equivocas va buscando nuevas formas de explicar para que podamos entender eso igual te motiva a participar en la clase no te da vergüenza.”*

**Aprendizaje:** El aprendizaje en el taller de mueblería año 2013 INFOCAP, desde la metodología teórica y sus cursos basados en ésta, tiene como base la entrega de información y la motivación para que estos puedan introyectarla.

En este sentido, en los adultos que se encuentran dentro de este proceso, se asocia de manera imperiosa el hecho de que aprenden “teorizando” las cosas, y a su vez dicen que les hace sentido el entender la información para poder a posterior, aplicar tales conocimientos.

- *“La teoría me sirve para saber ciertos términos y si veo un libro van hablar con tecnicismos y ahí vamos a saber de qué se está hablando o en clase cuando te piden algo y hablan con términos más técnicos ya sabemos de qué se trata, en resumen en la base que tenemos para poder aplicar lo práctico.”*

Sin embargo, el aprendizaje significativo para ciertos adultos es más provechoso para éstos, desde la metodología práctica, vale decir “haciendo” más que “teorizando”.

- *“No mucho porque lo que más aplicamos en lo que se aprende en taller más lo practico que lo teórico el profe dice haz esto o lo otro y te lo dice en forma práctica no teórica.”*

**Dinámica:** En cuanto a la participación activa de los integrantes en los cursos teóricos del taller de mueblería año 2013 INFOCAP, esta se presenta tomada de la mano con la motivación por parte de los instructores hacia los participantes para que levanten sus dudas y opiniones con respecto a la información que se les está entregando.

En su generalidad, los cursos de autoconocimiento es lo que le entrega versatilidad a la metodología teórica ya que estos les motivan más en relación a un desarrollo personal y en donde utilizan más el sentido común y sus experiencias vivenciales.

- *“Hay profesores que incentivan a participar son dinámicos nos trata de motivar así que igual las clases son más rápidas. Poe ejemplo en desarrollo humano esa clase*

*es interesante porque nos permite conocernos entre los compañeros y auto-conocernos.”*

- *“La profesora de desarrollo humano en sus clases se participa arto igual debe ser porque ella nos motiva a participar además de que trata de que nos conozcamos entre nosotros hace que contemos nuestras experiencias.”*

El curso que ellos consideran que poseen menor versatilidad en relación a la metodología teórica es el curso de cálculo matemático ya que más que no participar por el poco interés en relación al curso, más bien no participan por el hecho de quedar en vergüenza al momento de opinar y/o preguntar sus dudas.

- *“Las clases de matemática y las clases de computación y cosas así porque no se tampoco”*

**Contextualización:** La metodología teórica que es aplicada en INFOCAP es preponderante para su posterior utilización en el contexto laboral de cada uno de los participantes del taller de mueblería. Estos cursos les sirven para que tengan un bagaje a nivel de sus derechos como personas dentro de la sociedad, como también para el uso de su propia promoción laboral (como lo es el cálculo de presupuesto o de medición de piezas de madera, por ejemplo).

Según los adultos participantes de este taller de mueblería, existe una discordancia en relación a la importancia de la metodología teórica a la hora de su utilización en su contexto laboral. Algunos concuerdan en que la teoría es de vital importancia para su futuro desarrollo laboral.

- *“eeeh... muchas veces en la pega nos piden hacer una cosa no más po’, entonces hay que hacerla rápida y no alcanza pa’ aplicarle materia, pero es importante po’, porque o sino un mal cálculo como nos dice el profe instructor, no quita caleta de tiempo, y matamos la producción, mejor lento y seguro.”*

Por otra parte, existe un sector que considera que lo teórico no es preponderante entenderlo a cabalidad para poder aplicarlo en y surgir en cuanto a su futuro laboral.

- “Yo aprendo haciendo los muebles yo mismo, ahí lijando, cortando con la sierra, es súper bacán la sierra... en vez de estar sacando cálculos, al ojo no más saco las medidas, igual ocupo las herramientas, la escuadra pucha que ayuda... igual el instructor nos dice que es bueno que uno aprenda a sacar cálculos, pero pa’ no es necesario, me la puedo solito...”

### **9.3.3.- Metodología en Puesto de Trabajo**

**Propósito:** Sin duda para INFOCAP es primordial la utilización de la metodología en el puesto de trabajo. Aquí la entrega de información es realizada de manera personalizada y por ende se enfocan también en explicar la importancia de cada una de las sesiones, recalcando a su vez la importancia tanto de las sesiones teóricas y su relación directa con las sesiones prácticas.

Por su parte, los participantes consideran que es mediante esta metodología en donde se les explica de mejor manera la importancia de lo que se les está enseñando y de lo que están haciendo, pudiendo plantear a su vez sus dudas con respecto a lo mismo.

- *“Esta clase me gusta porque desarrollo lo que yo quiero hacer después de forma independiente, fuera del trabajo, me gustaría hacer muebles para espacio reducidos.”*

**Medio:** En relación a este indicador, los instructores están en constante motivación a hacia los participantes del taller de mueblería año 2013 INFOCAP. Se encargan principalmente

de ir observando y preguntando a cada uno de los participantes, las dudas que les aquejan, dándose el tiempo de explicarles lo más detalladamente posible y entregando soluciones a estas.

En este sentido, los participantes destacan que a través de la metodología de capacitación en el puesto de trabajo, les resulta de manera más fácil el poder entender el porqué de la teoría, principalmente aplicada a lo práctico.

- *“Es motivante este taller, trabajar (pausa) hacer los muebles, que uno mismo lo esté haciendo y al verlos terminado y ahí uno dice chuta igual puedo po’ igual se puede po’ y cualquier cosa mala que tengamos uno le dice al profe y ahí nos enseña al tiro, (pausa) así que es bueno po’ y a mí que me cuesta lo de medir esas cosas aquí las pongo en práctica todo po’”*
- *“Es bueno porque los profe cuando supervisan están atento a nuestras dudas no más y después le toca a otro compañero”*

**Aprendizaje:** Este indicador en relación a la metodología de capacitación en el puesto de trabajo en los participantes del taller de mueblería, se basa principalmente en que ellos puedan aprender de manera global el procedimiento práctico en conjunto con la teoría y la relación directa entre ambos. Además como esta metodología está enfocada a la entrega de información de manera personalizada van reforzando de mejor manera los aspectos que les dificulta introyectar.

En general, los participantes de este taller consideran esta instancia de capacitación como central para la unificación de la metodología teórica y práctica. Consideran que es en esta instancia en donde más entienden lo que hacen y por ende donde más aprenden.

