



# Determinar la amplitud y la profundidad de la capacitación

Cuando una capacitación es apropiada para el conocimiento y la experiencia de los participantes, cumple con las necesidades de desarrollo profesional, es relevante y brinda oportunidades de desarrollar habilidades y conocimientos. Algunos temas de capacitación abarcan un gran rango de conceptos, mientras que otros se enfocan más profundamente en un concepto en particular. **La amplitud y profundidad** del contenido es un término que se usa para describir el enfoque de los temas de las capacitaciones.

Los capacitadores que son intencionales al momento de la planificación y la descripción de la amplitud y la profundidad de la capacitación ayudan a los aprendices a seleccionar la capacitación que más se ajusta a sus necesidades. Los capacitadores podrían considerar los siguientes consejos e información sobre la amplitud y la profundidad al desarrollar y describir la capacitación.

## **Amplitud y profundidad en una experiencia de capacitación**

### **La amplitud de la capacitación**

*La amplitud se refiere a alcance de conocimiento sobre un tema que se abarca en una capacitación.*

El contenido puede abordar solo algunas áreas de conocimiento, o tocar brevemente varias áreas de conocimiento. Por ejemplo, una capacitación sobre el desarrollo socioemocional puede enfocarse únicamente en la importancia que tienen las relaciones en el desarrollo socioemocional. O la capacitación podría tocar diversas áreas de conocimiento sobre el desarrollo socioemocional, incluidas las etapas del desarrollo, la importancia de las relaciones, el desarrollo cerebral temprano, la cultura, el apoyo para el comportamiento, la autoconciencia, los entornos, etc.

### La profundidad de la capacitación

*La profundidad se refiere al grado hasta el cual se abordan o se exploran temas específicos en una capacitación.*

Por ejemplo, una capacitación sobre el desarrollo socioemocional puede detallar de qué manera las relaciones receptivas apoyan el desarrollo del cerebro, brindan estrategias para interacciones receptivas, y ofrece oportunidades para que los participantes participen en procesos cognitivos más profundos (por ejemplo, analizar, evaluar y crear).

### Términos que describen la amplitud y la profundidad

- **Resumen/introducción:** Información general sobre un tema que generalmente toca una variedad de temas sin proporcionar una exploración profunda del tema.
  - Una capacitación que brinda un resumen del aprendizaje socioemocional puede definir el aprendizaje socioemocional e identificar las cuatro competencias centrales sin entrar en detalle sobre una competencia en particular.
- **En profundidad:** Una exploración completa y detallada de un tema o concepto.
  - Una capacitación sobre el desarrollo cerebral temprano proporciona información detallada sobre la arquitectura del cerebro y el impacto de las relaciones receptivas en el cerebro en desarrollo.
- **Avanzada:** Construye sobre el conocimiento y las habilidades que los participantes adquirieron anteriormente.
  - Luego de asistir a una capacitación introductora sobre cultura, los participantes pueden realizar una capacitación avanzada para comprender sus prejuicios personales.
  - Una capacitación sobre prácticas para tener relaciones receptivas y recíprocas puede requerir una experiencia previa de trabajo con niños y familias.

## **Amplitud y profundidad: el impacto en la experiencia de aprendizaje adulto**

**Los aprendices adultos se benefician de comprender el contexto más amplio de un área de conocimiento.** Las capacitaciones que abarcan un rango más amplio de información proporcionan una base para explorar conceptos científicos. Con frecuencia, este es el formato de una capacitación de resumen o introductoria. El capacitador debe tener un conocimiento amplio del tema, para poder responder eficazmente las preguntas de los aprendices.

**Los aprendices adultos participan en un razonamiento más crítico si les dan la oportunidad de ahondar en menos conceptos y perseguir sus áreas de interés y sus pasiones.** Cuando los capacitadores y los educadores buscan lograr más profundidad en lugar de amplitud, aumentan más el poder del aprendiz (control de su propio aprendizaje) y su participación.

