

## INFORME FINAL

### PROYECTO 5%: FORMACIÓN ON LINE PARA INSTRUCTORES DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Resolución Exenta de SENCE N° 4819

julio de 2018

## ÍNDICE

	Pág.
1. Resumen Ejecutivo .....	2
2. Objetivos Generales.....	3
3. Objetivos Específicos.....	3
4. Alcance del Trabajo.....	4
5. Productos Entregables.....	4
6. Etapas y Actividades del Proceso.....	4-6
7. Cronograma .....	7
8. Metodología.....	8-9
9. Sistematización .....	9-10
10. Síntesis y Conclusiones .....	10
11. Levantamiento de información .....	11-25

### APARTADO

#### Contenido y planificación de las cápsulas:

Módulo 1 didáctica.....	26 – 83
Módulo 2 evaluación.....	83 – 132
Módulo 3 integración.....	133- 139

# Formación online para instructores de programas de capacitación

## 1. RESUMEN EJECUTIVO

En relación al proyecto realizado para la “formación de instructores”, se puede señalar que mediante la creación de una plataforma on-line y en base a contenidos estandarizados, ha permitido experimentar a los “instructores” en una plataforma virtual acceder a un proceso de “formación on – line”, de tal forma de poder adquirir y comprender los aspectos que han de considerarse para preparar, diseñar las propias capacitaciones en su área, pudiendo trascender a sus propios alumnos con el fin de obtener mejores y mayores resultados aplicables a la vida laboral.

El proyecto contó con un universo de participantes “instructores” relacionados a cursos de becas laborales, Otec’s y [www.chilefacilitadores.cl](http://www.chilefacilitadores.cl). El proceso se inició con una convocatoria virtual, generando contactos a través de mails con los relatores seleccionados.

La plataforma fue estructurada y diseñada en base a cápsulas (videos) divididos por temáticas, a las que el participante fue accediendo de acuerdo a su propio progreso, disponiendo además de material de apoyo en todo momento, permitiendo desarrollar y mejorar sus competencias para planificar, organizar, ejecutar y auto - evaluar su propio auto – aprendizaje. Asimismo, se llevó a cabo un seguimiento en cada etapa del proyecto, adecuando los contenidos expuestos en las cápsulas y midiendo los logros obtenidos hasta la finalización de la formación, permitiendo levantar información relevante para el proyecto relacionado a los logros obtenidos en y durante el aprendizaje.

Sin duda. las metodologías aplicadas, las mediciones realizadas a los participantes que accedieron a la formación, y la adaptación de los contenidos expuestos en la plataforma en función de los intereses y competencias del perfil de los instructores, fue lo que permitió la aplicabilidad y el logro de los objetivos de formación - aprendizaje del proyecto.

Este piloto fue autorizado mediante Resolución Exenta N° 4819 del 25 de octubre de 2016 y para su desarrollo contaba con un presupuesto total de \$25.567.000 y organismo ejecutor el propio OTIC (Corporación de Capacitación de la Construcción)

## 2. OBJETIVOS GENERALES

Diseñar, implementar y evaluar un curso para desarrollar competencias en la aplicación de técnicas grupales de transferencia, en el marco de la metodología del aprendizaje centrado en la actividad y de acuerdo al perfil de instructores de Chile Valora, dirigido a instructores de cursos de capacitación.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planificar actividades de formación, que faciliten el aprendizaje grupal, considerando los objetivos y el ambiente de aprendizaje, para optimizar el proceso de transferencia al interior de la empresa.
- Preparar los recursos de facilitación del aprendizaje grupal, adecuándolos a las necesidades específicas de los participantes, con el fin de asegurar las mejores condiciones de la transferencia.
- Aplicar técnicas didácticas para la transferencia del tipo grupal, enmarcadas por la metodología del aprendizaje centrado en la actividad, para asegurar en el participante la adquisición de aprendizajes significativos.
- Aplicar instrumentos de evaluación diseñados, recolectando las evidencias de la adquisición de las competencias durante y al término del módulo o plan formativo.
- Calificar el resultado de los instrumentos aplicados, determinando la aprobación del participante de acuerdo a los estándares definidos para ello.
- Desarrollar un curso de autoaprendizaje E-learning gratuito y disponibilizarlo en plataforma on-line.
- Pilotear un curso E-Learning con un grupo de 20 participantes, relatores que formen parte de cursos de becas laborales.

#### 4. ALCANCE DEL TRABAJO:

- Realización de una plataforma que alberga los contenidos [relatoresbecas.cl](http://relatoresbecas.cl)
- 19 cápsulas (videos) con contenidos de las siguientes temáticas: didáctica, evaluación e integración.
- 100 relatores invitados de la base de datos de Chilefacilitadores, 20 relatores invitados de Otec's involucradas con el Otic CCHC.

#### 5. PRODUCTOS ENTREGABLES:

- Plataforma relatoresbecas.cl
- 19 cápsulas con contenido de competencias andragógicas, cada cápsula contiene: Aprendizaje Esperado, conceptos, ejemplos, actividad de Aprendizaje, autoevaluación de la Actividad, lectura sugerida.
- Informe final de sistematización del proceso.

#### 6. ETAPAS Y ACTIVIDADES DEL PROCESO:

### CUADRO RESUMEN

ETAPAS	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
<b>ETAPA 1</b>		
<b>Diseño del curso</b>	<p>Se planificaron actividades de preparación de los recursos para el aprendizaje grupal, considerando objetivos y ambiente de aprendizaje, pensado en optimizar el proceso de transferencia al interior de la empresa, adecuándolos a las necesidades específicas de los participantes.</p> <p>Incorporar técnicas didácticas para la transferencia grupal, enmarcadas por la metodología del aprendizaje centrado en la actividad, para asegurar en el participante la adquisición de aprendizajes significativos.</p> <p>Permitir controlar el desarrollo del proceso de transferencia grupal, mediante estrategias de evaluación que permitieron detectar observaciones y generar oportunamente las acciones correctivas que correspondan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento del equipo de trabajo.</li> <li>- Preparar contenidos para el aprendizaje grupal.</li> <li>- Revisión de las técnicas didácticas apropiadas para la transferencia de conocimiento.</li> </ul>

	<p>Una vez aplicados los instrumentos de evaluación considerando los perfiles del oficio o de ocupación y el plan de evaluación diseñado para el proceso formativo, obtuvimos información permitiendo recolectar evidencias de la adquisición de las competencias durante y al término del módulo.</p> <p>Calificar el resultado de los instrumentos aplicados, determinando la aprobación del participante de acuerdo a los estándares definidos para ello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar estrategias de evaluación.</li> <li>- Aplicación de instrumentos de evaluación.</li> </ul>
<b>ETAPA 2</b>		
<b>Implementación del curso</b>	<p>Luego de la planificación del diseño del curso, la información es recopilada y sistematizada para dar forma a la plataforma, e donde se encuentra disponible un curso de autoaprendizaje E-learning gratuito, en donde las personas podrán acceder desde cualquier computador, permitiendo distribuir sus tiempos y espacios para lograr u mejor aprendizaje.</p> <p>Se extiende la invitación a la base de datos de Chilevalora a 100 facilitadores y a 20 facilitadores de la base de datos que maneja el Otic Cchc, esta invitación fue realizada vía mail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniones de preparación para implementar el curso.</li> <li>- Definir el diseño de la plataforma.</li> <li>- Contratación del hosting.</li> <li>- Definir mejoras en la transmisión de contenidos.</li> <li>- Invitar a los facilitadores a la plataforma.</li> </ul>
<b>ETAPA 3</b>		
<b>Evaluación del curso</b>	<p>Luego de la invitación a los facilitadores a acceder a la plataforma, se realiza un seguimiento, definiendo criterios de avance en la plataforma:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Registro.</li> <li>2. Acceso a las cápsulas.</li> <li>3. Finaliza el curso.</li> </ol> <p>Permitiendo definir el avance de los invitados y los logros obtenidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un seguimiento diario de los facilitadores.</li> <li>- Realizar un reporte final de los logros obtenidos y las dificultades en la plataforma.</li> </ul>

	<p>Luego se realizó una encuesta a cada participante, la cual contempló: motivación individual para realizar el curso, acceso, formato y diseño de la plataforma, contenido, tiempos de las cápsulas. Permitiendo obtener retroalimentación de los facilitadores usuarios de la plataforma.</p>	<p>- Encuestas de satisfacción a los usuarios de la plataforma.</p>
--	---	---

## 7. CRONOGRAMA

El tiempo para la realización de proyecto se estimó en 5 meses, sin embargo, presentamos diversas dificultades en la composición del equipo de trabajo, así también como en la creación de la plataforma y la evaluación de contenidos, aplazando el inicio del proyecto del 2016 al 2017, generándose su inicio en Diciembre 2017 hasta Mayo 2018.

ACTIVIDADES	SEMANAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>Etapa 1: Diseño del curso</b>																
Presentación equipo de trabajo																
Generación de contenidos																
Revisión de técnicas didácticas																
<b>Etapa 2: Implementación del curso</b>																
Reuniones de preparación																
Desarrollo contenido E-learning																
Diseño y desarrollo de la plataforma																
Invitación facilitadores																
<b>Etapa 3: Evaluación del curso</b>																
Ejecución piloto																
Aplicación encuestas de satisfacción																
Evaluación piloto																
<b>Entrega Informe Final</b>																



## 8. METODOLOGÍA

Se trabajó en un estudio exploratorio y con enfoque cualitativo, permitiendo documentar una experiencia, con la cual se podrían identificar relaciones potenciales a ser levantadas a través de investigaciones posteriores más rigurosas.

Tanto para el diseño como para la etapa de sistematización, se implementaron distintas técnicas metodológicas -cualitativas como cuantitativas - con un enfoque mixto.

Modalidad de Instrucción:

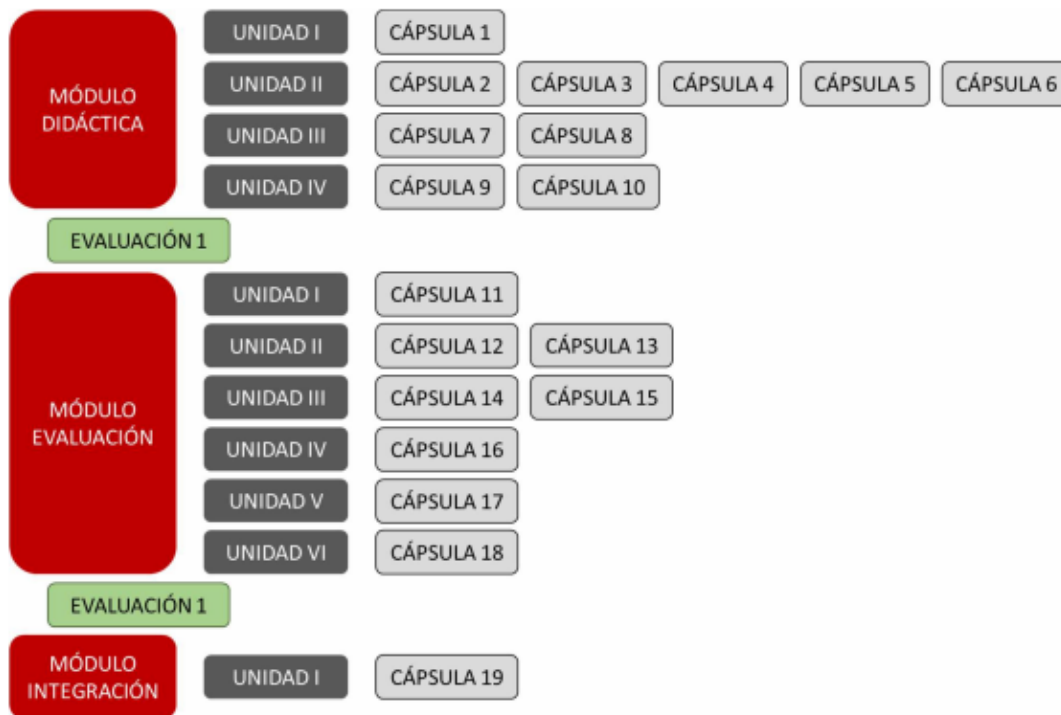
Asincrónica, es decir, la interacción es en tiempo diferido, lo que implica que el aprendizaje, en cuanto a su velocidad, está en manos del participante, utilizando todos los recursos disponibles.

Diseño instruccional para el autoaprendizaje considerándose éste como la forma de aprender por uno mismo donde la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes la realiza la persona por su cuenta ya sea mediante el estudio o la experiencia. Un sujeto enfocado al autoaprendizaje busca por sí mismo la información y lleva adelante las prácticas o experimentos de la misma forma.

El curso se compuso de tres módulos:

- DIDÁCTICA
- EVALUACIÓN
- INTEGRACIÓN

Los módulos de autoaprendizaje fueron distribuidos por cápsulas de autoaprendizaje.



## 9. SISTEMATIZACIÓN

La creación de un CURSO E-LEARNING para el desarrollo de las competencias, permitió a través de su presentación y contenido la aplicación de técnicas grupales de transferencia en el marco de la metodología del aprendizaje centrado en la actividad, evaluando el proceso y reportando los resultados. Fue dirigido a instructores, facilitadores que pertenecen actualmente a la base de datos de Chilefacilitadores, relatores que se encuentran activos. 120 invitados, a través de correos electrónicos, promoviendo la motivación para adquirir conocimientos que permitan mejorar la calidad de sus clases. Los invitados fueron heterogéneos en su edad, género.

El curso permitió desarrollar las siguientes competencias:

1. Realizar procesos grupales de transferencia, a partir de un diseño metodológico a cada situación y contexto, planificando el desarrollo del módulo y proveyendo los recursos necesarios para la ejecución.
2. Rescatar evidencias objetivas del proceso de evaluación aplicado a los participantes de un módulo formativo, calculando, ponderando, registrando y reportando los resultados a los niveles de decisión determinados por la empresa.
3. Reconocer los protocolos comunicacionales y administrativos relativos al proceso de evaluación aplicado en la empresa.

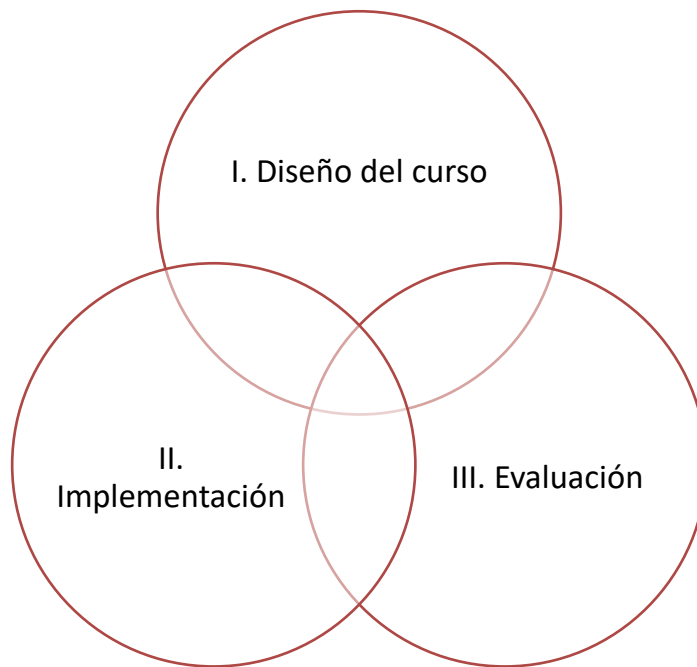
La modalidad E-LEARNING implica procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet, caracterizados por una separación física entre docentes y estudiantes, pero con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada. En esta modalidad, el estudiante pasa a ser el centro de la formación, al tener que autogestionar su aprendizaje. La motivación del relator es fundamental, además de tener a disposición una plataforma que permite distribuir sus tiempos en base a los requerimientos propios.

## SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

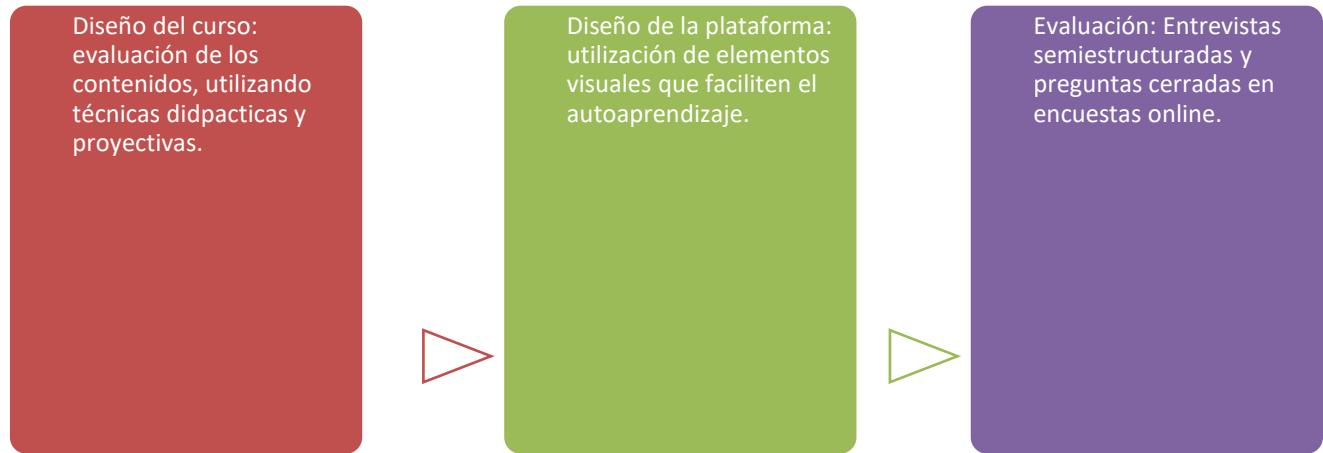
- Del total de relatores que finalizaron el curso, se caracterizan por tener más de X años desarrollan la actividad, dentro de un rango de edad considerado adulto, por lo que el curso está apuntado a relatores mayores con experiencia en la relatoría.
- Las cápsulas más interactivas fueron mejor catalogadas, demostrando que en un curso online, para atraer la atención y mantenerla, es necesario la utilización de técnicas audiovisuales.
- La importancia de los textos de lectura complementaria, permitieron que los relatores fueran ejercitando los conocimientos adquiridos, posteriormente al curso.
- En necesario que el curso online contenga menos cápsulas y de menor tiempo, centrándose en lo fundamental, para que sean masivos y pueda llegar a otro público objetivo con menor edad y menos experiencia.

## Levantamiento de información

El levantamiento de la información se realizó en base a:



### Descripción de la metodología



### Levantamiento de información:



El presente curso de autoaprendizaje tiene como objetivo desarrollar las competencias en didáctica y evaluación del aprendizaje, que un relator o facilitador del aprendizaje debe poseer, para el desarrollo eficiente y eficaz de actividades de capacitación.

Para ello, considera 3 Módulos:

1. DIDÁCTICA

2. EVALUACIÓN
3. INTEGRACIÓN

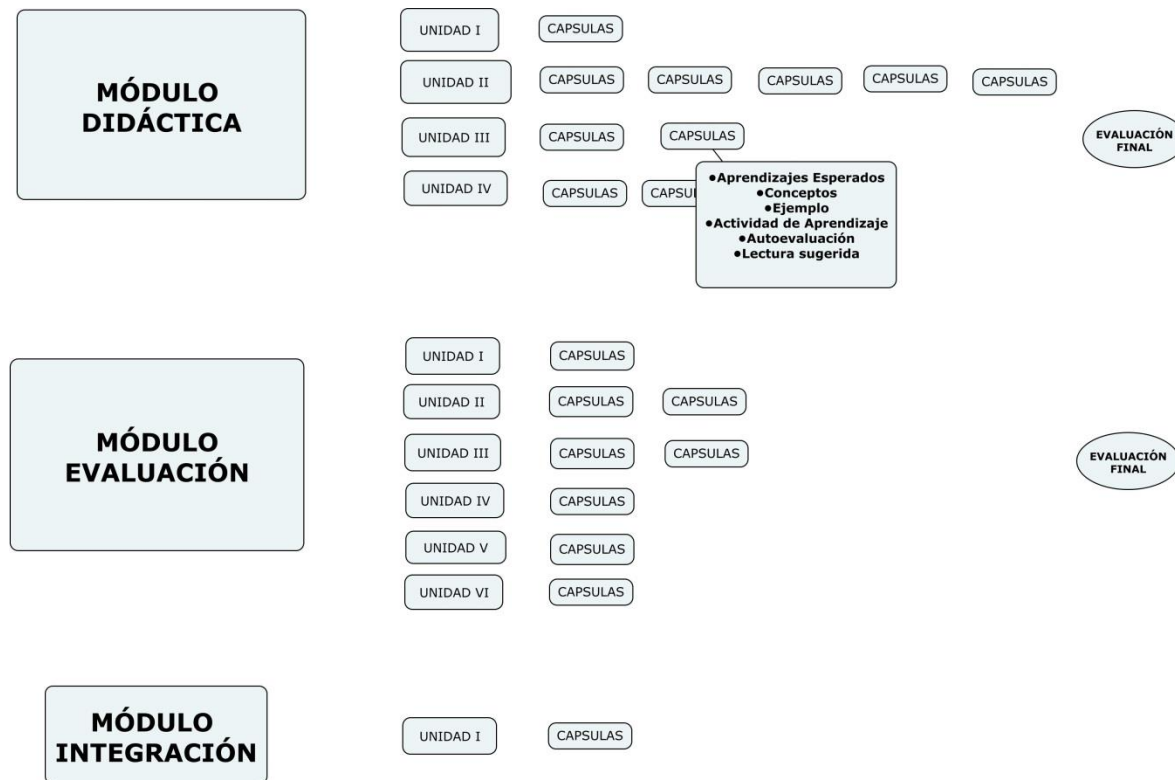
Cada módulo está compuesto por Unidades, y éstas a su vez, por Cápsulas de Autoaprendizaje.

En cada Cápsula encontrará la siguiente estructura:

1. Aprendizajes Esperados
2. Conceptos
3. Ejemplos
4. Actividades de Aprendizaje
5. Autoevaluación
6. Lectura sugerida y referencias

Al finalizar los Módulos de Didáctica y Evaluación, se presenta para cada uno, una Evaluación Sumativa de tipo Conceptual que le permitirá conocer sus niveles de logro y, retroalimentación.

El siguiente esquema grafica la estructura del curso:



## **MÓDULO 1 – DIDÁCTICA**

**Al finalizar EL Módulo de Autoinstrucción N° 1, Didáctica, Ud. estará en condiciones de** “Realizar procesos grupales de transferencia, a partir de un diseño debidamente adecuado a cada situación y contexto, planificando el desarrollo del módulo y proveyendo los recursos necesarios para la ejecución”.

Este Módulo está compuesto por las siguientes Unidades:

UNIDAD 1: CONCEPTOS BASICOS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA CAPACITACIÓN

UNIDAD 2: PLANIFICACIÓN

UNIDAD 3: RECURSOS DE FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE

UNIDAD 4: TECNICAS TRANSFERENCIA GRUPAL

## **MÓDULO 2. EVALUACIÓN**

**Al finalizar el Módulo de Autoinstrucción N° 2, Evaluación, Ud. estará en condiciones de** “Obtener –bajo un enfoque de formación por competencias- evidencias objetivas del resultado del proceso de aprendizaje, reportando los resultados a los niveles de decisión determinados por la empresa”.

Este Módulo está compuesto por las siguientes Unidades:

UNIDAD 1: MARCO CONCEPTUAL

UNIDAD 2: TIPOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

UNIDAD 3: PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

UNIDAD 4: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

UNIDAD 5: CALIFICACIÓN DE RESULTADOS

UNIDAD 6: RETROALIMENTACIÓN

### **MÓDULO 3 – INTEGRACIÓN**

**Al finalizar el Módulo de Autoinstrucción N° 3, Integración, Ud. estará en condiciones de “Desarrollar una sesión de clases, de acuerdo a una estructura, considerando los principios didácticos de transferencia y evaluación”.**

Este Módulo está compuesto por las siguientes Unidades:

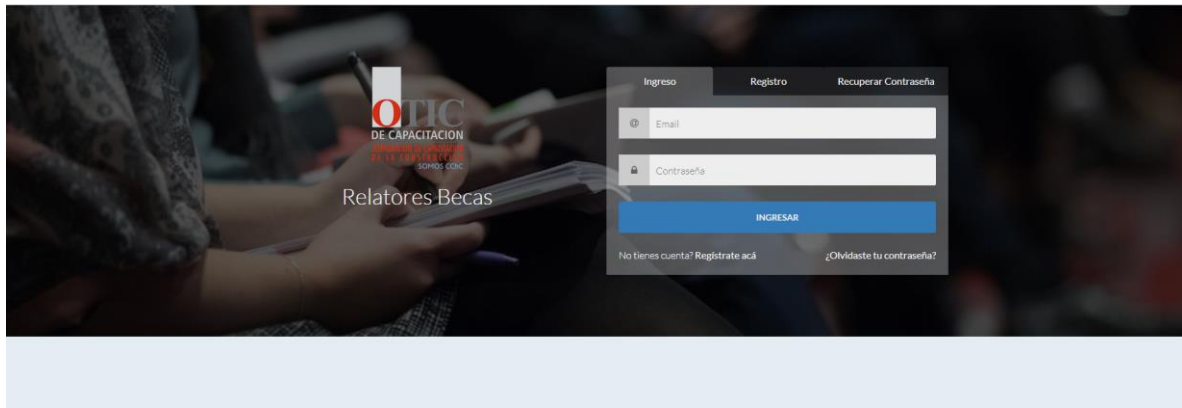
UNIDAD 1: ESTRUCTURA DE UNA CLASE Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA



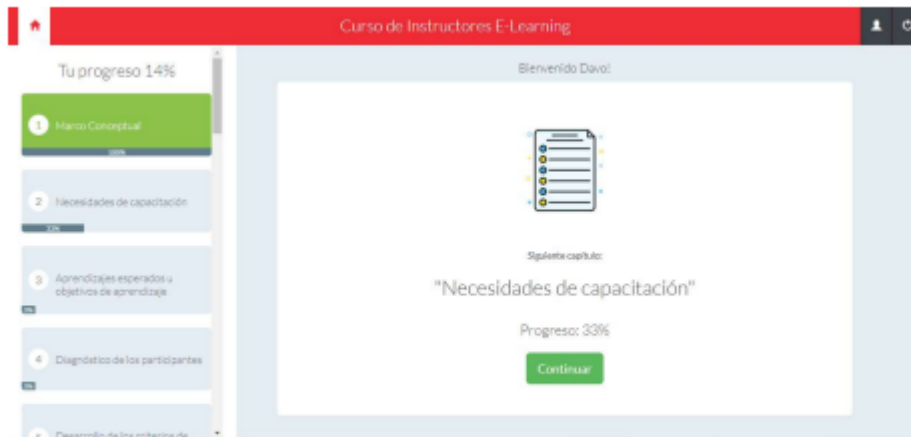
#### **Plataforma:**

La plataforma consiste en un sitio web en que cada usuario ingresa con una cuenta. El sitio está ordenado como un plan de estudios de 23 sesiones (19 sesiones de contenido, 2 sesiones de evaluación y 2 sesiones de resultados de evaluación). Cada sesión de contenido contiene un video, marco conceptual (manual), una autoevaluación y lectura complementaria. Es necesario completar todas las actividades para continuar a la siguiente sesión. A continuación, se presentan imágenes de las distintas secciones de la plataforma. Landing Page: El landing page se ve actualmente de la siguiente manera:





Home: En esta sección se muestra la clase en la que va el usuario, y el porcentaje de progreso de dicha sesión. Haciendo clic en “CONTINUAR”, el usuario puede seguir el curso donde quedó la última vez que ingresó.



Sesiones: En la sección de la izquierda, el usuario puede ver durante todo el curso el porcentaje de progreso que tiene del curso (en este ejemplo, 14%). Cada sesión tiene un video, Marco conceptual (manual con actividades), Autoevaluación y Lecturas complementarias. Sólo una vez completadas todas las actividades, puede presionar el botón “SIGUIENTE” y continuar a la siguiente sesión.



Evaluaciones y Resultados: En el curso hay dos evaluaciones. Una vez que se responden todas las preguntas se presiona “CONTINUAR” y automáticamente el usuario puede ver su resultado. El sistema le entrega el porcentaje de logro obtenido y las respuestas correctas a cada pregunta.

Al terminar todas las sesiones el curso se da por aprobado, la plataforma, lleva un registro del avance de todo lo realizado de modo que se puede hacer un seguimiento al avance realizado por cada uno de los relatores que participan de la plataforma.

Los vídeos están disponibles en la plataforma y cargados en la plataforma Vimeo.

La implementación se realizó en base a invitaciones, permitiendo la difusión del curso, enviadas al mail registrado en la base de datos de Chilefacilitadores.



De 117 invitados a través de mails a facilitadores, 71 se registraron en la plataforma, ingresando sus datos de forma exitosa, del total de registrados 27 facilitadores finalizaron el curso piloto relatores e-learning.

## Evaluación

Una vez finalizado el tiempo de pilotaje de la plataforma, en donde se realizaron las invitaciones y los facilitadores ingresaron a la plataforma, tuvo una duración de 3 semanas.

Finalizada la tercera semana, comenzó la etapa de evaluación, en donde se aplicaron encuestas de satisfacción a todos los facilitadores que se registraron en la plataforma.

La encuesta aplicada, tuvo como objetivo evaluar la percepción de los usuarios entorno al uso de la plataforma, evaluando diseño, utilidad, contenidos y tiempos, permitiendo presentar mejoras y aciertos.

La encuesta fue enviada vía mail, el formato fue el siguiente:



## Encuesta

### Feedback Curso Virtual “Competencias andragógicas: Módulo didáctica”

Queremos que nos ayudes a mejorar futuras oportunidades de aprendizaje virtual, es por esto que te invitamos a responder la encuesta a partir de tu experiencia en el curso de competencias andragógicas.

---

Sobre la invitación a participar del curso virtual, ¿Qué lo motivo a participar en el curso y que le pareció la convocatoria?

¿Qué le pareció la plataforma del curso virtual en cuanto al registro y a la revisión del contenido?

¿Qué le pareció el formato de presentación de contenidos en la plataforma?

En una escala de 0 a 5, la experiencia virtual, ¿contribuyó a su proceso de aprendizaje?

¿Cree que los contenidos tratados puedan tener impacto en el aprendizaje de sus alumnos?

En cuanto a los tiempos del curso virtual, éstos ¿le parecieron adecuados?

Si quiere dejar algún comentario sobre el curso, la plataforma o los contenidos del curso virtual, por favor escríbanos a continuación.

## Principales resultados:



## RESULTADOS

### Encuesta

Excelente

Videos largos, dificultaba el aprendizaje la extensión. Videos planos.

Bien, ya que consideraba material de lectura, videos y direcciones de paginas para poder reforzar algunos contenidos en caso de ser necesario.

¿Qué le pareció el formato de presentación de contenidos en la plataforma?

Muy bueno, didáctico y preciso.

BÁSICO  
(REALIZAR UNA SEGUNDA PARTE (VERSIÓN) CON MÁS PROFUNDIDAD DE CONTENIDOS Y OPCIÓN DE QUE SEA EVALUABLE.-)

Contenidos muy buenos, directos, específicos, útiles y de mucha ayuda. los videos muy claros, aunque había algunos contenidos que no se tuvo acceso.

## RESULTADOS

### Encuesta

En una escala de 0 a 5, la experiencia virtual, ¿contribuyó a su proceso de aprendizaje?

**PROMEDIO 4.3**





## RESULTADOS



### Encuesta

Si, hubo tiempos incluso  
para repasar

En cuanto a los  
tiempos del curso  
virtual, éstos ¿le  
parecieron  
adecuados?

Si. Fue muy preciso y directo  
a lo que realmente importa.

Sí los tiempos del curso me  
parecieron adecuados.

## ● Conclusiones

Si bien los contenidos del curso fueron extensos y poco virtuales (para ser una experiencia digital), hubo facilitadores interesados en completar el curso. \*Incluso más de las expectativas.

Los facilitadores agradecen esta instancia, en todas las evaluaciones, correos y manifestaciones declaran sentirse agradecidos por esta oportunidad de aprendizaje.

El traspaso de contenidos a digital podría haber resultado mejor, los facilitadores rescatan la bibliografía y contenidos, no así los videos.

Los facilitadores, desde el mundo de la enseñanza, valoran de sobremanera las evaluaciones dentro de las instancias formativas, siendo una mejora a considerar a futuro.

Piden desde la encuesta y en la sesión presencial, la extensión del curso con más contenidos y con mayor profundización de éstos.

Hay un mundo por explorar de facilitadores que están dispuestos a dar su opinión y participar en estas instancias que

Los incentivos deben ser claros y seguros,.