- *“El hecho de poder ver y aplicar ambas metodología la teórica y la practica me ha servido mucho, porque uno en el trabajo yo llevo años ahí pero al ojo no más hacemos las cosas, pero acá entender el porqué de lo teórico en lo practico me ha servido.”*

**Dinámica:** En relación a la participación activa de los adultos y la metodología de capacitación en el puesto de trabajo, éstos son motivados individualmente por los instructores a fin de que puedan plantear sus dudas y opiniones con respecto a lo que están haciendo y aprendiendo. Por lo tanto la participación en esta instancia de capacitación es de manera individual y no involucra al grupo en totalidad.

En cuanto las opiniones vertidas por los participantes, estos coinciden en que mediante la metodología en el puesto de trabajo, es a través de esta que existe un mayor involucramiento activo de cada uno de los participantes, ya que les permite a ellos comunicar sus inquietudes de manera discreta y específica para poder lograr aprender lo que se les está enseñando.

- *“No sé a ver ... por un lado aquí la dinámica es buena porque estoy yo solo cachai haciendo mi trabajo y lo que a mí me gusta y si tengo alguna duda esta instancia es más personalizada para resolverla asi que por ahí bien, pero igual hace falta a veces el hecho de poder apoyarse en un compañero.”*

**Contextualización:** La capacitación en el puesto de trabajo, para INFOCAP es la metodología fundamental y base para el aprendizaje de las nuevas herramientas que van adquiriendo y por lo mismo es primordial para el posterior uso en el contexto laboral. Esta sirve para que tengan y vayan adquiriendo la experiencia necesaria para poder llegar a perfeccionarse en sus respectivos proyectos y para su propia promoción laboral.

En general, este aspecto es evaluado positivamente por los participantes ya que les permite la unificación de la metodología teórica y práctica para poder llevar a cabo sus proyectos futuros.

- *“Esto igual me va a servir en el trabajo porque ahora se muchas cosas mas no solo de trabajar, sino también de mis derechos y todo eso.”*

## 10.- Conclusiones

<b>Estilo de Capacitación</b>
Teórico
Práctico
Puesto de Trabajo

<b>Estilo de Aprendizaje</b>
Divergente
Acomodador
Asimilador
Convergente

De acuerdo a la información recopilada, fruto de las entrevistas realizadas, el análisis busca dar cuenta de que metodología de aprendizaje es más provechosa para los participantes del taller de mueblería año 2013 realizado en INFOCAP.

En forma general, se puede plantear que dado que existe un ambiente de motivación tanto de los instructores como de los participantes del taller, las clases se desarrollan en forma participativa, lo que implica un constante involucramiento de los participantes en las diversas actividades realizadas en las diversas metodologías de capacitación. Frente a este hecho de motivación, se puede entender que siendo esta una capacitación de larga duración el nivel de deserción de los participantes es bajo y en el caso del taller de mueblería nulo. Se puede agregar además que una de las fuentes que ayuda a que exista mayor motivación y baja deserción es la posibilidad de realizar esta capacitación de forma gratuita.

Por otro lado, a nivel de curso se puede visualizar que para ellos es importante la posibilidad que tiene de poder tener una cátedra donde pueden dar a conocer sus historias de vida y conocer las historias de esfuerzo de sus compañeros, esto lo plantean por el hecho que en variadas ocasiones el hecho de conocer las historias de vida de sus compañeros les ayuda a tener mayor motivación para continuar en el taller a pesar de las dificultades que se les presentan ya sea a nivel personal como en la propia capacitación, lo que indica la

capacidad de resiliencia que tiene las personas que integran el taller tanto a nivel personal como grupal.

En relación, a como enfrentan y perciben las diversas metodologías, se puede plantear que las tres instancias metodológicas generar una experiencia positiva para los participantes, por un lado, se debe tener en consideración que este grupo por sus características socioeconómicas de vulnerabilidad se les dificulta acceder a una capacitación, por ende, esta instancia genera en ellos una sensación de bienestar pues le permite optar a una mejora en cuanto a su puesto de trabajo o la posibilidad de optar a un trabajo, hechos que les permitirán mejorar los recursos económicos con que cuentan, además de presentarse como una forma de desarrollo personal.

Al enfocarse en el análisis de la información entregada por algunos integrantes de la capacitación que participaron de este estudio, en relación a la metodología teórica consideran que es importante dentro del contexto de aprendizaje y para su desarrollo profesional, pues en la base que actualizaran o adquirirán para poder gestionar y organizar los recursos ya sea en la empresa en la que se encuentran trabajando o de forma independiente. Sin embargo, esta metodología se presenta como un desafío para los participantes, una de las razones de ello es el nivel educacional de los integrantes de la capacitación, pues esta se encuentra incompleta o se encuentra terminada de forma tardía, lo que implica que exista una base deficiente que dificulta afrontar desafíos teóricos por ende la asimilación realizada no es tan efectiva.

Dentro de este punto se debe considerar que como característica de aprendizaje de los adultos estos aprenden mejor cuando los desafíos que enfrentan se pueden contextualizar en situaciones conocidas y en las que se desenvuelven constantemente, es por esto que la metodología teórica se les dificulta pues son experiencias nuevas que deben incorporar.

También plantean que esta metodología genera cierta nivel de ansiedad, pues teniendo en consideración que los participantes de la capacitación se encuentran en una etapa laboral productiva, por ende buscan mejorar sus habilidades técnicas de forma rápida, los que los lleva a querer una retribución inmediata de los conocimientos, hecho que no se

consigue con la metodología teórica, lo que los llevo muchas a veces a reconsiderar su participación en la capacitación, pero esta baja en la motivación es sobrellevada por que logran comprender cuales son los beneficios entregados por esta metodología para su desarrollo personal, como también lograr llevar a cabo un trabajo práctico.

Estos hechos a nivel de la metodología teórica podrían hacer suponer que son razón de desmotivación o de abandono frente a la capacitación, sin embargo, la totalidad del curso aun continua lo que se puede entender por las características generales del curso en relación a la existencia de un ambiente de motivación tanto de los instructores como de los participantes del taller, lo que permite que las clases se desarrollan en forma participativa lo implicando un constante involucramiento de los participantes, esto unido a un nivel de resiliencia de vida personal y grupal.

En relación al cruce entre las diversas metodologías y los estilos de aprendizaje que plantea David Kolb, se puede entender la dificultad que se presenta a nivel de la metodología teórica, ya que el grueso de los integrantes de la capacitación presenta un estilo de aprendizaje base de características divergentes, lo que conlleva a que presenten un mejor desempeño en situaciones de tareas concretas y observación reflexiva. Su punto más fuerte es la capacidad imaginativa, por lo que en situaciones que exigen producción de ideas (lluvia de ideas) se desempeñan bien pues tienden a considerar situaciones concretas desde muchas perspectivas.