**Los aprendices adultos tienen la capacidad de pensar profundamente en los conceptos y aplicarlos a su vida diaria.** La capacitación apoya la implementación cuando ofrece oportunidades de estudiar conceptos e incorporarlos a la práctica existente.

**Los aprendices adultos logran el dominio de un tema cuando pueden integrar los conceptos a su conocimiento y sus experiencias existentes.** La capacitación que ofrece tiempo para reflexionar sobre las maneras en que los conceptos pueden servir en el trabajo del aprendiz alienta una práctica sostenible.

**Los aprendices adultos se benefician cuando el contenido y las actividades de la capacitación se adaptan a su nivel de conocimiento y a su experiencia.** Cuando las descripciones de la capacitación incluyen recomendaciones para el conocimiento y la experiencia previa de los participantes, se ayuda a los aprendices adultos a seleccionar capacitaciones que se adapten a sus necesidades. Los capacitadores también pueden llevar a cabo una evaluación breve como actividad de apertura para comprender y adaptarse mejor a las necesidades de los participantes.

## **La amplitud y la profundidad de la capacitación: factores a tener en cuenta**

Un abordaje común a la capacitación es proporcionar un resumen del tema (amplitud) y luego achicar el enfoque a uno o dos temas específicos (profundidad). Este abordaje alienta a los aprendices a pensar de una manera más crítica y a explorar la implementación de los conceptos de la capacitación.

Factores a considerar al momento de determinar la amplitud y la profundidad de una capacitación:

- Conocimiento y experiencia de los participantes
  - ¿Los participantes no conocen el material?
  - ¿Cuánta experiencia tienen los participantes con estos conceptos?
- Estructurar una capacitación
  - ¿Cómo identificará una capacitación para un nivel inicial o principiante?
  - ¿Cómo articulará el conocimiento o la experiencia recomendada que necesitan los participantes para una capacitación más avanzada?
- Problemas relacionados con el tiempo
  - ¿Cuánto tiempo le han asignado para la capacitación?
  - ¿Qué cantidad de tiempo sería apropiada para lograr los resultados de aprendizaje?
  - ¿Cuál es el estimado realista de disponibilidad de los participantes (es decir, el mejor día y horario) para la capacitación?
  - ¿El momento del día en el que ofrece la capacitación tendrá un impacto en la participación de los aprendices? Por ejemplo, el nivel de energía de los participantes puede ser más alto en la mañana que luego del almuerzo o la cena. O quizás los participantes no deseen encender sus cámaras en una capacitación en línea si su computadora está ubicada en una habitación donde sucede mucha actividad familiar.
- Contenido de la capacitación
  - ¿Cuánto contenido incluirá su capacitación?
  - ¿Por qué eligió este tema y cuál es el propósito de la capacitación? Por ejemplo, el tema puede estar determinado por las necesidades de los participantes, los pedidos del campo sobre una práctica emergente, las recomendaciones de políticas federales o estatales, el conocimiento del capacitador u otros propósitos específicos.
  - ¿Qué tipo de actividades usará para demostrar los resultados de aprendizaje?
- Apoyar el aprendizaje adulto
  - ¿Cuánto tiempo destinará para la reflexión?
  - ¿Cuánto tiempo destinará a la implementación o la planificación del programa?
  - ¿Cómo vinculará los conceptos con los conocimientos y prácticas existentes?
  - ¿Cómo alentará a los aprendices adultos a compartir sus experiencias y

conocimiento?

- ¿Cómo promoverá la colaboración entre los participantes?

Considere la profundidad y la amplitud de su capacitación y brinde una descripción detallada para ayudar a los participantes a seleccionar la capacitación del nivel apropiado según sus conocimientos, experiencias y niveles de comodidad. El capacitador se beneficia de un aumento en el interés y la participación de los participantes cuando el contenido y las actividades de la capacitación se adaptan a sus objetivos y necesidades.