## **ANEXOS:**

### **MÓDULO 1.**

#### **DIDÁCTICA**

#### ***“UNA INTERRELACIÓN ENTRE EL APRENDER Y EL ENSEÑAR...”***

#### **UNIDAD 1: LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS**

#### **CÁPSULA 1**

#### **MARCO CONCEPTUAL**

### **I. APRENDIZAJE ESPERADO**

“Aplicar el concepto de Formación Basada en Competencias, considerando sus implicancias en los procesos de enseñanza- aprendizaje, en el marco de actividades de capacitación”.

#### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

1. Aplica, en su práctica, las características de la formación basada en competencias, a diferencia de la formación tradicional.

### **II. CONCEPTOS**

La información que a continuación se presenta corresponde solo a un marco de carácter general a fin de contextualizar el curso. Dada la importancia del enfoque, se invita a los interesados a profundizar en el tema para lo cual se sugiere lectura complementaria.

## Orígenes del concepto de “Competencia”.

“El contexto socioeconómico mundial y nacional revela una amplia necesidad de buscar nuevas formas de enfrentar desafíos altamente exigentes. Actualmente la globalización, desarrollo tecnológico y las altas tasas de cambio demandan a las empresas una competitividad creciente basada en fuertes incrementos de su productividad, calidad e innovación. A las personas, por su parte, se les demanda mayores exigencias de rendimiento acompañadas por una necesidad de incrementar sus habilidades a través de procesos de aprendizaje, capacitación y desarrollo permanente” (Dutra, en Mertens, 1996).

En este contexto, surge el concepto de “competencia laboral” dando respuesta a la necesidad de establecer una unidad de referencia objetiva, construida y validada por consenso por los actores provenientes de ámbitos específicos de la producción, del trabajo y de la docencia.

En el marco de la capacitación, este concepto obliga a reformular diseños curriculares, y de evaluación de los cursos vinculados a este tipo de desarrollo.

## Concepto de Competencia

El concepto de “competencia” se caracteriza por tener diversas definiciones. Entre ellas:

*Le Boterf*: Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.

*Mertens*: Aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

*Ministerio del Trabajo de Chile*: Las competencias laborales consisten en la capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. A diferencia de los conocimientos y las aptitudes prácticas, que pueden ser validados a través de los diplomas y títulos del sistema de educación técnica y profesional, las competencias requieren de un sistema especial de evaluación y certificación.

*Miranda.* De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

## **La Capacitación en el marco de la Formación Basada en Competencias**

Esta nueva concepción, que surge como respuesta a las necesidades del sector productivo ha impactado en forma de desafíos para la educación y la capacitación, que han debido responder a este nuevo paradigma.

En este contexto, entenderemos por Capacitación “todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional de la persona”.

Probablemente, la principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica, por una parte, y la posibilidad de una inserción cuasi natural y continua en la vida productiva de la persona.

Las principales características de un programa de capacitación por competencias -a diferencia del modelo tradicional- son las que siguen:

1. Las competencias que los participantes tendrán que cumplir son identificadas, verificadas por expertos locales y de conocimiento público.
2. Los criterios de desempeño y de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones explícitamente especificadas y de conocimiento público.
3. La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia.
4. La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.
5. El progreso de los alumnos en el programa es a un ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas.
6. La instrucción es individualizada al máximo posible.
7. Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.

8. El énfasis es puesto en el logro de resultados concretos.
9. El ritmo de avance de la instrucción es individual y no de tiempo.
10. La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.
11. Los materiales didácticos de estudio son modulares, incluye una variedad de medios de comunicación, son flexibles en cuanto a materias obligadas y las opcionales.
12. El programa en su totalidad es planeado, y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.
13. La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.
14. Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben “estar al servicio” de las tareas y funciones, por tanto, ser parte integral

Referencia: <http://campus-oei.org/oeivirt/fp/01cap04.htm>

### III. EJEMPLO

#### COMPARACIÓN MÉTODO TRADICIONAL VS FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

METODO TRADICIONAL	FORMACIÓN POR COMPETENCIAS	OBSERVACIONES
<p><b>CONOCER</b> las normas de seguridad y prevención de riesgos.</p> <p><b>IDENTIFICAR</b> la importancia de la prevención de accidentes laborales</p> <p><b>DISTINGUIR</b> entre accidentes laborales y enfermedades profesionales</p>	<p><b>EJECUTA</b> labores en una faena de construcción, considerando normas de seguridad y prevención de riesgos.</p> <p><b>UTILIZA</b> los elementos de protección personal de acuerdo a normativa vigente.</p> <p><b>APLICA</b> la normativa vigente de prevención de riesgos y ambiental, frente a accidentes laborales y a enfermedades profesionales.</p>	<p>El método tradicional se enfoca principalmente en la dimensión cognitiva del aprendizaje (saber). En la formulación de objetivos se utilizan verbos que implican conocimientos, que responden a esta misma dimensión.</p> <p>En la formación por competencias se consideran las dimensiones del saber. saber hacer y saber ser. Para lo cual, en la formulación de los aprendizajes esperados, se utilizan verbos de acción, observables y medibles en el desempeño.</p>

#### IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Responda SI o NO

A partir de las siguientes características de la formación basada en competencias señale, de acuerdo a su experiencia, cuáles ha considerado al realizar sus capacitaciones. Reflexione acerca de las ventajas que éstas presentan y de la factibilidad de considerarlas.

SI

NO

1. Las competencias que los participantes tendrán que cumplir son identificadas, verificadas por expertos locales y de conocimiento público.
2. La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.
3. Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.
4. La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.
5. El programa en su totalidad es cuidadosamente planeado, y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.
6. La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.
7. Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben ser parte integral de las tareas y funciones.

#### V. AUTOEVALUACIÓN

Responda SI o NO

En la selección de objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje y evaluación de sus capacitaciones, ha considerado:

SI

NO

1. Obtener información directa del sector productivo a fin de identificar las competencias requeridas por éste.
2. En el diseño de sus clases, ¿ha considerado la integración de las dimensiones del saber, saber hacer y saber ser?
3. En las evaluaciones aplicadas ¿ha tomado en cuenta las dimensiones del saber, saber hacer y saber ser?
4. En su rol de relator, retroalimenta permanentemente sobre los aprendizajes de los participantes?
5. Las actividades desarrolladas por los participantes, ¿se relacionan con situaciones de trabajo reales?
6. Sus clases privilegian la aplicación práctica de los conocimientos, por sobre la exposición?



## VI. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS

COMPETENCIA LABORAL. Manual de Conceptos:

[https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Foitcinterfor.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ffile\\_publicacion%2Fman\\_ops.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Foitcinterfor.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ffile_publicacion%2Fman_ops.pdf)

APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS

<http://aprendizajeporcompetencias.blogspot.cl/2006/12/concepto-de-competencias-de-guy-le.html>

La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Leonard Mertens

<http://campus-oei.org/oeivirt/fp/01cap04.htm>

40 PREGUNTAS SOBRE COMPETENCIA LABORAL.

<http://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2016/08/40preguntassobre-competencia-laboral.pdf>

## UNIDAD 2: PLANIFICACIÓN

**Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de** “Planificar en el lugar de trabajo las actividades de formación que faciliten el aprendizaje grupal, considerando los objetivos y el ambiente de aprendizaje, para optimizar el proceso de transferencia al interior de la empresa”.

Esta Unidad está compuesta por las siguientes Cápsulas:

Cápsula 1. Necesidades de capacitación

Cápsula 2. Aprendizajes Esperados u Objetivos de Aprendizaje

Cápsula 3. Diagnóstico y Ajuste de Aprendizajes –Esperados

Cápsula 4: Criterios de Evaluación

Cápsula 5: Matriz Didáctica

### CAPSULA 1

#### NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

##### I. APRENDIZAJE ESPERADO:

Levanta los requerimientos de capacitación de la empresa, mediante el uso de fuentes de información emanadas de la propia organización.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Levanta requerimientos de capacitación a partir de consultas a la empresa, en el marco de un enfoque por competencias.
2. Utiliza instrumentos de recolección de información pertinentes al objetivo.
3. Organiza la información obtenida en base a las dimensiones del saber, saber hacer y saber ser.

##### II.-CONCEPTOS:

Las necesidades de capacitación son aquellas que se establecen por medio de un análisis del desempeño laboral. Esta acción entrega información acerca de un momento determinado de la organización y arroja la descripción de una situación real, la que deberá compararse con la situación ideal establecida.

Los principales medios para llevar a cabo este análisis y poder determinar las necesidades de capacitación son: evaluación del desempeño, observación, cuestionarios, solicitud de supervisores y gerentes, reuniones inter-departamentales, examen de empleados, modificación del trabajo y entrevistas.

La detección oportuna de necesidades de capacitación ayuda a fortalecer el desempeño de las personas y en consecuencia se verá beneficiada la organización en la que laboran.

Es importante que este proceso permita obtener información acerca de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador y la norma o patrón de desempeño establecido como requerimiento del cargo. Lo anterior permite identificar en qué, a quién, cuánto y cuándo capacitar.

Se entiende por “conocimientos”, el saber, el decir la dimensión cognitiva de la competencia.

Se entiende por “habilidades”, el saber hacer, el decir la dimensión procedimental de la competencia.

Se entiende por “actitud”, el saber ser, el decir la dimensión actitudinal de la competencia.

Se recomienda realizar la Detección de Necesidades antes de llevar a cabo una capacitación, ya que se podría caer en el grave error de estar en el camino equivocado, recordemos que la capacitación es una inversión de la empresa en el recurso humano con el que cuenta, por lo que se debe ser muy cuidadoso con el proceso de la empresa.

De ser necesario, oriente a la organización en sus requerimientos de capacitación.

Existen diversos métodos para lograr detectar las necesidades de capacitación de una empresa, utilizar el mayor número de ellos podrá llevar a un mejor diagnóstico.

Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes:

- **Encuesta**, que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.
- **Entrevista**, que consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado. Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados.
- **Observación**, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar.
- **Consultores externos**, que consiste en contratar personas externas y especializadas en detectar necesidades de capacitación.

Los instrumentos más usuales son:

- **Cuestionario**, que es una forma impresa que contiene una lista de preguntas específicas dirigidas a reunir información sobre conocimientos, habilidades, opiniones acerca de aspectos del trabajo que desempeña la persona, o la empresa.
- **Descripción y perfil del puesto**, que consiste en analizar la descripción y perfil del puesto para conocer las funciones y los requisitos que debe satisfacer la persona que lo desempeña. De esta forma, se compara lo que requiere el puesto con lo que la persona hace.
- **Evaluación de desempeño**, que consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado.

### III.-EJEMPLO:

Pauta de entrevista para detectar necesidades de capacitación:

1. Identificación de la empresa (debe considerar su estructura organizacional)
2. Nombre y cargo del entrevistado
3. ¿Existe un Plan Estratégico que identifique las proyecciones en el área de capacitación?
4. ¿Existe un Plan de Capacitación en la empresa?

5. ¿Qué áreas identifica el Plan?
6. ¿Qué capacitaciones se han realizado?
7. ¿Existe algún estudio de impacto de las acciones de capacitación?

#### IV. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

##### REALICE UNA ENTREVISTA PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

1. Nivel jerárquico en la estructura organizacional en la que se requiere capacitación:

Consejo General \_\_\_\_\_ Auxiliar de área \_\_\_\_\_

Dirección General \_\_\_\_\_ Jefe de departamento: \_\_\_\_\_

Secretaria Técnica \_\_\_\_\_ Proyectista \_\_\_\_\_

Director de Unidad \_\_\_\_\_ Otro \_\_\_\_\_

(Las denominaciones de los niveles jerárquicos, se deberán adaptar a la estructura organizacional de la empresa de que se trate).

Realice una entrevista orientada a detectar necesidades de capacitación (puede utilizar la pauta dada como ejemplo considerando).

Complemente la información obtenida con un análisis documental respecto de:

- Desafíos de la organización explícitos (plan estratégico)
- Principales dificultades de contexto: turnos, dispersión geográfica, masa crítica, entre otros.
- Estrategias de solución: modalidades de formación
- Otros

Utilice fuentes de información tales como: informes (de producción, servicios, administración, etc.), incorporación de nueva tecnología, cambios organizacionales, resultados de las evaluaciones del desempeño por competencias.

Luego de obtener esta información, identifique los requerimientos de capacitación. A continuación, seleccione uno de ellos y organícelo en conocimientos, habilidades y actitudes.

## V.-AUTOEVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:

**SI**

**NO**

1. Obtuvo información directa de parte de la empresa
2. Realizó una entrevista para obtener la información
3. La entrevista permitió obtener información sobre:
  - a. Existencia de un Plan Estratégico que identifique las proyecciones en el área de capacitación
  - b. Existencia de un Plan de Capacitación en la empresa
  - c. Identificación de las áreas en que se requiere capacitación
  - d. Capacitaciones que se han realizado
  - e. Existencia de algún estudio de impacto de las acciones de capacitación
4. Complementó la entrevista con otras fuentes de información
5. Identificó necesidades de capacitación
6. Organizó la información obtenida en conocimientos, habilidades y actitudes

## VI.-LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS

### NECESIDADES DE CAPACITACION.

I unidad

<http://thammygogia.jimdo.com/necesidades-de-capacitaci%C3%B3n/>

## II Unidad

<http://thammygogia.jimdo.com/detecci%C3%B3n-de-necesidades-de-capacitaci%C3%B3n/>

## III Unidad

<http://thammygogia.jimdo.com/tecnicas-e-instrumentos-para-la-detecci%C3%B3n-de-necesidades-de-capacitaci%C3%B3n/>

## IV Unidad

<http://thammygogia.jimdo.com/proyectos-de-capacitaci%C3%B3n/>

## CAPSULA 2

### APRENDIZAJES ESPERADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

#### I. APRENDIZAJE ESPERADO:

Elabora Aprendizajes Esperados, en base a las necesidades de capacitación detectadas, considerando la estructura para su formulación.

##### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Elabora aprendizajes Esperados abarcando las necesidades de capacitación detectadas.
2. Redacta Aprendizajes Esperados de acuerdo a la estructura utilizada en su formulación.

#### II. CONCEPTOS:

Los aprendizajes esperados definen lo que se espera de cada participante en términos de saber, saber hacer y ser. También se pueden definir como el logro de aprendizaje descrito como una acción relacionada con el mundo laboral que debe incluir conocimientos, habilidades y actitudes.

Es el elemento que define lo que se espera que logren los participantes, expresado en forma concreta, precisa y observable.

Algunas características:

- Está compuesto de oraciones cortas que se inician con un verbo que permite expresar el aprendizaje en acción (ejemplo: prepara, diseña, describe, identifica, etc.); seguido del contexto en que se debe desarrollar (ejemplo: un organigrama de una empresa); y termina con una condición o condiciones (ejemplo: representando todos los cargos que lo conforman).
- El verbo seleccionado para identificar el aprendizaje esperado refleja el nivel de complejidad en el que se debe desarrollar la competencia. (Ver Taxonomía de Bloom).
- Los aprendizajes esperados están directamente relacionados con las distintas dimensiones (**saber, saber hacer, saber ser**) de las competencias, por lo tanto:

Para **el saber**, se distinguen contenidos conceptuales o declarativos

Para **el saber hacer**, se distinguen contenidos procedimentales o habilidades.

Para **el saber ser**, se distinguen contenidos actitudinales. Los aprendizajes orientados al desarrollo de actitudes



y valores apuntan al desarrollo de la formación personal y social para un desempeño adecuado en un contexto de trabajo determinado.

Para la redacción de un Aprendizaje Esperado se considera la siguiente estructura:

ACCIÓN + CONTEXTO + CONDICIÓN

### ALGUNOS VERBOS DE USO COMÚN EN LAS TRES DIMENSIONES:

#### Saber: Conocimientos

Citar	Localizar	Identificar
Comparar	Precisar	Interpretar
Completar	Sintetizar	Inferir
Definir	Roconocer	Explicar
Describir	Predecir	Nombrar
Diferenciar	Especificar	Preveer

#### Saber hacer: Habilidades

Acordar	Buscar	Construir	Verificar
Administrar	Calcular	Controlar	Seleccionar
Analizar	Calificar	Definir	Supervisar
Apoyar	Capacitar	Coordinar	Planificar
Aplicar	Clasificar	Demostrar	Originar
Asesorar	Contabilizar	Desarrollar	Evaluar

#### Saber ser: Actitudes

Aceptar	Asistir	Empatizar
Acordar	Auxiliar	Ayudar
Alcanzar	Comunicar	Expresar
Apoyar	Disponerse a	Valorar
Aprobar	Clasificar	Sensibilizarse
Atender	Comprometer	Respetar

### III. EJEMPLO

Ejemplo de redacción de un Aprendizaje Esperado		
ACCIÓN	CONTEXTO	CONDICIÓN
Aplica normas de seguridad y prevención de riesgos	discriminando accidentes laborales y enfermedades profesionales, en una faena de construcción	considerando la normativa vigente de prevención de riesgos y ambiental.