Los integrantes de la capacitación de mueblería perciben la metodología práctica como la más atractiva puesto que se acerca mucho más a las tareas que realizan en los puestos de trabajo respectivos o a las tareas que han realizado con anterioridad, es por esto, que es importante recordar que en toda capacitación planteada para adultos se debe tener en cuenta que para un aprendizaje sea significativo lo enseñado debe tener relación con sus experiencias de vida ya sea a nivel laboral o personal, de esta forma se le hace mucho más fácil asimilar los nuevos contenidos o actualizarlos.

La preferencia hacia este forma de metodología se puede explicar en relación a que el grueso de los participantes de la capacitación de mueblería tiene como base un estilo de aprendizaje divergente por ende esta metodología les acomoda más ya que les permite llevar a cabo sus ideas, esto unido a que las clases son muchos más dinámicas, hay más

participación y pueden resolver sus dudas que es lo que les interesa pues consideran que es esto metodología lo que se acerca más a lo que realizan en sus puesto de trabajo en las empresas respectivas.

El hecho que esta metodología les resulte más atractiva y fácil de asimilar mantiene al grupo y a las personas que integran la capacitación con una constante motivación lo que hace que las clases sean más participativas, también el hecho de trabajar en grupo les ayuda a resolver sus dudas ya que dentro de la dinámica que se produce hay un constante apoyo entre los compañeros.

Si bien, el mayor porcentaje de los integrantes de la capacitación presentan una preferencia hacia una metodología práctica que se puede entender por las características de aprendizaje divergente, existe un grupo de integrantes de la capacitación de mueblería que prefieren una metodología teórica, esto se puede explicar en primer lugar porque cuentan con un nivel educacional más alto que el resto de sus compañero, hecho que le permite contar con más recursos a la hora de enfrentarse a nuevos desafíos teóricos o actualizarlos.

En segundo lugar en base a lo que plantea David Kolb que a pesar de tener un estilo de aprendizaje base, las personas se mueven entre los 4 estilos, lo que puede dar a entender que en relación a esto, las personas a pesar de tener una estilos divergente les acomodo mucho más una metodología teórica.

En relación a la metodología de supervisión en el puesto de trabajo, aquí en donde se plasma el grueso de la información pues es la conjunción entre las metodologías teórica y práctica y se logra equilibrar dudas frente a situaciones que abstractamente se tornan más complejas, y en base a esta característica se presenta como una buena fuente de aprendizaje, sin embargo, para los integrantes de la capacitación se torna complicado el hecho que al tener que integrar ambas metodologías siempre hay una deficiencia en torno a la metodología ya sea teórica o práctica los que les produce cierto grado de ansiedad, esto unido a que en esta instancia la participación es de manera individual, por ende si bien tienen el apoyo del instructor plantean que falta el apoyo de un compañero para de esta forma compensar sus debilidades. También, plantean que si bien sus dudas son disipadas falta una instancia que puedan involucrar a todo el grupo que integra la capacitación para de esta forma conocer las dudas de los demás y de esta forma prestar una ayuda o

simplemente al conocer esa duda puedan resolver de cierta forma la que ellos mismos tienen.

Este tipo de metodología de supervisión en el puesto de trabajo es ideal para los cuatro estilos de aprendizaje que plantea el inventario de David Kolb, pues todo el grupo puede desarrollar sus habilidades tanto en el área que más le acomoda como en la que presenta mayor dificultad, a pesar de esto, se hace necesario reflexionar acerca de cómo se complementan las tres instancias metodológicas pues esta metodología debe mejorar en ciertos aspectos como ejemplo tomar en cuenta la diferencia a nivel educacional que presentan las personas de la capacitación. Para que de esta forma la capacitación sea más efectiva para los participantes

Es así con el propósito de responder la pregunta inicial de la investigación ¿Qué tipo de metodología de capacitación podría ajustarse de mejor manera a una muestra de trabajadores? se concluye:

En base a los indicadores de una óptima capacitación, sumando a esto factores más bien sociales como las instancias de aprendizaje y las motivaciones de los integrantes del taller se puede concluir que la metodología práctica de acuerdo a el propósito de la investigación responde en una medida optima al aprendizaje de los participantes, esto debido a un componente cognitivo asociado al ideal de aprendizaje en adultos, pues esta metodología enmarca una contexto donde se entiende como lo enseñando va hacer beneficioso para su aprendizaje, esto unido a que los integrantes de la capacitación al tener una experiencia previa en mueblería le es más fácil incorporar los nuevos contenidos, hecho que los motiva para seguir en la capacitación. Estos factores ayudan a que las propias clases sean más dinámica, otro factor que favorece esto dinámica es el hecho que esta metodología se realiza en forma grupal, lo que implica un constante apoyo entre compañeros.

Por otro lado, tomando en consideración los estilos de aprendizajes planteado por David Kolb el grueso de la población que integra la capacitación de mueblería tiende a tener un estilo divergente lo que les favorece en la realización de tareas más bien prácticas.

Con esto no se quiere decir que las demás metodologías no sean efectivas pero dado las características de la población como su bajo nivel educacional y los indicadores de una óptima capacitación, la metodología teórica y de revisión en el puesto de trabajo no llevan completamente a cabo su función pues hay un grupo de estudiantes que debe nivelarse a nivel de estudios para que su aprendizaje teórico sea más efectivo.

Resultado que debe ser considerado en torno a factores educacionales, cognitivos y motivacionales, sosteniendo de esta manera que la metodología de capacitación práctica es la más adecuada.

## 11.-Sugerencias

Según los resultados obtenidos en esta investigación, a modo de sugerencias a la institución. Se sugiere una mayor profundización en la metodología de revisión en el puesto de trabajo, ya que esta permite articular a las otras dos metodologías, con lo cual se torna esencial aplicar un énfasis de carácter metodológico y pragmático a modo de que los participantes de futuros talleres logren dar cuenta de la importancia de realizar sus dudas y consultas al instructor, con el objetivo de enriquecer al grupo desde lo individual, generando en ellos un empoderamiento más allá de las técnicas prácticas obtenidas en la metodología del mismo nombre, ya que es así como el aprendizaje significativo para el bienestar próximo de los participantes se elabora de forma transversal generando el cumplimiento del objetivo de INFOCAP con este taller, y de esta forma crear un espacio subjetivo al crecimiento personal de los capacitados.

Cabe destacar que a modo de mantenimiento de la motivación del taller brindar un apoyo constante a características más bien asociadas al compromiso dentro y fuera del aula de clases, ya que como fue mencionado anteriormente la deserción es nula, lo cual es muy positivo para instancias de aprendizaje como estas, es por esto que sugerimos realizar un blindamiento a este apoyo y mantener como característica esencial ante todo aprendizaje el vínculo del compromiso antes del propósito de capacitación, ya que es así como denota la investigación que el fin último logra su cometido final.

