

Las técnicas de capacitación basadas en medios audiovisuales, como DVD, películas, diapositivas de PowerPoint, videoconferencias, grabaciones de audio o de video, pueden ser muy eficaces y se utilizan con mucha frecuencia.

Los métodos audiovisuales son más costosos que las conferencias convencionales, pero desde luego, son más interesantes, es posible utilizarlos en las situaciones siguientes:

1. Cuando se tiene la necesidad de ilustrar la manera de seguir cierta secuencia a lo largo del tiempo; por ejemplo, cuando se enseña a reparar una máquina de fax. La posibilidad de detener la imagen, repetirla y reproducirla a mayor o menor velocidad es muy útil.
2. Cuando se tiene que exponer a los aprendices a sucesos que no pueden demostrarse con facilidad en conferencias en vivo, como una visita a una fábrica o una cirugía de corazón abierto.
3. Cuando se necesita capacitar a todos los empleados de una empresa y es demasiado costoso trasladarlos de un lugar a otro.

Capacitación simulada

La capacitación simulada es el método mediante el cual las personas aprenden con el equipo real o simulado que utilizarán en su trabajo, pero fuera de una situación laboral.

Se requiere cuando es demasiado costoso o riesgoso capacitar a los empleados en el trabajo. Por ejemplo, poner a trabajar de modo directo a nuevos empleados de la línea de ensamble lograría retrasar la producción. Es posible que en situaciones riesgosas la capacitación simulada sea la única alternativa práctica.

Cada vez más, la capacitación simulada recurre al uso de computadoras. De hecho, las herramientas computarizadas y de Internet han revolucionado el proceso de capacitación.

Capacitación por computadora

El aprendiz utiliza sistemas interactivos de cómputo o de DVD para mejorar sus conocimientos o sus habilidades.

La capacitación por computadora (CPC) es cada vez más interactiva y más realista. Por ejemplo, la capacitación interactiva multimedia “integra el uso de texto, video, gráficas, fotografías, animación y sonido para producir un ambiente complejo de capacitación en el que interactúa el aprendiz”. La realidad virtual “coloca al aprendiz en un ambiente artificial tridimensional que simula eventos y situaciones que podría experimentar en el trabajo”.

Un equipo de dispositivos sensoriales transmite las respuestas del aprendiz en la computadora; con la ayuda de lentes especiales y dispositivos auditivos y sensoriales, éste siente y escucha lo que ocurre en ese momento

Conferencia y presentación de videos

Las conferencias personales impartidas por expertos, la exhibición de videos, películas, audiovisuales, etc., depende más de la comunicación y menos de la imitación y la participación activa. Por lo general las conferencias permuten economizar tiempo y recursos; los otros métodos pueden requerir lapsos de preparación más amplios y presupuestos mas considerables.

Los bajos niveles de participación, retroalimentación, transferencia y repetición que estas técnicas muestran pueden mejorar mucho cuando se organizan mesas redondas y sesiones de discusión al término de la exposición.

Existe un método de capacitación más que, dada su posibilidad de retroalimentación instantánea y de repetición indefinida, resulta muy diferente de los otros las divulgaciones por computadora. Para objetivos de capacitación y desarrollo este método asume con frecuencia la forma de juegos. Esta técnica se utiliza mucho para capacitar a gerentes en la toma de decisiones, un campo en el que los procesos de aprendizaje por acierto y error resultan muy costosos.