#### Revisar ejemplo:

**Acción:** Aplica normas de seguridad y prevención de riesgos

**CONTEXTO:** en una faena de construcción discriminando accidentes laborales y enfermedades profesionales

**CONDICIÓN:** De acuerdo a la normativa vigente de prevención de riesgos y ambiental.

### IV. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE:

1. En base a lo detectado en los requerimientos de capacitación, elabore (es el objetivo ,AE, de la unidad 2) dos Aprendizajes Esperados

Aprendizajes Esperados

ACCIÓN	CONTEXTO	CONDICIÓN(es)

## V. AUTOEVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:

☐ SI ☐ NO

Los Aprendizajes Esperados:

1. Tienen su origen en un requerimiento de capacitación previamente identificado.
2. Consideran la dimensiones del saber (conocimientos).
3. Consideran la dimensión del saber hacer (habilidades).
4. Consideran la dimensión del saber ser (actitudes).
5. Se redactan considerando la acción.
6. Se redactan considerando el contexto.
7. Se redactan considerando las condiciones.
8. Se redactan utilizando verbos según la dimensión de que se trate

## VI. LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS

REDACTA CORRECTAMENTE APRENDIZAJES ESPERADOS

<http://educacionfisicaxcompetencias.blogspot.cl/2010/07/redacta-correctamente-aprendizajes.html>

APRENDIZAJES ESPERADOS

<http://aprendizajesesperadosmaral.blogspot.cl/>

TAXONOMIA DE BLOOM

<http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/cprofestenerifesur/2015/12/03/la-taxonomia-de-bloom-una-herramienta-imprescindible-para-ensenar-y-aprender/>

**TAXONOMÍA DE BLOOM (ANDERSON).** Link tomado de “Manual de Procedimientos autorización de actividades de capacitación a realizarse por organismos técnicos de capacitación, OTEC (SENCE).

<http://www.eduteka.org/pdfdir/TaxonomiaBloomCuadro.pdf>

## CAPSULA 3

### DIAGNÓSTICO DE LOS PARTICIPANTES

#### I. APRENDIZAJES ESPERADOS

Realiza un Diagnóstico Inicial de los participantes en vistas a contrastarlo con los aprendizajes esperados detectados en las necesidades de capacitación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Realiza un diagnóstico de los participantes aplicando un método que aporte información sobre el perfil de entrada de los participantes, considerando las características del contexto.
2. Adapta los aprendizajes esperados, según los resultados del diagnóstico.

#### II. CONCEPTOS

Se entiende por Diagnóstico Inicial, el proceso mediante el cual se obtiene información relevante acerca de las condiciones de entrada de los participantes, en cuanto a saberes y capacidades que se consideran necesarios para iniciar con éxito nuevos procesos de aprendizaje.

“El diagnóstico es una radiografía que facilitará el aprendizaje significativo y relevante, ya que parte del conocimiento, de las situaciones previas y de las actitudes y expectativas de los participantes”. (Santos Guerra, 1993).

El Diagnóstico Inicial permite:

- Orientar la toma de decisiones respecto del proceso enseñanza aprendizaje.
- Identificar las características y conocimientos previos de los participantes (intereses, necesidades, expectativas, debilidades)
- Identificar las características del contexto (posibilidades, limitaciones, necesidades, etc.)
- Ajustar la visión inicial (expresada en Aprendizajes Esperados) a las necesidades y característica de los participantes

El iniciar el proceso de capacitación sin elaborar un diagnóstico, puede significar:

- Que se haga un uso inadecuado del tiempo y de recursos asignados a la capacitación.

- Estar enseñando lo que ya se sabe, lo cual conlleva a una eventual desmotivación en lo que al proceso se refiere;
- Estar enseñando a un nivel mucho más alto que el de sus conocimientos actuales, o cual dificultará la internalización de nuevos contenidos.

Momentos de aplicación:

- **El momento de la inscripción.** Se utiliza para evaluar si el postulante tiene el perfil de ingreso requerido para la instancia de formación en la que desea inscribirse, o si debería ser reorientado en otras alternativas de formación.
- **El momento en que el relator o instructor comienza a trabajar con el grupo de aprendizaje.** En esta instancia, se analizan aspectos relativos a las expectativas, intereses, motivaciones, experiencia laboral y personal, saberes y capacidades de los participantes del grupo. Esto permite profundizar en el conocimiento que se tiene sobre las condiciones iniciales de los participantes y las posibles dificultades que se pueden presentar, todo lo cual debe ser considerado para orientar el aprendizaje, optimizar el diseño o la programación, y contextualizar cada situación de enseñanza.
- **El momento en que se considere necesario.** El propósito en este caso es el de identificar las causas subyacentes a determinados errores -o dificultades en el aprendizaje- que pueden producirse en el desarrollo de los respectivos procesos.

Los métodos pueden ser variados. Entre ellos:

1. Preguntas
2. Cuestionarios
3. Lluvia de ideas
4. Dinámicas grupales que incentiven al participante a exponer su experiencia frente al tema. Prueba de Diagnóstico

Una vez obtenidos los resultados, es posible adecuar los aprendizajes esperados (objetivos de aprendizaje) preestablecidos, según experiencias previas de los participantes, regulando el tiempo disponible y los contenidos según los puntos críticos identificados

A fin de lograr un aprendizaje significativo, es necesario:

1. Contar con un diagnóstico de los participantes, es decir **detectar las ideas previas que éste posee en relación con el tema que se va a tratar y el mayor o menor dominio de los procedimientos que van a ser necesarios para su desarrollo. También es importante detectar las actitudes de los participantes hacia la temática.**

2. Contrastar diagnóstico de los participantes con los aprendizajes esperados desarrollados, realizando las adecuaciones necesarias en éstos para cubrir más efectivamente las necesidades de capacitación de los participantes.

La información a este respecto, se puede obtener mediante Pruebas de Diagnóstico como asimismo a través de dinámicas semi-formales a través de las cuales son los propios participantes quienes proporcionan información acerca de su nivel de competencia respecto del tema, como asimismo de sus intereses y actitudes frente al mismo.

### III. EJEMPLO

Dinámica de Grupos: Lluvia de ideas paso a paso

Lluvia de ideas por tarjetas:

Hacer un listado de los problemas que experimenta un determinado grupo, organización, colectivo o territorio es una de las formas más sencillas de comenzar a realizar un análisis de la realidad. Una manera rápida, ordenada y sistemática de hacerlo es mediante la técnica de la lluvia de ideas por tarjeta. Esta técnica permite recolectar de forma ágil todas las ideas, percepciones e impresiones de las personas afectadas por la situación que se analiza. Además permite ordenar y clasificar todas esas percepciones, de manera que se pueda establecer cuáles son los principales temas implicados en la realidad analizada. De esta forma se obtiene una primera descripción de los elementos importantes a que se debe atender en el trabajo.

Se puede recurrir de forma preferente a la técnica de la lluvia de ideas por tarjetas cuando:

- a) Se enfrenta por primera vez el análisis de algún aspecto de la realidad de un grupo, colectivo o comunidad;
- b) cuando se necesita obtener una idea general de las valoraciones y posturas de un grupo, colectivo o comunidad ante un evento concreto o una propuesta determinada.

Asimismo, la lluvia de ideas por tarjetas suele utilizarse como una técnica de apoyo a la generación de ideas en el marco de otras muchas técnicas.

LA LLUVIA DE IDEAS POR TARJETAS PASO A PASO:

Para el desarrollo de esta técnica el facilitador debe considerar los siguientes aspectos:

1. Reunir al equipo de trabajo que vaya a realizar el análisis y explicar el objetivo y el desarrollo de la sesión.

2. Plantear una pregunta abierta acerca de la realidad que se pretende analizar de manera que los participantes puedan ponerse a pensar sobre ella. En una cartulina se escribe dicha pregunta de manera que quede a la vista de todos (por ejemplo: «cuáles son los problemas que vive nuestra comunidad»).
3. Cada participante, de manera individual, escribe en pequeñas tarjetas las ideas que le vienen a la cabeza relacionadas con la pregunta. Pueden ser intuiciones que se tengan, percepciones, impresiones, constataciones etc... Conviene que las respuestas de los participantes sean lo más concretas y específicas que ellos puedan. Es importante escribir una sola idea por tarjeta.
4. A continuación se comparte y contrasta el trabajo en un grupo más grande. Cada participante expone sus tarjetas y éstas se van agrupando por afinidad temática. Al final de este ejercicio habrá diversos “montoncitos” de tarjetas, cada uno de los cuales se refiere a un tema. Es posible que algunas tarjetas se repitan o que sean muy parecidas, en cuyo caso es posible unirlos e incluso darle otra denominación que capte mejor su significado. En cualquier caso, esto ha de ser fruto de la discusión y el consenso del grupo.
5. A cada montoncito de tarjetas, se le otorga un nombre que resuma de forma general al conjunto de tarjetas que agrupa. Éstos serán los temas principales implicados en la realidad que estamos analizando. A continuación se inicia un turno de comentarios y reflexiones sobre el ejercicio anotando las conclusiones a las que se llega. Con el material generado y a partir de la discusión se puede continuar tratando de hacer una nueva lluvia de ideas por tarjetas para profundizar en un aspecto concreto de los que hayan salido o priorizar los temas por orden de importancia, (frecuencia, dificultad, entre otros, por ej.)
6. Finalmente se recoge el material y se pasa en limpio para que no se pierda la información. Si se hacen fotos de cada paso del proceso, servirán de evidencias y luego para ilustrar los informes o memorias que se realicen sobre este trabajo.

#### IV. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Adapte el ejemplo de dinámica de Lluvia de Ideas, a una situación de curso que permita obtener información acerca del nivel de entrada de los participantes a un curso de capacitación.

#### V. AUTOEVALUACIÓN

SI

☐

NO

☐

1. Explicó el objetivo de la sesión.
2. Explicó el desarrollo de la sesión.
3. 3. Planteó una pregunta abierta pertinente acerca de la realidad que se pretende analizar.



4. Cada participante, de manera individual, escribió en pequeñas tarjetas las ideas relacionadas con la pregunta.
5. Se contrastó, el trabajo en un grupo más grande.
6. Cada participante expuso sus tarjetas
7. Se agruparon las tarjetas por afinidad temática, adjudicándoles una denominación (Estos son los “Montoncitos”. Si es así, en el texto, estimo es mejor especificarlas de esta forma: “Afinidad temática, Áreas, entre otras...”)
8. El criterio de agrupación de tarjetas fue consensuado en el grupo.
9. Se sistematizó la información obteniendo un diagnóstico

## **VI. LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS**

### **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

<http://thammygogia.jimdo.com/necesidades-de-capacitaci%C3%B3n/>

### **DINAMICA DE GRUPO: LA LLUVIA DE IDEAS PASO A PASO**

<http://cursoseducadores.blogspot.cl/2014/04/dinamica-de-grupos-lluvia-de-ideas-paso.html>

## **CAPSULA 4.**

### **DESARROLLO DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN.**

#### **I.-APRENDIZAJES ESPERADOS:**

Desarrolla Criterios de Evaluación en consistencia con los Aprendizajes Esperados, considerando la estructura para su formulación.

##### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

1. Elabora Criterios de Evaluación en consistencia con los Aprendizajes Esperados Redacta 2. Criterios de Evaluación de acuerdo a la estructura utilizada en su formulación.

#### **II.-CONCEPTOS:**

Los Criterios de Evaluación corresponden al conjunto de subacciones observables en el proceso formativo, inferidos del aprendizaje esperado que junto con ciertas condiciones, tales como seguridad, tiempo, proceso, producto, actitudes, describen lo que se debe considerar para determinar el logro del aprendizaje.

Los criterios de evaluación describen el estándar o ideal que se espera logre el participante en su desempeño ante una tarea o actividad.

La utilidad más inmediata de los criterios de evaluación está en servir a la verificación del grado de adquisición de los aprendizajes previstos. Con ellos se valora el alcance, logro o desarrollo de los aprendizajes esperados, pero principalmente, tiene un sentido orientador para el participante al explicitar respecto de qué será valorado y en qué nivel de logro.

Al redactar un Aprendizaje Esperado y un Criterio de Evaluación, es importante tener presente los aspectos actitudinales de una competencia. Entre ellos: trabajo en equipo, seguridad personal, cuidado del medioambiente, consideración de las normas, trabajo responsable y prolijo, etc.

Sus características en cuanto a redacción con similares a las de los Aprendizajes Esperados. También se utiliza la misma estructura de los Aprendizajes Esperados. Es decir:

ACCIÓN + CONTEXTO + CONDICIÓN o condiciones

#### **IMPORTANTE.**

### III.-EJEMPLO

Ejemplo de redacción de un Criterio de Evaluación		
ACCIÓN	CONTEXTO	CONDICIÓN
Utiliza elementos de protección personal	adecuados a la situación de trabajo	cuidando su integridad física en las tareas relacionadas con la obra de edificación, de acuerdo a normativa vigente.
Verifica que todos los elementos, equipos, y herramientas estén en correctas condiciones	antes de ser utilizadas en las faenas de construcción,	de acuerdo a protocolos de revisión.
Aplica normativa sobre responsabilidades legales	Asociadas a accidentes laborales y enfermedades profesionales,	En caso que ocurra algún accidente o incidente en la faena de construcción.

El siguiente cuadro permite observar la directa relación que debe existir entre el Aprendizaje Esperado y el Criterio de Evaluación (tomado del Programa de Prevención de Riesgos en la Construcción, Ministerio de Educación. Chile)

## **APRENDIZAJE ESPERADO**

Aplica normas de seguridad y prevención de riesgos en una faena de construcción, discriminando accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando la normativa vigente de prevención de riesgos y ambiental.

## **CRITERIOS DE EVALUACION**

1. Utiliza elementos de protección personal cuidando su integridad física en las tareas relacionadas con la obra de edificación, de acuerdo a normativa vigente.
2. Verifica que todos los elementos, equipos, maquinarias y herramientas estén en correctas condiciones antes de ser utilizadas en las faenas de construcción, de acuerdo a protocolos de revisión.
3. Aplica normativa asociada a accidentes laborales y enfermedades profesionales, en caso que ocurra algún accidente o incidente en la faena de construcción.

#### IV.-ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE:

En base a la actividad desarrollada en la Cápsula 2 de la presente Unidad, defina 3 Criterios de Evaluación para cada uno de los Aprendizajes Esperados ya identificados.

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACION
1.	1.
	2.
	3.
2.	1.
	2.
	3.

#### V.-AUTOEVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:

☐ SI ☐ NO

Los Criterios de Evaluación:

1. Se infieren claramente del Aprendizaje Esperado.
2. Corresponden a subacciones observables
3. Se redactan considerando la acción
4. Se redactan considerando el contexto
5. Se redactan considerando las condiciones
6. Las condiciones están referidas a alguno de los criterios como seguridad, tiempo, proceso, producto, actitudes
7. Se redactan utilizando verbos según la dimensión de que se trate

## VII.-LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS

¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE FORMULAR CRITERIOS DE EVALUACIÓN?

<http://www.educacion360.org/noticias/actualidad-educativa/item/99-%C2%BFcu%C3%A1l-es-la-importancia-de-formular-criterios-de-evaluaci%C3%B3n>

IMÁGENES DE REDACCIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN

<https://www.google.cl/search?q=redacci%C3%B3n+criterios+de+evaluaci%C3%B3n&espv=2&biw=1242&bih=606&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjsy9zqiPTOAhWCgpAKHfYYBcUQsAQIMw&dpr=1.1>

## CAPSULA 5

### MATRIZ DIDÁCTICA

#### I. APRENDIZAJES ESPERADOS

Diseña una matriz didáctica **para cada módulo** del plan formativo, estructurada por sesiones, objetivos de aprendizaje, contenidos, evaluaciones y tiempos de aplicación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

3. Diseña una Matriz Didáctica que traduzca los requerimientos de capacitación en una propuesta formativa.
4. Completa una Tabla de Matriz Didáctica considerando información sobre: Aprendizajes Esperados, Criterios de Evaluación, Tiempo y Contenidos.

#### II. CONCEPTO

Planificar es una tarea fundamental para el relator, pues permite unir la teoría con la práctica. Posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los participantes. De lo contrario, si no se piensa previamente lo que se quiere hacer, es posible que éstos perciban una serie de experiencias aisladas, destinadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la consecución de un proceso.