Resaltar la importancia de considerar una nivelación de habilidades a nivel educacional con el fin de lograr generar un lenguaje común, de modo tal que la metodología teórica sea una instancia de provecho aun mayor y no un obstáculo a la motivación y el aprendizaje. Se sugiere de esta forma dar cabida a procesos de integración al inicio del taller en donde a modo de romper el hielo cada cual pueda mostrar sus debilidades y oportunidades de crecimiento, con lo cual ya no como individualidades sino más bien desde un grupo la metodología sea flexible a futuros talleres a realizarse.

## Referencias.

- Canessa F. Fernando. (2008) *La capacitación laboral en Chile y su oportunidad de desarrollo a través del E-Learning*. <http://capacired.cl/assets/images/temas/2008/tesis/tesis-mba-fernando-canessa.pdf> 18 de octubre de 2013 a las 20:00 hrs.
- CASEN, (2011). *Análisis Modulo Educación*. Visto en: [http://static1.mineduc.cl/doc\\_mailing/20121026%20 analisis%20casen%20final.pdf](http://static1.mineduc.cl/doc_mailing/20121026%20 analisis%20casen%20final.pdf). 19 de mayo de 2013 a las 14:00 Horas
- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. México: Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Henríquez, I. (2007). *El sistema de capacitación de las empresas chilenas y la franquicia tributaria*. Manuscrito no publicado. Universidad Central de Chile, Santiago, Chile.
- Hernández, R. (2002) *Metodología de la Investigación*, (3° edición) México: Ed. Mc Graw Hill.
- Hill, M. y Estrada, S. (2003). *Formación, capacitación, desarrollo de RR.HH. y su importancia en las organizaciones*. Colombia.
- INE, (2010). *Indicadores Mensuales: Empleo Trimestral*. Visto en: [http://www.ine.cl/filenews/files/2010/abril/pdf/empleo138\\_web.pdf](http://www.ine.cl/filenews/files/2010/abril/pdf/empleo138_web.pdf). el 19 de mayo de 2013 a las 14:00.
- Kolb, D. Test de estilos de aprendizaje, visto en: <http://www.slideshare.net/oketg/test-deestilosdeaprendizajekolbfinalizado> 04 de Junio 2013 a las 23:10 hrs.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Medina Fernández, Oscar. *Especificidad de la educación en los adultos. Bases psicopedagógicas y señas de identidad*. Visto en:

[http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/documentacion\\_complementaria/1\\_aprendizaje\\_adultos.pdf](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/documentacion_complementaria/1_aprendizaje_adultos.pdf) 11 de octubre de 2013 a las 16:30 hrs.

- Muñoz, O. (2003). *Hacia un Chile competitivo: Instituciones y políticas*. Chile: Universitaria y Flacso-Chile.
- Neffa, Julio César. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Visto en [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S185188931999000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S185188931999000100007&script=sci_arttext) el 19 de Mayo de 2013 a las 15:30 Horas.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1993), *Capacitación Laboral y Formación Profesional. Diferencia entre capacitación laboral y formación profesional*. Visto en [www.ilo.org/santiago/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/lang-es/index.htm) el 02 de Junio 2013 a las 15:00 hrs.
- Pain, A. (1993). *Cómo evaluar las acciones de capacitación*. Argentina: Granica S.A.
- Pain, A. (1996). *Cómo realizar un proyecto de capacitación*. Argentina: Granica S.A.
- Pain, A. (2001). *Capacitación Laboral*. Argentina: Ediciones novedades educativas.
- Papalia, D. (2004) *Desarrollo Humano*. México: Mcgraw-Hill Interamericana S.A.
- Pretty, Jules y Guijt, Irene. (1997). *Capacitador para el aprendizaje y acción participativa*. Bolivia. Edición programas de investigación y desarrollo (dpid).
- SENCE, (2007) *Estudio Establecimiento de la Periodicidad de la Capacitación. Universidad de Chile*. Visto en: [http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/02/InformeFinal\\_PeriodicidadCapacitacion.pdf](http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/02/InformeFinal_PeriodicidadCapacitacion.pdf). 04 de Junio 2013 a las 23:10 hrs.

- SENCE, *Ministerio del Trabajo y Previsión Social servicio nacional de capacitación y empleo misión* [http://www.sence.cl/sence/?page\\_id=262](http://www.sence.cl/sence/?page_id=262)
- Siquiera, Teresa (s.f.). Estilos de aprendizaje de Kolb y su importancia en la Educación. Visto en:  
[www.inet.edu.ar/programas/formacion.../estilos \*\*aprendizaje kolb.doc\*\*](http://www.inet.edu.ar/programas/formacion.../estilos_aprendizaje_kolb.doc)
- Villanueva, Roa. (s.f). *El aprendizaje de los adultos*. Visto en:  
[http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/documentacion\\_complementaria/1\\_aprendizaje\\_adultos.pdf](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/documentacion_complementaria/1_aprendizaje_adultos.pdf) 11 de octubre de 2013 a las 18:00 hrs.
- Werther, W. y Davis, K. (2001). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. (4 edición). Cap.9: Capacitación y Desarrollo.
- [http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo\\_2/modelo\\_kolb.htm](http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo_2/modelo_kolb.htm)  
11 de Julio 2013 a las 15:00 hrs.

## 12.- Anexos

### 12.1.- Inventario David Kolb

# Test de Estilos de Aprendizaje

Profesor David kolb.

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES

A continuación se presenta un inventario compuesto por nueve filas (horizontales), identificadas por las letras "A" hasta la "I". Cada fila es un conjunto de cuatro situaciones de aprendizaje.

Deberás asignar un puntaje (de 1 a 4, en los casilleros grises) a cada una de las situaciones de una fila determinada, respondiendo a la pregunta del encabezamiento: "¿cómo aprendo mejor?". Coloca 4 puntos a la situación que te reporte más beneficios cuando aprendes, y asigna los puntajes "3", "2" y "1" a las restantes situaciones expuestas en la fila, en función de la efectividad que tienen éstas en tu forma de aprender. **Ojo, No se puede repetir un puntaje dentro de una fila.**

<b>A</b>	DISCRIMINANDO. Distinguiendo una cosa de otra.		ENSAYANDO. Para mejor uso posterior.		COMPROMETIENDO-ME. Involucrándome.		PRACTICANDO. Poniendo en práctica lo aprendido.	
<b>B</b>	RECEPTIVAMENTE. Me fijo principalmente en lo que recibo.		APROPIADAMENTE. Acomodándome al objetivo que tengo.		ANALÍTICAMENTE. Descomponiendo el todo en sus partes.		IMPARCIALMENTE Descomponiendo el todo en sus partes.	
<b>C</b>	SINTIENDO. Experimentando sensaciones.		OBSERVANDO Examinando atentamente.		PENSANDO. Examinando con cuidado para hacerme una idea.		HACIENDO. Realizando actividades.	
<b>D</b>	ACEPTANDO. Aprobando, dando por correcto.		CORRIENDO RIESGOS. Exponiéndome a fallar.		CUIDADOSAMENTE. Examinando el valor de los contenidos.		EVALUANDO. Fijándome si las ideas son ciertas o correctas.	
<b>E</b>	INTUITIVAMENTE. Teniendo percepciones tal como si las viviera.		PRODUCTIVAMENTE. Con resultados a la vista.		LÓGICAMENTE. Descubriendo de modo lógico.		INTERROGANDO. Preguntando a quien sabe más.	

<b>F</b>	EN FORMA ABSTRACTA. Separando lo esencial de las cualidades.		OBSERVANDO. Examinando atentamente los detalles.		CONCRETAMENTE. Dedicándome a lo esencial o a lo importante.		ACTIVAMENTE. Realizando, trabajando, manipulando todo.	
<b>G</b>	ORIENTÁNDOME AL PRESENTE. Lo aprendido me servirá ahora.		REFLEXIVAMENTE. Considerando detenidamente.		ORIENTÁNDOME AL FUTURO. Lo aprendido me servirá después.		PRAGMÁTICAMENTE. Buscando efectos o usos prácticos.	
<b>H</b>	VIVIENDO LAS SITUACIONES.		OBSERVANDO.		CONCEPTUALIZANDO. Definiendo las cosas.		DISEÑANDO FORMAS DE PROBAR LAS IDEAS.	
<b>I</b>	AFECTIVAMENTE. Siendo estimulado por las emociones.		RESERVADAMENTE. Con cautela y sin manifestación externa.		RACIONALMENTE. Discerniendo con la razón lo verdadero de lo falso.		RESPONSABLEMENTE. Obligándome a responder concretamente.	

Para calcular el puntaje de la columna “Experiencia Concreta” (EC) sume los puntajes asignados SÓLO DE LAS FILAS: B, C, D, E, G y H.

Para calcular el puntaje de la columna “Observación reflexiva” (OR) sume los puntajes asignados SÓLO DE LAS FILAS: A, C, F, G, H, e I.

Para calcular el puntaje de la columna “Conceptualización abstracta” (CA) sume los puntajes asignados SÓLO DE LAS FILAS: B, C, D, E, H e I.

Para calcular el puntaje de la columna “Experimentación activa” (EA) sume los puntajes asignados SÓLO DE LAS FILAS: A, C, F, G, H, e I.

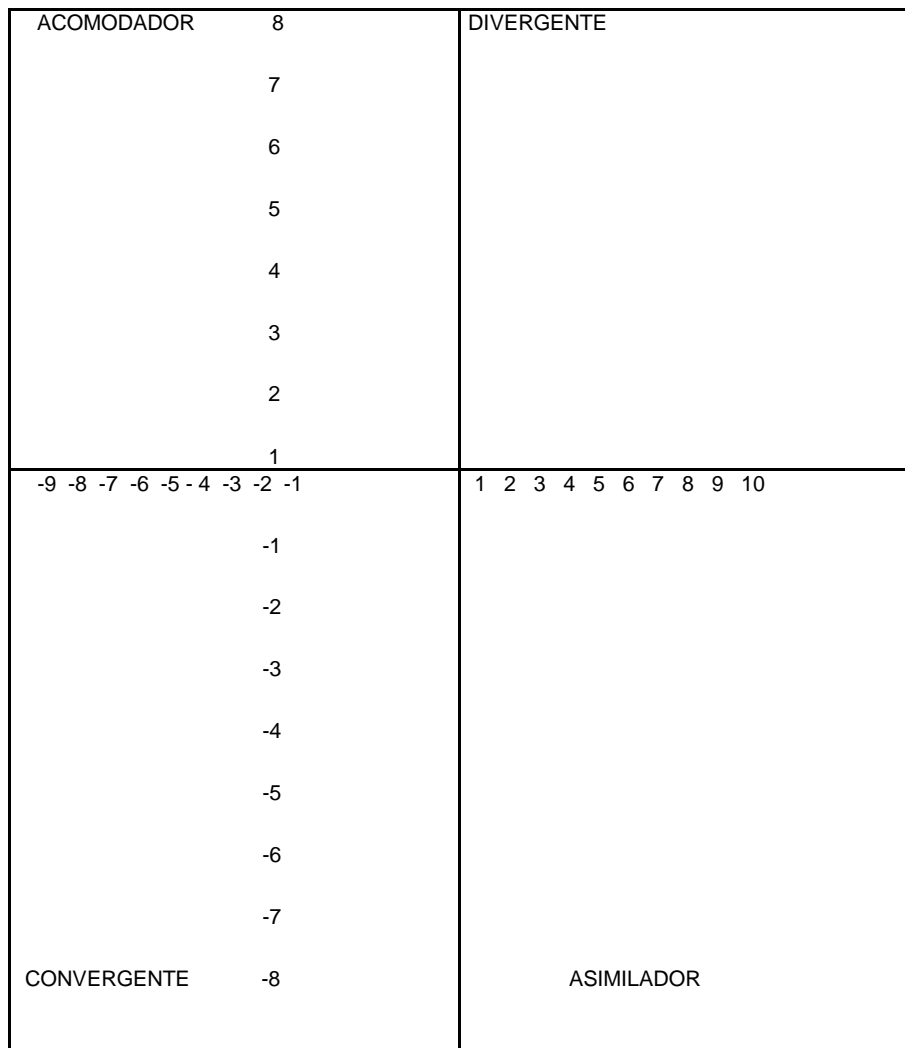
Para determinar su estilo de aprendizaje, debe calcular la relación establecida entre las cuatro modalidades de aprendizaje medidas en el test. Esto se logra usando dos combinaciones de puntajes: “CA” menos “EC” y “EA” menos “OR”. Utilice la tabla siguiente para registrar estas restas.

Puntaje columna CA		Puntaje columna EA	
Puntaje columna EC		Puntaje columna OR	
Resta CA – EC		Resta EA – OR	

Los valores obtenidos en estas restas deben marcarse en el sistema de coordenadas que se entrega a continuación. En el eje vertical debe marcarse la puntuación obtenida en la resta CA – EC, y en el eje horizontal el valor obtenido de la resta de EA – OR.

Marque el punto de intersección de estos dos valores y determine el cuadrante que corresponda a su estilo de aprendizaje (acomodador, divergente, convergente o asimilador).

CA – EC



EA - 0R

Mientras más cerca del centro está su punto de intersección, más balanceado es su estilo de aprendizaje. Mientras más cerca está de una de las cuatro esquinas, más definido está usted en su estilo particular de aprendizaje.