La importancia de planificar radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr con los participantes. Ello implica tomar decisiones previas a la práctica sobre **qué** es lo que se aprenderá, **para qué** se hará y **cómo** se puede lograr de la mejor manera.

Esta planificación se concretiza en una Matriz Didáctica.

La Matriz Didáctica es la expresión gráfica de la etapa de planificación, en la cual se explicita - en consecuencia con los respectivos Criterios de Evaluación- el tiempo (sesiones), contenidos, técnicas didácticas (estrategias de enseñanza), actividades y procedimientos evaluativos.

Recursos didácticos:

1. **Tiempo.** corresponde al número de horas que toma el logro de un determinado aprendizaje esperado, expresado además, en N° de sesiones.
2. **Contenidos.** Corresponden al "saber" de la competencia, es decir, los conocimientos que fundamentan el "hacer".
3. **Técnicas Didácticas.** Metodologías o estrategias pedagógicas que despliega el facilitador para alcanzar los aprendizajes esperados (enseñanza) por parte de los participantes. Ver Cápsula 3, Técnicas Didácticas
4. **Actividades** que realiza el participante para el logro de los aprendizajes esperados (aprendizaje).

5. **Procedimientos evaluativos.** Forma de constatar el logro de los aprendizajes esperados.

### III. EJEMPLO

#### MATRIZ DIDÁCTICA

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO (SESIONES)	CONTENIDOS	RECURSOS O MEDIOS	TECNICAS DIDÁCTICAS	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS
-------------------------	----------------------------	----------------------	------------	----------------------	------------------------	-------------	-------------------------------

### IV. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Complete las primeras cuatro columnas de la siguiente tabla en consecuencia con los Aprendizajes Esperados y Criterios de Evaluación que surgieron de su detección de necesidades de capacitación. Cápsulas 2 y 4

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO (SESIONES)	CONTENIDOS	RECURSOS O MEDIOS	TECNICAS DIDÁCTICAS	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS
-------------------------	----------------------------	----------------------	------------	----------------------	------------------------	-------------	-------------------------------

### V. AUTOEVALUACIÓN

**SI**

**NO**

- Los Aprendizajes Esperados consignados en la Tabla anterior, corresponden a los definidos conforme al proceso de detección de necesidades.



2. Los Criterios de Evaluación consignados en la Tabla anterior, corresponden a los definidos conforme al proceso de detección de necesidades.
3. El tiempo y N° de sesiones permiten cubrir la totalidad de los Aprendizajes Esperados.
4. Los contenidos son coherentes con el Aprendizaje Esperado y corresponden al “saber” de la competencia.

## **VI. LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS**

### **IMÁGENES DE PLANIFICACIÓN DE CLASES.**

<https://www.google.cl/search?q=planificacion+clases&espv=2&biw=1046&bih=517&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjy0eSdpqjPAhVFDJAKHe-cCY4QsAQILQ>

### **PLANIFICACIÓN DE CLASES. EL GRAN DESAFÍO DE TODO EDUCADOR**

<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=75900>

## UNIDAD 3

### RECURSOS DE FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE

**Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de** “Preparar los recursos de facilitación del aprendizaje grupal, adecuándolos a las necesidades específicas de los participantes, para asegurar las mejores condiciones de la transferencia”.

Esta Unidad está compuesta por las siguientes cápsulas:

Cápsula 1: Tipos de Recursos

Cápsula 2: Selección de Recursos

### CAPSULA 1

#### TIPOS DE RECURSOS

#### I. APRENDIZAJE ESPERADO

- 1.1. Prepara los recursos de facilitación del aprendizaje según sus diferentes tipos y posibilidades o momentos de aplicación.

#### CITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Obtiene información acerca de los diferentes tipos de recursos a utilizar en la actividad de capacitación.
2. Determina las potencialidades de cada tipo de recurso según las características que lo definen.

#### II. CONCEPTOS

Los Recursos de Facilitación corresponden a cualquier material concebido para facilitar la función del facilitador y del participante en el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se pretende alcanzar. Son aquellos materiales o **herramientas** que tienen **utilidad en un proceso de capacitación**. A nivel general puede decirse que estos recursos aportan **información**, sirven para poner en práctica lo aprendido y, en ocasiones, se constituyen como guías para los participantes.

#### Tipos de recursos

1. **Recursos Didácticos:** Son un instrumento para guiar y estimular el trabajo personal y grupal de los alumnos. Entre ellos:

- **Guías de trabajo.** Las guías orientan a los participantes hacia la investigación y la acción, para que se produzca en ellos un aprendizaje. Una guía es un medio de personalización del trabajo cuando ofrece al alumno la ocasión de manifestar su originalidad, experimentando por sí mismo lo que debe aprender.

Una guía personaliza la enseñanza cuando:

- Respetar el ritmo del participante.
  - Lo atiende individualmente.
  - Le enseña a aprender favoreciendo su creatividad.
  - Lo remite a una fuente.
  - Lo invita a la búsqueda de datos, a la reflexión, a la observación.
- **Manuales de procedimientos.** Es el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones.
  - **Libros de Texto, Revistas Especializadas, Videos.**

## 2. Recursos propios de la actividad laboral.

- Simuladores.** El uso de simuladores y su caracterización permite en primera instancia un cambio de ambiente de enseñanza-aprendizaje representado por la modelación de situaciones reales, facilita el logro de determinados objetivos en los cursos en los que se puedan aplicar, utilizando metodologías de trabajo por proyectos y por problemas, en donde, algunas variables determinadas, de acuerdo con cada caso, los participantes pueden jugar con ellas haciendo la simulación para obtener los resultados posibles. El objetivo principal de un simulador es imitar lo que se produce en la realidad a través de un software (no es sólo a través de software la simulación) reproducido en un ordenador. La principal ventaja del simulador es que permite situar al participante en un entorno muy próximo a la realidad. De esta forma se consigue motivar al participante, involucrándolo en su proceso de aprendizaje a través de la manipulación del simulador, orientando así la construcción de su propio conocimiento.
- Maquetas.** Las maquetas con fines didácticos tienen como propósito que los participantes comprendan los elementos que componen un objeto de estudio. Éstas son construcciones de material reciclado, cartón, plastilina o material del medio. Promueve la creatividad de construir espacios imaginativos o reales.
- Talleres, Laboratorios.** Tienen como objetivo reforzar la dimensión cognitiva del proceso enseñanza-aprendizaje, complementándola con la realización de actividades prácticas de acercamiento a los desempeños que requerirá la competencia de que se trate. Estos pueden ser parte de la infraestructura

propia de la empresa como también instalaciones a las que es posible acceder a través de convenios que faciliten a los participantes el acceso, ya sea en calidad de observadores o de estudiantes en práctica.

### 3. Recursos Electrónicos

**Proyector.** El proyector es un buen recurso debido a la amplia visualización de las presentaciones que al ser más grandes permiten una mejor participación del grupo de participantes.

Es posible captar mejor la atención ya que se puede utilizar proyectando animaciones que hacen que el trabajo sea más ameno y agradable.

Facilita el análisis de textos ya que pueden ser leídos por todos los participantes favoreciendo a aquéllos que tienen más comprensión visual que auditiva.

Proyecta películas o documentales sobre un tema concreto.

Las características como recurso didáctico son:

- ✓ Secuencia la información, es decir, la información se emite en el orden que el facilitador desea.
- ✓ La velocidad de respuesta, depende de la velocidad del ordenador.
- ✓ Efectividad en las formas de presentación, complementando la instrucción.
- ✓ Excelente calidad de la presentación, si se calibra bien el lente.

Se debe indicar cuidados o precauciones para el facilitar al usar este medio electrónico

**La Pizarra Interactiva.** Consiste en un computador conectado a un video-proyector, que proyecta la imagen de la pantalla sobre una superficie, desde la que se puede controlar el computador, hacer anotaciones manuscritas sobre cualquier imagen proyectada, así como guardarlas, imprimirlas, enviarlas por correo electrónico y exportarlas a diversos formatos.

Algunas de sus ventajas son que:

- ✓ Supone una fuente inagotable de información multimedia e interactiva disponible de manera inmediata en el aula.
- ✓ El acceso a la información se realiza de manera inmediata. No hace falta dedicar mucho tiempo a preparar materiales.

- ✓ Posibilita el uso colectivo en clase de los canales telemáticos de comunicación (e-mail, chat, videoconferencia...).

Posibilita que las clases puedan ser más dinámicas, vistosas y audiovisuales, captar mejor la atención de los participantes y un papel más activo de éstos.

**Internet.** Responde a un nuevo paradigma para la capacitación en el que la información está en todas partes, la comunicación puede realizarse en cualquier momento (comentarios, consultas, seguimiento...), el facilitador adopta un rol más orientador del aprendizaje más que proveedor de clases magistrales, la rigidez en horarios, espacios, cursos se flexibiliza.

Aplicaciones educativas de la función informática de internet:

- ✓ Información para preparar las clases
- ✓ Para documentar trabajos
- ✓ Navegación libre por internet

Aplicaciones educativas de la función comunicativa de Internet

- ✓ Correspondencia electrónica
- ✓ Proyectos colaborativos
- ✓ Lista de Discusión (mailing list).
- ✓ Grupos de Noticias (newsgroups).
- ✓ Debates de participantes
- ✓ La página WEB del curso

Internet como soporte didáctico para el aprendizaje.

- ✓ Las consultorías y tutorías telemáticas de participantes
- ✓ El acceso a materiales didácticos on-line
- ✓ Telebibliotecas
- ✓ Clases a distancia
- ✓ Los centros de recursos virtuales
- ✓ Los centros educativos virtuales

Dentro de los posibles problemas que pueden presentar estos dos últimos recursos está en que el lugar en que se vaya a impartir el curso no cuente con la infraestructura adecuada y que el relator debe poseer una formación didáctica y tecnológica inicial.

**Videos.** Un vídeo es un medio didáctico que facilita el descubrimiento de conocimientos y la asimilación de éstos. Además, es motivador para los participantes pues la imagen en movimiento y el sonido pueden captar la atención de ellos.

El uso del vídeo en clase facilita el aprendizaje dado que se aprovecha el potencial comunicativo de las imágenes, los sonidos y las palabras para transmitir una serie de experiencias que estimulen los sentidos y los distintos estilos de aprendizaje en los participantes. Esto permite concebir una imagen más real del conocimiento.

Es evidente que la selección del vídeo no puede ser arbitraria, ha de guardar relación con el curso, con aquellos contenidos que se estén abordando.

La imagen se convierte en una de las principales fuentes de conocimiento, ya que vivimos en un mundo cuya cultura es eminentemente audiovisual. Tanto el cine, como la televisión, ejercen un gran atractivo. Es por ello, que se contempla el video como un excelente recurso didáctico para favorecer y motivar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los participantes. Pero este recurso necesita una planificación previa y cuya finalidad es complementar la enseñanza del facilitador y no sustituirla.

Un video bien trabajado, es un excelente recurso didáctico. Si colocas el video y lo dejas correr....., al final no es aprovechado

#### **4. Recursos físicos**

**Pizarras.** La pizarra es un soporte plano en el que se puede escribir y borrar tantas veces como se desee. Cuando se habla y se escribe sobre medios, técnicas y recursos didácticos se olvida generalmente la pizarra, como si fuera la pariente pobre, o peor aún, la olvidada. La pizarra, sin embargo, sigue siendo junto a documentos y libros de texto, la compañera inseparable de profesores y relatores de todos los niveles. Siempre hay una pizarra, o tablero que haga sus veces, a mano. Aún en las peores condiciones ...no se concibe un aula sin una pizarra...

*Adagio didáctico: “un pedazo de tiza bien aprovechado vale más que dos toneladas de teorías verbalizadas”.*

Tipos de pizarras.-

**Pizarra blanca:** Es una superficie plástica blanca sobre la que se escribe con rotuladores especiales que pueden borrarse.

**Pizarra de papel, rotafolios, papelógrafo o flip-chart:** Es un conjunto de láminas grandes de papel reunidas en un blok, que se apoyan y sujetan en un caballete.

**Pizarra digital;** ya descrita en los apartados anteriores.

**Papelógrafos:** El papelógrafo es un gran bloque de papel que dispuesto a modo de cuaderno sirve para desarrollar un tema, propuesto, delante de un auditorio o grupo de participantes. Consiste en un conjunto de folios ordenados consecutivamente que presentan información en texto escrito, dibujos o gráficos.

Puede utilizarse como si fuera un cuaderno de notas en donde se van escribiendo las partes más importantes del tema o sesión del trabajo que se está desarrollando.

Las formas de presentar un tema son desechando las hojas o conservando las páginas escritas. Este último caso permite revisar los puntos tratados anteriormente, delante de los participantes sin necesidad de volver a escribir y también permite aumentar las anotaciones hechas en sesiones anteriores.

**El Metaplan.** Es una metodología grupal, permite generar ideas y soluciones; desarrollar opiniones y acuerdos; o formular objetivos, recomendaciones y planes de acción. Se recolecta la información a través de tarjetas. Esta metodología es dirigida por líderes, conocidos como moderadores. Su rol es fundamental para el desarrollo de las actividades, ya que son ellos quienes organizan las tarjetas y estructuran el proceso de análisis y discusión, de acuerdo con el contexto de cada uno de los grupos de trabajo.

### III. EJEMPLO

Guías de Trabajo:

[https://www.google.cl/search?q=gu%C3%ADas+de+trabajo&espv=2&biw=1242&bih=602&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwiV9cii6q\\_PAhVBiJAKHa5cDnoQsAQIIA&dpr=1.1](https://www.google.cl/search?q=gu%C3%ADas+de+trabajo&espv=2&biw=1242&bih=602&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwiV9cii6q_PAhVBiJAKHa5cDnoQsAQIIA&dpr=1.1)

Manuales:

[https://www.google.cl/search?q=manuales&espv=2&biw=1242&bih=557&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjS8eaA86\\_PAhVMi5AKHYBKBGIQsAQILw#tbm=isch&q=manuales+de+usuario](https://www.google.cl/search?q=manuales&espv=2&biw=1242&bih=557&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjS8eaA86_PAhVMi5AKHYBKBGIQsAQILw#tbm=isch&q=manuales+de+usuario)

### IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Para una clase a realizar, identifique un tipo de recurso a utilizar para cada una de las 4 categorías propuestas. A continuación indique, para los recursos seleccionados, sus potencialidades frente a determinadas actividades de aprendizaje, es decir, para qué situación de aprendizaje estima Ud. que es funcional cada recurso.

Categorías de recursos:

- Recursos electrónicos
- Recursos físicos
- Recursos propios de la actividad laboral
- Recursos didácticos

## V. AUTOEVALUACIÓN

SI

NO

- a) Para la selección de cada tipo de recurso, ¿recurrió a la lectura complementaria sugerida?
- b) Para la selección de cada tipo de recurso, ¿buscó otras fuentes de información para analizar sus potencialidades?
- c) Los recursos, ¿corresponden a las categorías descritas?