### ESTILO DE APRENDIZAJE CONVERGENTE.

Su punto más fuerte reside en la aplicación práctica de las ideas. Esta persona se desempeña mejor en las pruebas que requieren una sola respuesta o solución concreta para una pregunta o problema. Organiza sus conocimientos de manera que se pueda concretar en resolver problemas usando razonamiento hipotético deductivo. Estas personas se orientan más a las cosas que a las personas. Tienden a tener menos intereses por la materia física y se orientan a la especialización científica.

CARACTERÍSTICAS DEL CONVERGENTE	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS QUE PREFIERE
<ul style="list-style-type: none"><li>- Práctico.</li><li>- Transfiere lo aprendido.</li><li>- Se involucra en experiencias nuevas.</li><li>- Entra fácilmente en materia.</li><li>- Hábil para captar.</li><li>- Va a la solución de problemas.</li><li>- Es eficiente en la aplicación de la teoría.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actividades manuales.</li><li>- Proyectos prácticos.</li><li>- Hacer gráficos y mapas.</li><li>- Clasificar información.</li><li>- Ejercicios de memorización.</li><li>- Resolución de problemas prácticos.</li><li>- Demostraciones prácticas.</li></ul>

### ESTILO DE APRENDIZAJE DIVERGENTE.

Se desempeña mejor en cosas concretas (EC) y la observación reflexiva (OR). Su punto más fuerte es la capacidad imaginativa. Se destaca porque tiende a considerar situaciones concretas desde muchas perspectivas. Se califica este estilo como “divergente” porque es una persona que funciona bien en situaciones que exigen producción de ideas (como en la “lluvia de ideas”).

CARACTERÍSTICAS DEL DIVERGENTE	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS QUE PREFIERE
<ul style="list-style-type: none"><li>- Kinestésico, aprende con el movimiento.</li><li>- Experimental, reproduce lo aprendido.</li><li>- Flexible, se acomoda hasta lograr aprender.</li><li>- Creativo, tiene propuestas originales.</li><li>- Informal, rompe las normas tradicionales.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Lluvia de ideas.</li><li>- Ejercicios de simulación.</li><li>- Proponer nuevos enfoques a un problema</li><li>- Predecir resultados.</li><li>- Emplear analogías.</li><li>- Realizar experimentos.</li><li>- Construir mapas conceptuales.</li><li>- Resolver puzzles.</li><li>- Ensamblar rompecabezas.</li><li>- Adivinar acertijos.</li></ul>

### ESTILO DE APRENDIZAJE ASIMILADOR.

Predomina en esta persona la conceptualización abstracta (CA) y la observación reflexiva (OR). Su punto más fuerte lo tiene en la capacidad de crear modelos teóricos. Se caracteriza por un razonamiento inductivo y poder juntar observaciones dispares en una explicación integral. Se interesa menos por las personas que por los conceptos abstractos, y dentro de éstos prefiere lo teórico a la aplicación práctica. Suele ser un científico o un investigador.

CARACTERÍSTICAS DEL ASIMILADOR	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PREFERIDAS
<ul style="list-style-type: none"><li>- Reflexivo, razona lo aprendido.</li><li>- Analítico (descompone el mensaje en sus elementos constituyentes).</li><li>- Organizado, metódico y sistemático.</li><li>- Estudioso, se concentra en el aprender.</li><li>- Lógico, riguroso en el razonamiento.</li><li>- Racional, sólo considera verdad lo que su razón puede explicar.</li><li>- Secuencial, tiende al razonamiento deductivo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilizar informes escritos.</li><li>- Investigaciones sobre la materia.</li><li>- Hacerlo tomar apuntes.</li><li>- Participar en debates.</li><li>- Asistir a conferencias.</li><li>- Encomendarle lectura de textos.</li><li>- Ordenar datos de una investigación.</li></ul>

## ESTILO DE APRENDIZAJE ACOMODADOR.

Se desempeña mejor en la experiencia concreta (EC) y la experimentación activa (EA). Su punto más fuerte reside en hacer cosas e involucrarse en experiencias nuevas. Suele arriesgarse más que las personas de los otros tres estilos de aprendizaje. Se lo llama “acomodador” porque se destaca en situaciones donde hay que adaptarse a circunstancias inmediatas específicas. Es pragmático, en el sentido de descartar una teoría sobre lo que hay que hacer, si ésta no se aviene con los “hechos”. El acomodador se siente cómodo con las personas, aunque a veces se impacienta y es “atropellador”. Este tipo suele encontrarse dedicado a la política, a la docencia, a actividades técnicas o prácticas, como los negocios.

CARACTERÍSTICAS DEL ACOMODADOR	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS QUE PREFIERE
<ul style="list-style-type: none"><li>- Intuitivo, anticipa soluciones.</li><li>- Observador, atento a los detalles.</li><li>- Relacionador, enlaza los diversos contenidos.</li><li>- Imaginativo, grafica mentalmente.</li><li>- Dramático, vivencia los contenidos.</li><li>- Emocional, el entorno es determinante.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trabajos grupales.</li><li>- Ejercicios de imaginación.</li><li>- Trabajo de expresión artística.</li><li>- Lectura de trozos cortos.</li><li>- Discusión socializada.</li><li>- Composiciones sobre temas puntuales.</li><li>- Gráficos ilustrativos sobre los contenidos.</li><li>- Actividades de periodismo, entrevistas.</li><li>- Elaborar metáforas sobre contenidos.</li><li>- Hacerle utilizar el ensayo y error.</li></ul>

## 12.2.- Pauta de Entrevista

1.- ¿Piensa que se encuentra apto para desempeñarse en su trabajo con los conocimientos entregados por la capacitación?

- ¿Porque se encuentra apto?
- ¿Cuáles son esos conocimientos?

2.- ¿Cuál es su trabajo actualmente? (En la situación que el trabajo actual tenga relación con la capacitación)

- Ha mejorado su rendimiento ¿Cómo?

3.- ¿Durante la capacitación, en que clases crees que te fue más fácil aprender lo enseñado? (esto apunta a que describa los diversos estilos de capacitación)

- ¿Qué aprendo? ¿Cómo aprendo?
- Descríbame un ejemplo

4.- ¿Cómo es la manera en que te enseñan los profesores durante la capacitación? ¿Podrías describirlo?

5.- En este curso de capacitación existen diferentes maneras en las que los profesores les enseñan a ustedes, ¿Cuál de esas maneras de enseñar crees que es la con que más has aprendido?

6.- ¿Qué te gustaría cambiar sobre la manera en que los profesores les enseñan durante la capacitación? (apuntando a todas las áreas de capacitación)

- ¿Por qué lo cambiaría? Ejemplifiqué
- ¿Cómo mejoraría?

7.- ¿Cuáles son las características principales de su capacitación?

8.- ¿Qué tareas específicas desarrollo en su capacitación?