## VI. LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS

### DEFINICIÓN DE RECURSOS DIDÁCTICOS - QUÉ ES, SIGNIFICADO Y CONCEPTO

<http://definicion.de/recursos-didacticos/#ixzz4LSzaLfGm>

### **GUÍAS DE TRABAJO**

<http://www.educandojuntos.cl/recursos/guias-de-trabajo/#caracteristica-de-una-buena-guia>

### **IMÁGENES DE GUÍAS DE TRABAJO**

[https://www.google.cl/search?q=gu%C3%ADas+de+trabajo&espv=2&biw=1242&bih=602&tbm=isch&tbm=isch&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwiV9cii6g\\_PAhVBiJAKHa5cDnoQsAQIIA&dpr=1.1](https://www.google.cl/search?q=gu%C3%ADas+de+trabajo&espv=2&biw=1242&bih=602&tbm=isch&tbm=isch&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwiV9cii6g_PAhVBiJAKHa5cDnoQsAQIIA&dpr=1.1)

### **IMÁGENES DE MANUALES**



[https://www.google.cl/search?q=manuales&espv=2&biw=1242&bih=557&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjS8eaA86\\_PAhVMI5AKHYBKBGIQsAQILw#tbm=isch&q=manuales+de+usuario](https://www.google.cl/search?q=manuales&espv=2&biw=1242&bih=557&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjS8eaA86_PAhVMI5AKHYBKBGIQsAQILw#tbm=isch&q=manuales+de+usuario)

### **EL SIMULADOR COMO RECURSO DIDÁCTICO**

<https://planredes.wordpress.com/2010/10/21/%C2%BFpor-que-un-simulador/>

### **IMÁGENES DE MAQUETAS COMO RECURSO DIDÁCTICO**

[https://www.google.cl/search?q=maquetas+como+recurso+did%C3%A1ctico&espv=2&biw=1242&bih=557&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwigu-zX9q\\_PAhUDf5AKHRDcAgAQsAQINw](https://www.google.cl/search?q=maquetas+como+recurso+did%C3%A1ctico&espv=2&biw=1242&bih=557&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwigu-zX9q_PAhUDf5AKHRDcAgAQsAQINw)

### **PARA QUÉ ME SIRVE UN PROYECTOR INTERACTIVO EN CLASE.**

<https://www.youtube.com/watch?v=0cLI4Z8PtHQ>

### **LA PIZARRA DIGITAL INTERACTIVA**

[http://servicios.educarm.es/admin/webForm.php?ar=332&mode=visualizaAplicacionWeb&aplicacion=PIZARRA\\_DIGITAL&web=37&zona=PROFESORES](http://servicios.educarm.es/admin/webForm.php?ar=332&mode=visualizaAplicacionWeb&aplicacion=PIZARRA_DIGITAL&web=37&zona=PROFESORES)

### **INTERNET: UN RECURSO EDUCATIVO**

<http://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/Numero2/Articulos/Intrecedu.pdf>

### **EL USO EDUCATIVO DE INTERNET NAVEGACIÓN Y CORREO ELECTRÓNICO**

[http://www.concejoeducativo.org/nsp/pre/tic\\_inte.htm](http://www.concejoeducativo.org/nsp/pre/tic_inte.htm)

### **EL VIDEO COMO MEDIO EN EL PROCESO DIDÁCTICO.-**

<http://www.raco.cat/index.php/EducacioCultura/article/viewFile/70219/86708>

## **LOS RECURSOS PARA AYUDAR EN LA EXPOSICIÓN ORAL**

<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0063recursosexpositivos.htm>

## **EL PIZARRÓN**

<http://didacticosfesar.blogspot.cl/p/a-pesar-de-laintroduccion-de-novedosos.html>

## **EL PAPELÓGRAFO**

<http://www.banrepcultural.org/node/66324>

## **EL ROTAFOLIO O PAPELÓGRAFO**

<http://estrategias-y-recursos-instruccional.blogspot.cl/2012/06/elrotafolio-o-papelografo-es-un-medio.html>

## **UNA METODOLOGÍA DE DIAGNÓSTICO: EL METAPLAN**

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/403020/Nueva\\_version\\_2016/UNIDAD\\_TRES/METAPLAN.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/403020/Nueva_version_2016/UNIDAD_TRES/METAPLAN.pdf)

## **CAPSULA 2**

### **SELECCIÓN DE RECURSOS**

#### **I. APRENDIZAJE ESPERADO**

Selecciona y adecua los recursos de facilitación del aprendizaje a cada situación de transferencia.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Selecciona los recursos a utilizar, considerando los Aprendizajes Esperados, Criterios de Evaluación y Contenidos consignados en la Matriz Didáctica.

2. Prepara los recursos de facilitación del aprendizaje de acuerdo a las características de los destinatarios y del contexto en que se utilizarán

## II. CONCEPTOS

### LA SELECCIÓN DE MATERIALES DIDÁCTICOS

Un material didáctico es eficaz, cuando es pertinente al objetivo para el cual se pretende utilizar. La cuidadosa revisión de las posibles formas de utilización del material permitirá diseñar actividades de aprendizaje y técnicas didácticas eficientes que aseguren la eficacia en el logro de los aprendizajes previstos.

Algunos aspectos a considerar en la selección de recursos:

- 1.- Objetivos:** ¿Qué pretendo conseguir en un período de tiempo? ¿El material que estoy escogiendo me va a ayudar a reforzar el tema?
- 2.- Contenidos:** ¿El material que he escogido es afín al tema que se tratará? ¿Los contenidos en el material se relacionan con los que se han visto en clase? ¿La información es actualizada y relevante?
- 3.-Destinatarios:** ¿El material es adecuado para las características de los participantes?
- 4.- Metodología:** ¿fomenta la participación activa? ¿fomenta la participación individual o colectiva? ¿Fomenta la investigación?

## III. EJEMPLO

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RECURSOS
Toma muestras de materiales de construcción en terreno, utilizando herramientas y equipos necesarios, de acuerdo a normativa chilena.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma muestras de materiales de construcción de acuerdo a procedimiento.</li> <li>• Utiliza herramientas y equipos necesarios, considerando normativa vigente.</li> </ul>	<p>Documento impreso.</p> <p>Computador y proyector.</p> <p>Máquinas y herramientas.</p>

## IV. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Complete la columna “Recursos o Medios” de la siguiente tabla en consecuencia con lo ya consignado en las 4 primeras columnas (Unidad 1).

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO (SESIONES)	CONTENIDOS	RECURSOS O MEDIOS	TECNICAS DIDÁCTICAS	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS
-------------------------	----------------------------	----------------------	------------	----------------------	------------------------	-------------	-------------------------------

## V. AUTOEVALUACIÓN

**SI**

**NO**

- Los recursos a utilizar, ¿facilitan el logro de los aprendizajes esperados?
- Los recursos y/o insumos son suficientes y pertinentes al desarrollo de las actividades previstas.
- ¿Se proponen recursos que facilitan el desarrollo de actividades prácticas?
- ¿Es factible disponer de los recursos propuestos?
- Los recursos, ¿son adecuados a las características de los participantes?

## VI. LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

<http://formared.blogspot.cl/2012/04/criterios-para-la-seleccion-de-material.html>

LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS EN EL AULA

<https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.ucm.es%2Finfo%2Fdoe%2Fprofe%2Fsidro%2Fmerecur.pdf>

## UNIDAD 4

### TECNICAS DE TRANSFERENCIA GRUPAL

***Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de "Aplicar técnicas didácticas para la transferencia del tipo grupal, enmarcadas por la metodología del aprendizaje centrado en la actividad, para asegurar en el participante la adquisición de aprendizajes significativos".***

La presente Unidad está compuesta por las siguientes cápsulas:

Cápsula 1: TÉCNICAS DIDÁCTICAS O METODOLOGÍAS

Cápsula 2: ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

### CAPSULA 1

### TÉCNICAS DIDÁCTICAS O METODOLOGÍAS

#### I. APRENDIZAJE ESPERADO

Determina estrategias didácticas, en el marco de la metodología del aprendizaje centrado en la actividad, considerando sus potencialidades para aprovechar la experiencia de los participantes.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Selecciona estrategias de aprendizaje (metodología) en consistencia con los Aprendizajes Esperados, Criterios de Evaluación, Contenidos y Recursos consignados en la Matriz Didáctica.
2. Integra, en la Matriz Didáctica, las estrategias de aprendizaje según los aprendizajes esperados.

#### II. CONCEPTOS

Dentro de las técnicas didácticas o metodologías, ciertos autores distinguen entre "estrategias didácticas, técnicas didácticas y actividades".

#### Estrategias

La estrategia es un conjunto de procedimientos, apoyados en técnicas de enseñanza, que tienen por objeto llevar a buen término la acción educativa, es decir, alcanzar los aprendizajes esperados u objetivos de aprendizaje.

La estrategia es, por lo tanto, un sistema de planificación aplicable a un conjunto articulado de acciones para llegar a una meta. De manera que no se puede hablar de que se usan estrategias cuando no hay una meta hacia donde se orienten las acciones. En su aplicación, la estrategia puede hacer uso de una serie de técnicas para conseguir los objetivos que persigue.

- ✓ **Estrategias metodológicas:** Conjunto de situaciones formativas que los facilitadores presentan para que los participantes desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes en términos de capacidades previstas que son aplicables al contexto laboral en que se desempeñan o desempeñarán.
- ✓ El facilitador (Instructor /Relator), debe seleccionar entre los medios didácticos disponibles, aquellos que mejor se complementan con los métodos seleccionados:

Método expositivo / Lluvia de ideas  
Exposición de videos / Simulaciones  
Estudio de casos / Visitas a terreno  
Foro panel / Talleres  
Trabajo en grupo / Resolución de problemas  
Juego de roles / Proyectos, otros:

### ***Técnica Didáctica***

Se considera como un procedimiento que facilita el aprendizaje que se persigue con la estrategia. Mientras que la estrategia abarca aspectos más generales del curso o de un proceso de formación completo, la técnica didáctica es el recurso particular de que se vale el docente para llevar a efecto los propósitos planeados desde la estrategia

Las técnicas son, en general, procedimientos que buscan obtener eficazmente, a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, uno o varios productos precisos.

Como ya se ha mencionado, a diferencia de la estrategia lo puntual de la técnica es que ésta incide en un sector específico o en una fase del curso o tema que se imparte, como la presentación al inicio del curso, el análisis de contenidos, la síntesis o la crítica del mismo.

Tipos de Técnicas Didácticas o Metodologías

#### **Aprendizaje Colaborativo (AC):**

Se refiere a la actividad de pequeños grupos desarrollada en el salón de clase. Dentro de cada equipo los participantes intercambian información y trabajan en una tarea hasta que todos sus miembros la han entendido y terminado, aprendiendo a través de la colaboración.

Esta forma de trabajo en el aula representa una oportunidad para que los docentes, a través del diseño de sus actividades, promuevan en sus alumnos el desarrollo de habilidades, actitudes y valores. Por ejemplo: capacidad de análisis y síntesis, habilidades de comunicación, actitud colaborativa, disposición a escuchar, tolerancia, respeto y orden, entre otras.

Para asegurar su participación adecuada, activa y equitativa en los grupos de trabajo dentro de la técnica didáctica de AC, los estudiantes deben jugar roles dependiendo del tamaño del grupo, y del tipo de actividad, se permite cualquier tipo y combinación de roles. Algunos roles sugeridos son los siguientes: Supervisor, Abogado del diablo, Motivador, Administrador de materiales, Observador, Secretario, Controlador de tiempo.

Como guía del proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro de la técnica didáctica de AC, el relator es un facilitador, un entrenador, un colega, un mentor, un guía y un co-investigador. Para lograr esto, se requiere que realice funciones de observación, interactuando en los equipos de trabajo cuando sea apropiado, haciendo sugerencias acerca de cómo proceder o dónde encontrar información. Debe ofrecer a los estudiantes tiempo suficiente para la reflexión sobre sus procesos de aprendizaje y ofrecer retroalimentación adecuada en tiempo y forma.

### **Aprendizaje Orientado a Proyectos (AOP)**

El aprendizaje orientado a proyectos es un conjunto de experiencias de aprendizaje que involucran a los participantes en proyectos complejos y del mundo real, a través de los cuales desarrollan y aplican habilidades y conocimientos. Esta técnica promueve que los participantes tomen una mayor responsabilidad de su propio aprendizaje.

Contribuye a desarrollar la creatividad y la capacidad de innovar en el contexto del trabajo en grupos, para responder a diferentes necesidades con diversas soluciones, e integrar las experiencias y conocimientos anteriores. Incluye etapas como la formulación de objetivos, la planificación de actividades y la elaboración de presupuestos en un lapso de tiempo previamente definido. Requiere de un proceso que consiste en informarse, decidir, realizar, controlar y evaluar el proceso de trabajo y los resultados generados.

En esta estrategia se pueden involucrar algunas presentaciones por parte del relator y trabajos conducidos por el participante; sin embargo, estas actividades no son fines en sí, sino que son generadas y completadas con el fin de alcanzar algún objetivo o para solucionar algún problema. El contexto en el que trabajan los participantes es, en lo posible, una simulación de situaciones de la vida real, frecuentemente con dificultades reales por enfrentar y con una retroalimentación real.

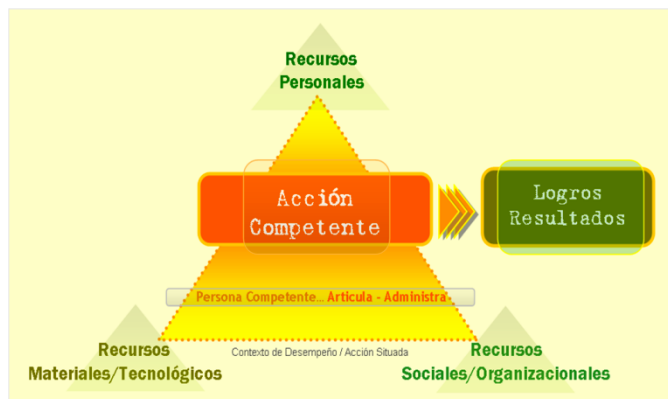
### **Aprendizaje Activo.**

El Aprendizaje Activo es una metodología de enseñanza – aprendizaje que considera al participante como el protagonista de su aprendizaje promoviendo su participación y reflexión continua a través de actividades que estimulan el diálogo, la colaboración, el desarrollo y construcción de conocimientos, así como habilidades y actitudes.

El rol del facilitador consiste en guiar y monitorear el trabajo de los participantes e intervenir sólo cuando se requiere motivar la participación e interacción y retroalimentar el proceso. En este contexto, es necesario considerar lo que se denomina “acción competente”.

“Acción competente, entendida como “la articulación de recursos personales, organizacionales y materiales/tecnológicos, en función de un propósito y asociado a los logros esperados (resultados) en un contexto de desempeño real”.

“En el curso de acción debe regular - articular - administrar recursos (personales, sociales y materiales) disponibles en su ámbito de acción (Schink, 2006). En tal sentido se entenderá por acción competente, la capacidad personal de articular recursos (personales, materiales/ tecnológicos y organizacionales) en cursos de acción según propósito (itinerario según intención), en un contexto de desempeño o acción situada (Arias, 2006b)”.



Persona y acción competente. Arias, 2006.

“Es decir la acción competente se puede ver o evaluar en el contexto real de desempeño ya que involucra tanto de la capacidad de articular recursos, como de tener a disposición tales recursos en el momento necesario, por ende desde esta definición vemos como no depende sólo de la persona, sino también de los recursos disponibles en su contexto de desempeño”.

Ref. [www.divergente.cl](http://www.divergente.cl)



### **Aprendizaje Basado en Problemas (ABP):**

Es una metodología en la que un grupo de participantes trabaja, bajo la orientación de un facilitador, en el análisis y resolución de una situación problemática.

“El objetivo no se centra en resolver el problema sino en que éste sea utilizado como base para identificar los temas de aprendizaje para su estudio de manera independiente o grupal. Es decir, el problema sirve como detonador para que los alumnos cubran los objetivos de aprendizaje. La esencia de la técnica involucra tres grandes pasos: confrontar el problema; realizar estudio independiente, y regresar al problema”. (Wilkerson & Feletti, 1989).

### **Método de casos**

El método de casos es un modo de enseñanza en el que los participantes construyen su aprendizaje a partir del análisis y discusión de experiencias y situaciones de la vida real.

Esta forma de trabajo proporciona a los participantes la oportunidad de relacionar los conocimientos teóricos con la práctica. Para ello, analizan un caso basado en situaciones reales. Frente a ello, el participante debe formular una propuesta de solución fundamentada en principios teóricos o prácticos derivados del contexto descrito en el caso.

### **Juego de Roles**

Consiste principalmente en distribuir diferentes roles entre participantes para que representen una situación real del mundo del trabajo. Ellos podrán elaborar los guiones de esos roles para probar el nivel de conocimiento que tienen sobre determinadas funciones laborales.

Esta técnica es útil para manejar aspectos o temas complejos en los que es necesario tomar diferentes posiciones para su mejor comprensión. De este modo puede abordar la problemática desde diferentes perspectivas y comprender las diversas interpretaciones de una misma realidad.

### **Demostración Guiada.**

Se basa en la demostración, por parte del facilitador, de los pasos y conductas para llevar a cabo una actividad práctica. Permite conocer y replicar un proceso de trabajo respaldado por la teoría y reflejado en la práctica.

## **III. EJEMPLOS**

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS EVALUACIÓN	DE RECURSOS	TECNICA DIDÁCTICA
Toma muestras de materiales de construcción en terreno, utilizando herramientas y equipos necesarios, de acuerdo a normativa chilena.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma muestras de materiales de construcción de acuerdo a procedimiento</li> <li>• Utiliza herramientas y equipos necesarios, considerando normativa vigente.</li> </ul>	Documento impreso. Computador y proyector. (Equipos y herramientas.	Demostración Guiada Aprendizaje Activo (acción competente)

#### IV. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Complete la columna “Técnicas Didácticas” de la siguiente tabla, en consecuencia con lo ya consignado en las 5 primeras columnas.