- Como las realizo
- Ha tenido problemas al realizarlas

9.- ¿Cuáles son los mayores desafíos que usted debió enfrentar?

- Porque considera que es un desafío
- Como enfrento estos desafíos
- Podrías explicarme algún desafío

10.- ¿Porque eligió esta opción de capacitación por sobre otras?

11.- ¿Qué destacaría sobre la capacitación? (apuntando a cada una de las áreas de capacitación)

12.- ¿Qué tarea desarrollo con mayor y menor dificultad?

Ejemplifique

### 12.3.- Consentimiento Aplicación Inventario de David Kolb

La presente investigación es conducida por \_\_\_\_\_, de la Universidad \_\_\_\_\_.

La meta de este estudio es:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder el Test de Estilos de Aprendizaje de David Kolb, el cual entrega información sobre la preferencia por un determinado estilo de aprendizaje, en base a los cuatro estilos que propone el autor. Esto tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Una vez obtenidos los resultados, el test será borrado.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

\_\_\_\_\_

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Me han indicado también que tendré que responder el test Estilos de Aprendizaje de David Kolb, lo cual tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

-----

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

#### 12.4.- Consentimiento Entrevista

La presente investigación es conducida por \_\_\_\_\_, de la Universidad \_\_\_\_\_.

La meta de este estudio es:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una serie de preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que podamos transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones serán borradas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

\_\_\_\_\_

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

-----

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

## 12.5.- Entrevistas

(Entrevistado: C Entrevistadores: E)

**E: ¿Piensa que se encuentra apto para desempeñarse en su trabajo con los conocimientos entregados por la capacitación?**

C: A mi manera.

**E: ¿Cómo a tu manera?**

C: Por qué yo realmente no se tanto de medir y cosas así... de... pero yo con la mente y a puro calculo lo hago igual como los que los están haciendo con guinchas y todo.

**E: ¿Antes te habías desempeñado en el rubro de la mueblería?**

C: Si po yo tenía acceso algo porque yo antes hacia las cosas con la artesanía hacia mesas de centros y miraba como las hacían y todo e igual aprendí algo.

**E: ¿Y tú nos puede describir lo que has aprendido acá?**

C: Acá he aprendido a pegar la esta café el enchape la melanina como se hace pa' que quedo todo parejito las mismas líneas los mismos cortes para que quede todo perfecto igual he aprendido arto.

**E: En la parte teórica haciendo la diferenciación entre lo teórico y práctico cual se te ha hecho más fácil.**

C: ¿Cuál es la teórica?

**E: la teórica está relacionada con las clases por ejemplo de matemática, o como llevar a cabo la realización del portafolio.**

C: Esa me cuestas.

**E: ¿Por qué?**

**C:** Porque no se tanto de numero como le digiera de medir cosas así nada.

**E: ¿Te acomoda la forma de enseñar de los instructores?**

**C:** si igual opino las cosas que no se po' llego y me dan las respuestas y todo si igual han sido con paciencia por mí sobre que yo soy el menos tengo estudios acá no como los otros. Yo pura maldad, maldad, maldad y ahora estamos haciendo las cosas bien.

**E: Nos puedes describir la manera que tiene los profesores de enseñar en la parte teórica.**

**C:** el escribe en la pizarra, nos hacen ejercicios sacar cuentas sacar todo pa' después llegar hacer un mueble y eso es lo que estamos haciendo. El profe igual nos enseña bien a cada uno a mí al menos se queda conmigo hasta que aprendo y de ahí pum va donde otro compañero.

Los profe enseñan bien están atento chiquillos cualquier cosa digamos 10 veces y las 10 veces lo enseña.

**E: ¿Cuáles son los mayores desafíos que has tenido que enfrentar tanto personales como acá en la capacitación?**

**C:** De ser responsable llegar aquí porque esto igual me sirve a mí porque saliendo de esto yo igual quiero trabajar por yo propio po' tener mi espacito tener mi mueblería cosa de comprar todo laminao y llegar y armar pa' empezar por mientras pa' empezar.

**E: ¿Por qué consideras que la responsabilidad ha sido un desafío?**

**C:** Porque en una meta que uno mismo se pone y uno tiene que mirar más a futuro po' igual po' ya no puedo hacer cosas a lo loco ya po' porque ya tuvimos la caída ya y me costó salir po' 10 años (pausa) sipo igual me dieron la oportunidad porque estaba 12 y me quedan dos todavía y estoy estudiando aquí con esos dos años de beneficio.

**E: ¿Por qué elegiste la capacitación de mueblería por sobre otra?**

**C:** Porque en la mueblería es en la que me desempeño más po' en la que más he estado ahí dentro de los 10 años estuve ahí en mueblería haciendo mesas de centro y cosas así po'.

**E: ¿Qué destacarías sobre la capacitación en la que estás?**

**C:** Trabajar (pausa) hacer los muebles, que uno mismo lo esté haciendo y al verlos terminado y ahí uno dice chuta igual puedo po' igual se puede po' y cualquier cosa mala que tengamos uno le dice al profe y ahí nos enseña al tiro, (pausa) así que es bueno po.

**E: ¿Qué tarea te ha costado desarrollar con menor dificultad?**

**C:** Desarrollo humano.

**E: ¿Por qué?**

**C:** Porque igual se mas o menos la profesora nos hace preguntas y yo respondo y cosas así.

**E: ¿Qué tarea has desarrollado con mayor dificultad?**

**C:** Me cuestan las clases de computación y cosas así porque no se tampoco.

**E: Nos puedes dar un ejemplo.**

**C:** Me ha costado la matemática los cálculos esas cosas.

**E: ¿Quieres agregar algo más?**

**C:** Na' po' que estoy contento con Infocap igual me ha dado la oportunidad y eso es bueno po' y hay que aprovecharla al cien y así sacar algo pa' tener su título y cualquier cosa y trabajar en cualquier rubro ya que por mi parte igual es complicado porque igual uno viene de allá y como que desconfían y aquí es un paso más que di po'.

**(Entrevistado: S Entrevistadores: E)**

**E: ¿Piensa que se encuentra apto para desempeñarse en su trabajo con los conocimientos entregados por la capacitación?**

**S:** Bueno yo diría que no (pausa) para mí me faltaría como más práctica de repente ósea en teórica yo creo que lo puedo hacer pero la practica yo no sé nada de manejo de herramientas acá recién he aprendido entonces eso es lo que a mí me cuestan más y he estado practicando igual acá en clase eso me da cierto temor las herramientas en manejo de herramientas.