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO (SESIONES)	CONTENIDOS	RECURSOS O MEDIOS	TECNICAS DIDÁCTICAS/ METODOLOGÍAS	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS
----------------------	-------------------------	-------------------	------------	-------------------	--------------------------------------	-------------	----------------------------

## V. AUTOEVALUACIÓN

SI

NO

- a. Las técnicas didácticas a utilizar, ¿facilitan el logro de los Aprendizajes Esperados?
- b. Las técnicas didácticas a utilizar, ¿son consistentes con los Criterios de Evaluación?
- c. ¿Se proponen técnicas que facilitan el desarrollo de actividades prácticas?
- d. Las técnicas didácticas, son complementarias con los recursos seleccionados?
- e. Las técnicas didácticas a utilizar, ¿son adecuadas a las características de los participantes?

## VI. LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS

### METODOS DE APRENDIZAJE

<http://metodosactivosupt.blogspot.cl/>

### ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

<http://micampus.csf.itesm.mx/rzmcm/index.php/tutorials/2012-09-12-14-41-19>

### APRENDIZAJE ACTIVO

<http://micampus.csf.itesm.mx/rzmcm/index.php/tutorials/2012-09-12-14-40-48>

### APRENDIZAJE ORIENTADO A PROYECTOS (APRENDIZAJE POR PROYECTOS)

[http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo\\_academico/Metodo\\_de\\_Proyectos.pdf](http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/Metodo_de_Proyectos.pdf)

[https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Finnovacioneducativa.upm.es%2Fguias%2FAP\\_PROYECTOS.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Finnovacioneducativa.upm.es%2Fguias%2FAP_PROYECTOS.pdf)

<https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fwww.upo.es%2Fexport%2Fportal%2Fcom%2Fbin%2Fportal%2Fdep%2FInnovacion+Docente%2FProyectos+Metodologicos%2F1423045824648+aplicaci%C3%B3n+de+una+metodolog%C3%ADa+activa+para+la+formaci%C3%B3n+en+competencias+aprendizaje+orientado+a+proyectos.pdf>

## **APRENDIZAJE COLABORATIVO**

[https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.itesca.edu.mx%2Fdocumentos%2Fdesarrollo\\_academico%2Fmetodo\\_aprendizaje\\_colaborativo.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.itesca.edu.mx%2Fdocumentos%2Fdesarrollo_academico%2Fmetodo_aprendizaje_colaborativo.pdf)

[https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fsitios.itesm.mx%2Fva%2Fdide%2Ftecnicas\\_didacticas%2Fac%2FColaborativo.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fsitios.itesm.mx%2Fva%2Fdide%2Ftecnicas_didacticas%2Fac%2FColaborativo.pdf)

## **DIFERENCIAS ENTRE ESTRATEGIA, TECNICA Y ACTIVIDAD DIDÁCTICA**

<https://prezi.com/hfnezpp6bjag/diferencias-entre-estrategias-tecnicas-y-actividades-didacticas/>

<http://educar-en-arcoiris.blogspot.cl/2011/12/diferencias-entre-estrategias-tecnicas.html>

## **EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS.**

<http://sitios.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/abp.pdf>

[https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Finnovacioneducativa.upm.es%2Fguias%2FAprendizaje\\_basado\\_en\\_problemas.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Finnovacioneducativa.upm.es%2Fguias%2FAprendizaje_basado_en_problemas.pdf)

## METODO DEL CASO

[https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fsistemas2.dti.uaem.mx%2Fevadocente%2Fprograma2%2Fagrop007\\_13%2Fdocumentos%2FEI%2Fmetodo%2Fde%2Fcasos%2Fcomo%2Festrategia%2Fde%2Fensenanza.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fsistemas2.dti.uaem.mx%2Fevadocente%2Fprograma2%2Fagrop007_13%2Fdocumentos%2FEI%2Fmetodo%2Fde%2Fcasos%2Fcomo%2Festrategia%2Fde%2Fensenanza.pdf)

<https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fsitios.itesm.mx%2Fva%2Fdide%2Fdocumentos%2Fcasos.PDF>

[https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.itesca.edu.mx%2Fdocumentos%2Fdesarrollo\\_academico%2FMetodo%2Fde%2FCasos.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.itesca.edu.mx%2Fdocumentos%2Fdesarrollo_academico%2FMetodo%2Fde%2FCasos.pdf)

## JUEGO DE ROLES

<http://es.slideshare.net/indiris/didactica-juego-de-roles>

## CAPSULA 3

### ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

#### I. APRENDIZAJE ESPERADO

Define las actividades más apropiadas, en el marco de lo propuesto en la matriz didáctica.

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Determina actividades a desarrollar por parte del participante, en el marco de un aprendizaje centrado en la acción.
3. Integra, en la Matriz Didáctica, las actividades de aprendizaje según los objetivos de la clase.

#### II. CONCEPTO.

Las actividades son parte de las técnicas y son acciones específicas que facilitan la ejecución de la técnica. Son flexibles y permiten ajustar la técnica a las características del grupo.

Se refieren a todas aquellas tareas que el alumno debe realizar para lograr el aprendizaje.

### III. EJEMPLO

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIO DE EVALUACIÓN	DE	RECURSOS	TECNICA DIDÁCTICA	ACTIVIDADES
Toma muestras de materiales de construcción en terreno, utilizando herramientas y equipos necesarios, de acuerdo a normativa chilena.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma muestras de materiales de construcción de acuerdo a procedimiento</li> <li>• Utiliza herramientas y equipos necesarios, considerando normativa vigente.</li> </ul>	de	Documento impreso (Guía de trabajo). Computador y proyector. Máquinas y herramientas.	Demostración Guiada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen la Guía de Trabajo.</li> <li>• Analizan un video proyectado</li> <li>• Registran procedimiento de toma de muestras, según video proyectado.</li> <li>• Examinan individual y grupalmente lo registrado</li> <li>• Responden las preguntas formuladas en la Guía</li> </ul>

### IV. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

En la siguiente Tabla, complete la columna “Actividades”, en consecuencia con lo ya consignado en las 6 primeras columnas.

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO (SESIONES)	CONTENIDOS	RECURSOS O MEDIOS	TECNICAS DIDÁCTICAS/ METODOLOGÍAS	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS

Para la formulación de las Actividades tome como referencia los verbos propuestos en la Cápsula 2.

## V. AUTOEVALUACIÓN

SI

NO

- a) Las actividades propuestas, ¿facilitan el logro de los Aprendizajes Esperados?
- b) Las actividades propuestas, ¿son consistentes con los Criterios de Evaluación?
- c) ¿Se proponen actividades prácticas?
- d) Las actividades propuestas, son complementarias con los recursos seleccionados?
- e) Las actividades propuestas, ¿son adecuadas a las características de los participantes?

## VI. LECTURA SUGERIDA Y REFERENCIAS

### DIFERENCIAS ENTRE ESTRATEGIA, TECNICA Y ACTIVIDAD DIDÁCTICA

<https://prezi.com/hfnezpp6bjag/diferencias-entre-estrategias-tecnicas-y-actividades-didacticas/>

<http://educar-en-arcoiris.blogspot.cl/2011/12/diferencias-entre-estrategias-tecnicas.html>



## **EVALUACIÓN CONCEPTUAL**

### **MÓDULO 1. DIDÁCTICA**

## **EVALUACIÓN CONCEPTUAL**

### **MÓDULO 1, DIDÁCTICA**

#### **RESUELVA LOS SIGUIENTES ITEMS DE SELECCIÓN MÚLTIPLE, IDENTIFICANDO LA ASEVERACIÓN FALSA**

1. Los elementos fundamentales en la definición de una competencia se relacionan con:
  - a) la integración y movilización de conocimientos y habilidades y actitudes
  - b) la referencia construida y validada por actores provenientes del mundo productivo, del trabajo y la docencia.
  - c) la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.
  - d) su identificación en el mundo académico y sus disciplinas.
2. Una de las principales características de la Capacitación por Competencias es que:
  - a) El protagonista del proceso enseñanza-aprendizaje es el relator
  - b) La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales
  - c) Relaciona, en el problema, los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y la experiencia en el trabajo.
  - d) El énfasis es puesto en el logro de resultados concretos.
3. En la detección de necesidades de capacitación:
  - a. Se debe realizar un análisis del desempeño laboral que permita comparar la situación real con la ideal.
  - b. debe arrojar información acerca de los estándares de desempeño requeridos en el mundo productivo.
  - c. Rescata solo los “conocimientos”, el saber, es decir la dimensión cognitiva de la competencia.
  - d. es recomendable utilizar el mayor número de herramientas para lograr detectar las necesidades de capacitación.
4. En la definición de Aprendizajes Esperados:
  - a. la redacción debe considerar la acción, contexto y condición en que ésta se desarrollará.
  - b. el verbo utilizado no refleja el nivel de complejidad de la competencia a desarrollar.
  - c. se deben reflejar los logros en cuanto al aprendizaje de los participantes
  - d. el verbo utilizado al inicio, debe ser representativo de la acción a desarrollar.

5. La realización de un Diagnóstico:

- a. No constituye una etapa relevante para el aprendizaje significativo
- b. Se inicia con la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes previas de los participantes.
- c. permite conocer las condiciones de entrada de los participantes.
- d. Evita volver a enseñar lo que ya se sabe.

6. Los Criterios de Evaluación:

- a. se infieren de los Aprendizajes Esperados
- b. describen el estándar y son útiles para la verificación del grado de adquisición de los aprendizajes previstos.
- c. reflejan acciones observables
- d. la estructura considera la acción y el contexto

7. En una Matriz Didáctica

- a. su estructura corresponde a la expresión gráfica de la etapa de planificación
- b. los “Contenidos” y “Actividades” emergen de los Aprendizajes Esperados
- c. el tiempo está referido al número de horas que se asigna a un determinado Aprendizaje Esperado.
- d. las Técnicas Didácticas corresponden a las actividades de aprendizaje que realiza el participante.

8. Los recursos de aprendizaje:

- a. aportan **información**, sirven para poner en práctica lo aprendido y, en ocasiones, se constituyen como guías para los participantes.
- b. Son independientes de las características de los participantes
- c. deben facilitar la participación activa
- d. tienen como referente los aprendizajes esperados y criterios de evaluación.

9. Las técnicas didácticas en la Formación Basada en Competencias:

- a. son procedimientos que buscan obtener eficazmente, a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, uno o varios productos precisos.

- b. Consideran el Aprendizaje Colaborativo, como una actividad en que los participantes, organizados en grupos, intercambian información y trabajan en una determinada tarea.
- c. Consideran al relator como un facilitador, un entrenador, un colega, un mentor, un guía y un co-investigador.
- d. Consideran el Aprendizaje Activo es una metodología de enseñanza – aprendizaje que considera al relator como el protagonista del proceso.

10. Las técnicas didácticas más utilizadas:

- a. El Aprendizaje Orientado a Proyectos que contribuye a desarrollar la creatividad y capacidad innovativa.
- b. El Juego de Roles en que el facilitar determina los pasos a seguir para resolver un problema.
- c. El Aprendizaje Activo que considera al participante como protagonista de su propio aprendizaje.
- d. El Aprendizaje Basado en Problemas que no solamente busca resolver el problema sino identificar las herramientas para solucionarlo.

**PAUTA DE CORRECCIÓN MODULO 1, DIDÁCTICA**

Cada pregunta tiene 10 puntos.

Puntaje máximo, 100 puntos

Punto de corte, 60 puntos

Respuestas correctas:

1, d)

2, a)

3, c)

4, b)

5, a)

6, d)

7, d)

8, b)

9, d)

10, b)

#### SUGERENCIAS FINALES:

1. Aplique la pauta de corrección y obtenga el puntaje final.
2. De acuerdo a ello, identifique las respuestas incorrectas.
3. Refuerce los aprendizajes conforme a la Unidad correspondiente complementada con la lectura sugerida.

## MÓDULO 2.

### EVALUACIÓN

***“NO EVALUAR PARA EL APRENDIZAJE, NO RETROALIMENTAR, ES PERDER OPORTUNIDADES PARA APRENDER”***

### UNIDAD 1

#### MARCO CONCEPTUAL

***Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de:*** “Aplicar el concepto de evaluación en el marco de un enfoque de formación basada en competencias”.

Esta Unidad está compuesta por las siguientes Cápsulas:

Cápsula 1. MARCO CONCEPTUAL

### **CAPSULA 1**

#### **MARCO CONCEPTUAL**

#### **V. APRENDIZAJES ESPERADOS**

Aplica el concepto de Evaluación **“PARA”** el aprendizaje en el marco de un enfoque de evaluación por competencias.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Identifica, en su práctica, las características de la evaluación para el aprendizaje.
2. Evalúa su práctica pedagógica en función de las características de la evaluación “para” el aprendizaje.

## VI. CONCEPTOS

La Evaluación de competencias es un término general que abarca todos los métodos usados para evaluar el desempeño de un individuo o de un grupo.

De acuerdo a CINTERFOR, “la Evaluación por competencias laborales es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral del trabajador con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia a partir de un referente estandarizado e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar la competencia”.  
(<http://circle.adventist.org/files/descarga/452.pdf>)

Dentro de este enfoque es importante discriminar entre los siguientes elementos:

La Validación. Se refiere al proceso de evaluar y reconocer aquellas habilidades y competencias que la gente desarrolla a través de sus vidas y en diferentes contextos, incluyendo actividades educativas, laborales y de recreación.

La Certificación. Es el proceso de emitir certificados o diplomas que reconocen formalmente los logros de un individuo.

La Acreditación. Es el proceso de atribuir o proveer evidencia formal de valor a las competencias, independientemente de la manera en la cual estas competencias se adquirieron.

El proceso de “reconocimiento de competencia” incluye todos los elementos mencionados.

Las evaluaciones con enfoque en competencias tienen propósitos relacionados con el desarrollo laboral o de una carrera. En este sentido, el objetivo de la evaluación es proveer información válida y útil a los empleadores para tomar decisiones sobre la selección de contrataciones nuevas y del progreso de los empleados.

La evaluación está basada en la competencia si los estándares y principalmente las especificaciones laborales lo permiten.

Circunscribiendo el concepto general de Evaluación al ámbito de la Capacitación, podemos decir que:

EVALUAR es un **proceso** de recolección de **información** a través de **medios formales**, obtenidos, procesados y analizados correctamente y contrastados con un **referente** claramente establecido, que lleva a emitir un

**juicio** que orientará la toma de **decisiones** tendiente a lograr **mejoras** en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

Desglosando los conceptos, podemos señalar que:

**PROCESO:** porque tiene lugar antes (evaluación diagnóstica), durante (evaluación formativa) o al final (evaluación sumativa) del proceso de enseñanza –aprendizaje.

**RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:** Una buena evaluación sólo es posible si se dispone de informaciones válidas. Así aumenta la probabilidad de tomar buenas decisiones y mejorar el aprendizaje de los participantes. Debe ser oportuna, válida y confiable.

**MEDIOS FORMALES.** No se trata de observaciones casuales. La información proviene de instrumentos de medición cuidadosamente estructurados y aplicados.

**REFERENTE:** corresponden a estándares de desempeño, previamente identificados en el mundo laboral, que constituyen un marco orientador para los procesos de evaluación. Cuando se piensa en estándares se hace referencia a la calidad.

**JUICIOS:** La formulación de juicios se realiza en función de metas previamente determinadas que dicen relación con los objetivos del aprendizaje o aprendizajes esperados. Para formular juicios es necesario que previamente se adopten ciertos CRITERIOS o ESTÁNDARES que corresponden a las normas a través de las cuales se asignan valores.

**DECISIONES:** Las decisiones que se adopten deberán siempre estar orientadas a superar debilidades y lograr un mayor acercamiento a las metas (objetivos) originalmente propuestos. Es decir, a lograr mejoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**MEJORAS:** Las decisiones que se adopten deberán siempre estar orientadas a superar debilidades y lograr un mayor acercamiento a las metas (objetivos) originalmente propuestos.

La evaluación tradicional se caracteriza por estar enfocada principalmente en la “Evaluación DEL Aprendizaje”. Hoy en día la mirada está puesta también en la “Evaluación PARA el Aprendizaje”, que presenta algunas características comunes con la evaluación bajo un enfoque de formación basada en competencias.

Algunas características de la Evaluación PARA el Aprendizaje:

- La evaluación es parte constitutiva del proceso enseñanza –aprendizaje.

- La evaluación se basa en criterios que son conocidos y comprendidos por todos. Requiere que los facilitadores compartan con los participantes los logros de aprendizaje que se espera de ellos. Ayuda a los participantes a saber y reconocer los estándares que deben lograr.
- Involucra tanto a facilitadores como a participantes en el análisis y reflexión acerca de los datos arrojados por la evaluación. Los participantes saben cómo autoevaluarse y comprenden cómo hacer para mejorar su desempeño.
- Proporciona retroalimentación que indica a los participantes lo que tienen que hacer, paso a paso, para mejorar su desempeño.
- Los facilitadores ajustan las estrategias de enseñanza de acuerdo a los resultados de la evaluación.