**E: Usted menciona que ha practicado ¿qué herramientas ha utilizado?**

**S:** Bueno hemos usado las cierra de banco que le llaman, la caladora después la ruter esas son las herramientas que utilizamos acá

**E: Usted ¿está trabajando actualmente?**

**S:** No, ahorita no.

**E: ¿Por qué eligió esta capacitación por sobre otra?**

**S:** Bueno lo que pasa es que yo este... me gusta lo que es artesanía en madera y entonces he querido aprender a manejar las herramientas por eso porque quiero hacer marcos, cajas entonces quería saber usar las herramientas, saber cómo medir también todo lo que es la madera por los espesores.

**E: Usted, tenía experiencia anteriormente en artesanía.**

**S:** Claro, eso es lo que he aprendido el copach, hacer las cajitas, ósea quiero diseñar yo.

**E: Centrase en diseño solamente, por lo que usted decía es lo teórico lo que maneja más.**

**S:** Claro, lo practico todavía me da cierto temor porque a menos que sea una herramienta que tu no presiones pero rummm te jala el brazo, te jala con mucha fuerza y también hay que saber medir la cierra, el espesor de la madera.

**E: Durante la capacitación ¿En qué clases cree que le fue más fácil aprender lo que le están enseñando, haciendo la diferenciación entre teoría y práctica?**

**S:** Bueno yo diría la teórica más y la práctica digamos un 60 % pero me hubiera gustado más todavía.

**E: Pero, ¿cuál le ha costado más aprender?**

**S:** Las palabras técnicas porque son palabras totalmente nuevas para mi entonces ósea las que dicen los carpinteros esas palabras técnicas he tenido que estar repitiendo a que es el pie derecho, que es lateral que es este la cubierta el mesón todas esas cosas me la he tenido que aprender hacer ejercicios yo misma en mi casa dale y dale para acordarme porque hay que acordarse de eso porque el que habla dice mida esto, saque la cuenta de aquello mida los laterales que tanto mide entonces.

**E: Entonces usted por su cuenta ha tenido que tener un reforzamiento constante**

**S:** Exactamente, por ejemplo en YouTube se ve mucho de eso, ahí he tenido que buscar cuando he tenido que aprender a barnizar que va primero los procesos para barnizar todo eso he tenido que reforzar ahí también porque son palabras técnicas que uno no conoce.

**E: ¿Cuál cree que ha sido su mayor desafío?**

**S:** De repente el horario.

**E: ¿Por qué?**

**S:** Es que a veces yo trabajo por casa haciendo aseo, entonces me coincide que he trabajado y venir para acá a veces me queda demasiado lejos entonces uno llega apurada. Me agarra gusto la hora del taco si yo trabajo hasta las 6 ya me quedo ensartada por que llego tarde acá por eso siempre trato de trabajar hasta las 5 de la tarde 5 en punto donde este yo tengo que salir para llegar acá bien

**E: Ese ha sido un desafío personal. Pero en cuento a los conocimientos ¿cuál ha sido su dificultad?**

**S:** yo diría que no...no porque yo trato de aprender de integrarme y todo eso de participar y todo eso si no lo aprendo aquí si alguna duda tengo lo comienzo a buscar o si no me atraso.

**E: Nos puede describir la manera que tienen los profesores de enseñar.**

**S:** Ha habido pocas clases de power Paint, pero igual nos explica el profesor se da la paciencia si alguno no entiende se sienta con uno a enseñar y todo eso hasta que tratemos de no tener dudas.

**E: ¿Y en la parte práctica?**

**S:** También igual, en la teoría es en lo que yo me manejo pero en la práctica eso si me está haciendo temor las herramientas

**E: ¿Qué le gustaría cambiar sobre la manera que aquí se enseña si cree que falta algo para que usted tenga más confianza?**

**S:** Bueno a mí me gustaría más la práctica ósea que acá pudiéramos ir a algún lugar donde pudiéramos ir a trabajar aunque sea unos meses, ósea entrar como ayudante para uno mismo sentirse más segura o ir a la par que uno vaya aprendiendo y trabajando en otro lado.

**E: ¿Eso no se da con el proyecto que ustedes deben realizar acá?**

**S:** No, no.

**E: ¿Por qué a ustedes les entregan cierta cantidad de dinero?**

**S:** Claro para uno hacerlo en forma individual.

**E: ¿Esto luego no va a un concurso para que así puedan..?**

**S:** Claro nos han dicho que presentemos un proyecto de lo que queremos hacer nosotros entonces hemos hecho como un presupuesto de lo que necesitamos herramientas, materiales.

**E: ¿Ha sido fácil realizar el proyecto?**

**S:** Si porque nos explicaron bien los profesores tuvieron bastante tiempo para explicarnos que datos poner y eso. A mí me interesa mucho lo que es por ejemplo muebles para espacios reducidos en eso me quiero enfocar yo porque como las casas los departamentos ahora todos son chicos entonces.

**E: Usted nos puede relatar alguna clase**

**S:** A mí por ejemplo desarrollo humano la profesora de desarrollo humano ella por ejemplo nos trata de que nosotros nos conozcamos entre nosotros hace que contemos nuestras experiencias lo que nos pasa que es lo que queremos cada uno lograr entonces yo he visto casos de otras personas, de compañeros que la han pasado muy mal; yo también la estoy pasando mal por un problema x pero veo que otra persona la ha pasado mal, mal mal y están acá y están haciendo el esfuerzo de salir adelante y me da gusto de ver esos compañeros que tratan y sobre todo que quieren seguir adelante.

Aparte hay otro profesor de promoción creo que es que enseña muy bien su clase es como que uno se queda y no quiere salir te enseña una cosa como trabajar como promocionar lo que uno va a vender.

**E: Al momento de hacer la clase ¿él va dando ejemplos?**

**S:** Con ejemplos la estrategia que uno tiene que tener para vender, como buscar proveedores, este clientes.

**E: Les hace desarrollar.**

**S:** Nos explica, nos dice cómo debemos hacerlo donde podemos ir y todo eso. Todo va a depender de lo que uno quiere hacer.

**E: ¿Qué destacaría sobre esta capacitación?**

**S:** eee... yo diría que casi todo aporta algo. Para mí personalmente aporta todo, el hecho que también nos den el bono de pasaje a mi parece súper bueno porque la verdad es que los pasajes cuesta. A mí personalmente me gusta todo.

**E: ¿Qué tarea ha desarrollado con mayor dificultad acá?**

**S:** Bueno por ejemplo en el nivel 2 hemos hecho un mueble como así medio curvo que eso me costó saber cómo medirlo con la regla, usar la rúter esa parte en la que me costó más porque lo anote paso por paso para poder hacerlo porque es muy difícil.

**E: ¿Qué tarea ha desarrollado con menor dificultad?**

**S:** A veces yo soy muy seria para mis cosas de repente no se a veces están explicando o un compañero esta opinando y se ponen hablar eso me incomoda que no haya ese respeto.

**E: ¿Quiere añadir algo más?**

**S:** Que hicieran reforzamiento para uno poder practicar o trabajar en otro lado.