## VII. EJEMPLO

Evaluación tradicional	Evaluación desde el enfoque actual
Centro en la <i>enseñanza</i>	Centro en el <i>aprendizaje</i>
Evaluación como <i>producto</i>	Evaluación como <i>proceso</i>
Eminentemente conceptual	Se agrega lo procedimental y lo actitudinal como dimensiones posibles e <u>importantes</u> de evaluar
Evaluación = calificación	Evaluación ≠ calificación <u>importancia</u> de la retroalimentación
Predominio del instrumento	Más que el instrumento, lo importante es el <b>uso</b> que se le dé en el contexto de aula.

<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=190202>

## VIII. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

De acuerdo a su experiencia, analice las diferencias entre ambas modalidades de evaluación e identifique en qué modalidad se enmarcan sus propias prácticas en evaluación. Realice un análisis crítico al respecto, señalando los cambios que, eventualmente, debiera incorporar para acercarse al modelo de evaluación por competencias.

## **IX. AUTOEVALUACIÓN**

El análisis que realizó respecto de sus prácticas en evaluación:

**SI**

**NO**

1. ¿Permite emitir juicios acerca los resultados en términos de “competente” o “aún no”?
2. ¿Es individualizada para cada participante?
3. ¿Se da a conocer previamente, a los evaluados, los criterios de evaluación?
4. Las evaluaciones, ¿integran lo conceptual, procedimental y actitudinal?

## **X. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS**

**FORMACION Y CERTIFICACION BASADA EN COMPETENCIA LABORAL. CINTERFOR/OIT.**

<http://circle.adventist.org/files/descarga/452.pdf>



## UNIDAD 2

### TIPOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

***Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de “Seleccionar instrumentos de evaluación, considerando su tipo, conforme a la detección de necesidades de capacitación”.***

Esta Unidad está compuesta por las siguientes Cápsulas:

Cápsula 1. TIPOS DE EVALUACIÓN

Cápsula 2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

### **CAPSULA 1**

#### **TIPOS DE EVALUACIÓN**

#### **I. APRENDIZAJES ESPERADOS**

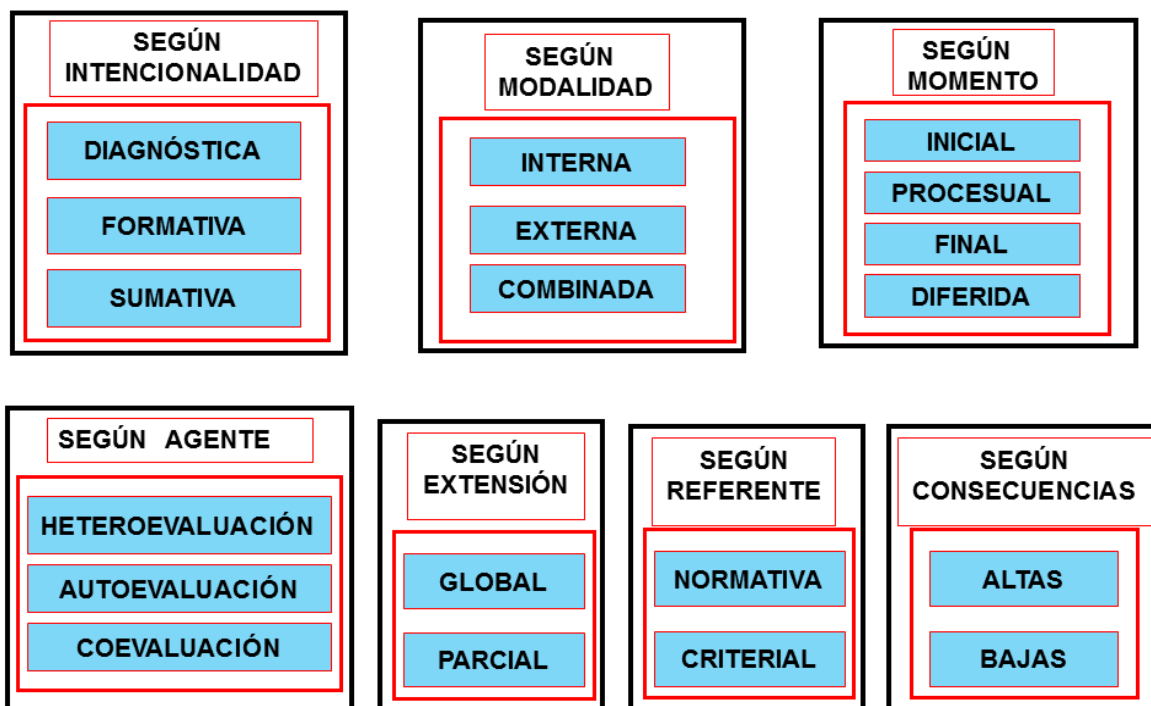
Determina el tipo de evaluación a utilizar, según intencionalidad, agente evaluador y referente.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Identifica distintos tipos de evaluación a ser aplicada según intencionalidad, agente evaluador y referente.
2. Selecciona el tipo de evaluación a aplicar en consistencia con los Aprendizajes Esperados y Criterios de Evaluación.

## II. CONCEPTOS

### TIPOS DE EVALUACIÓN



Como se observa en el cuadro anterior, existen diversos criterios de clasificación de tipos de evaluación. En esta oportunidad nos centraremos en la clasificación según intencionalidad, agente evaluador y referente.

## **SEGÚN INTENCIONALIDAD.**

### **EVALUACION DIAGNOSTICA (PREDICTIVA O INICIAL).**

- Se realiza en forma previa al inicio del desarrollo de un programa de capacitación
- Determina las características del participante previo al desarrollo del curso
- Permite conocer el nivel de partida del proceso de formación

### **EVALUACIÓN FORMATIVA.**

- Se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje. Esta evaluación se realiza durante la ejecución de la tarea
- Tiene por objetivo informar acerca de los logros obtenidos y advertir dónde están las dificultades de aprendizaje.
- Aporta una retroalimentación al desarrollo del proceso de aprendizaje

### **EVALUACIÓN SUMATIVA.**

- Se realiza después del período de aprendizaje en la finalización del curso o módulo.
- Su objetivo es evaluar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, informar sobre el nivel alcanzado.

## **SEGÚN AGENTE EVALUADOR**

**HETEROEVALUACIÓN.** Existe un agente evaluador externo al participante. Generalmente, el facilitador, o relator.

**COEVALUACIÓN.** Se refiere a la evaluación entre pares.

**AUTOEVALUACIÓN.** El propio participante se evalúa a sí mismo.

## **SEGÚN REFERENTE**

### **NORMATIVA**

Es cuando los resultados del aprendizaje se valoran e interpretan comparando el rendimiento de cada participante con el logrado por los demás miembros del grupo-clase (normalmente con la media del rendimiento del grupo).

#### **Características:**

1. Los resultados se interpretan comparando el rendimiento de cada participante respecto de los demás

2. El desempeño promedio y su variabilidad constituyen el marco de referencia para la valoración de la calidad del rendimiento.
3. Los resultados proporcionan escasa información acerca del dominio que el participante posee respecto de lo que se está evaluando. Solo señala si es mejor o peor que el resto.
4. Los resultados solo son útiles para el grupo evaluado, y cuando se utilizan con fines de selección.

## CRITERIAL

Se aplica cuando se compara los resultados con un criterio o estándar, es decir, se evalúa conforme a un criterio preestablecido.

### Características

1. Se requiere de una formulación clara de aprendizajes esperados y criterios de evaluación frente a los cuales evaluar el dominio.
2. El nivel de aprendizaje mínimo aceptable se establece en forma previa, basado en criterios de confiabilidad.
3. La evaluación está referida al nivel de logro de cada participante frente al aprendizaje esperado, y no respecto del grupo de que forma parte.
4. No interesa saber cuáles participantes son mejores o peores. Está orientado a una función formativa y no selectiva.

## III. EJEMPLO

Frente a la siguiente actividad de evaluación:

“El participante toma muestras de arena siguiendo procedimiento de acuerdo a normativa, respetando la forma de extracción, kilos de arena y su almacenamiento”.

Preguntas según tipo de instrumento:

EVALUACIÓN DIAGNOSTICA	EVALUACIÓN FORMATIVA	EVALUACIÓN SUMATIVA
¿Conoce la normativa correspondiente para el proceso de toma de muestras?	Los pasos que está siguiendo para la toma de muestras, van considerando la normativa? ¿Cuáles son las principales dificultades que va encontrando durante el proceso?	¿La toma de muestra se realizó de acuerdo a la normativa correspondiente?

#### IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Frente a un Aprendizaje Esperado y Criterio de Evaluación que Ud. haya formulado, redacte una pregunta desde un tipo de evaluación Diagnóstica, Formativa y Sumativa.

EVALUACIÓN DIAGNOSTICA	EVALUACIÓN FORMATIVA	EVALUACIÓN SUMATIVA

Complete la Matriz Didáctica iniciada en el Módulo 1 identificando, en la última columna, el tipo o los tipos de evaluación que aplicará según Intencionalidad.

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO (SESIONES)	CONTENIDOS	RECURSOS O MEDIOS	TECNICAS DIDÁCTICAS	ACTIVIDADES	TIPO E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

#### V. AUTOEVALUACIÓN

Al determinar el o los tipos de evaluación, ¿consideró las características de éstos según intencionalidad?

SI

NO

**Si consideró una evaluación Diagnóstica:**

- ¿Es posible realizarla en forma previa al inicio del desarrollo del curso?
- ¿Proporciona información relevante respecto de los conocimientos previos del participante?

**Si consideró una evaluación Formativa:**

- ¿Es factible realizarla durante el proceso de aprendizaje?
- ¿Permite advertir dónde están las dificultades de aprendizaje?

**Si consideró una evaluación Sumativa:**

- ¿Es posible informar al participante sobre el nivel alcanzado?
- ¿Permite calificar objetivamente acerca del nivel de logro alcanzado al finalizar el curso?

## **VI. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS**

### **EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES**

<http://educacioncarlosalfredoaguilargarcia.blogspot.cl/p/evaluacion-de-los-aprendizajes.html>

### **TIPOS DE EVALUACIÓN**

<https://www.inacap.cl/tportalvp/docentes/contenidos/contenido-docentes/tipos-de-evaluacion>

### **LA EVALUACIÓN EDUCATIVA: CONCEPTOS, FUNCIONES Y TIPOS.**

<http://www.myreeducacion.cl/PDF/1LAEVA1.PDF>

## **CAPSULA 2**

### **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

#### **I. APRENDIZAJES ESPERADOS**

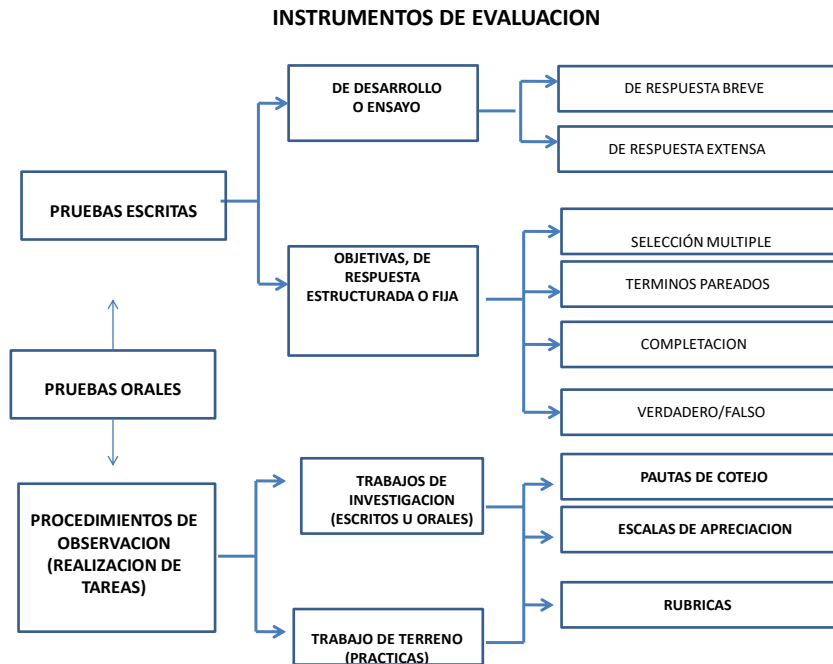
Selecciona los instrumentos de evaluación más apropiados para el rescate de evidencias, considerando las competencias del oficio, las características de los participantes y condiciones en que se aplicarán.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Selecciona un instrumento de evaluación consistente con los Aprendizajes Esperados y Criterios de Evaluación.
2. Selecciona un instrumento de evaluación acorde con las técnicas didácticas propuestas y el tipo de evaluación correspondiente.

#### **II. CONCEPTOS**

Previo a la selección, es necesario conocer los diferentes tipos de instrumentos de evaluación, algunos de éstos se muestran en el siguiente esquema:



A continuación, se caracterizan algunos de ellos:

- **PRUEBAS DE DESARROLLO O ENSAYO.** También llamadas de **PREGUNTAS ABIERTAS.** Consiste en una pregunta que plantea un problema o situación que el participante debe desarrollar por escrito. Las preguntas que permitirán rescatar las evidencias requeridas pueden ser de respuesta breve o extensa. Se utiliza para evaluar la capacidad para recordar, organizar y aplicar hechos y principios.

La formulación de la pregunta debe ser clara y precisa en lo que se va a solicitar como respuesta correcta. Además, debe señalar los elementos que se utilizarán como criterios de corrección.

Para el caso de preguntas de desarrollo, es necesario considerar que, a pesar de ser fáciles de construir, son difíciles de corregir. Por ello es importante, en la etapa de corrección, contar con una la pauta de corrección que contenga los elementos clave o criterios de corrección, para que cada respuesta se considere correcta. La distribución de subpuntajes al interior de la pregunta también es un elemento esencial a considerar. Permiten evaluar un número limitado de conocimientos.



## PRUEBAS OBJETIVAS

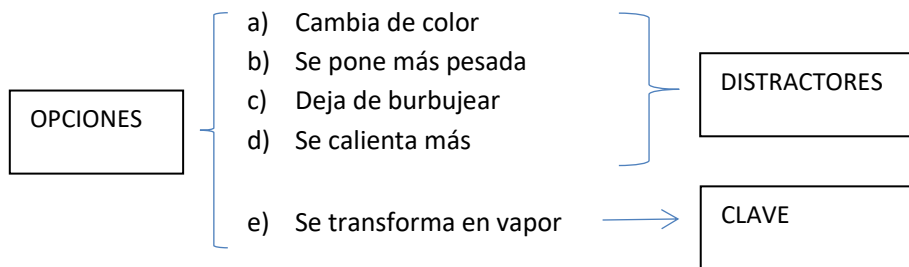
Las pruebas objetivas o de respuesta estructurada o fija, se caracterizan porque su corrección se realiza mediante pautas que permiten llegar a los mismos resultados, independientemente de quien las corrija. Entre los ítemes más utilizados está la Selección Múltiple, Verdadero-Falso, Términos Pareados, Completación.

- **SELECCIÓN MÚLTIPLE.** Son preguntas en las que se presenta al participante un enunciado y una serie de alternativas fijas, entre las cuales debe elegir la correcta y marcar.

Son eficientes para medir una gran cantidad de conocimientos.

Estas preguntas constan de un *enunciado* que consiste en una pregunta o frase incompleta, y una lista de *opciones*, que son las posibles respuestas a la pregunta. Entre estas opciones la respuesta correcta recibe el nombre de *clave*, y las incorrectas, de *distractores* de acuerdo con la función que cumplen dentro de la pregunta.

Ejemplo: cuando el agua hierve



En este caso, la elaboración es más compleja que la corrección.

Algunas recomendaciones:

- El enunciado debe incluir lo estrictamente necesario para comprender el correcto sentido de la pregunta.
- Incluya en el enunciado las palabras que de otro modo tendrían que repetirse en cada una de las opciones.
- No es conveniente expresar la pregunta en términos negativos, salvo que responda a un requerimiento técnico como una norma.
- Al redactar la respuesta correcta, tenga especial cuidado de que inadvertidamente no se deslicen dos respuestas igualmente correctas.

- Use solo opciones que concuerden gramaticalmente con el enunciado, de otro modo facilitará la elección de la respuesta correcta.
- Incluya solo distractores que sean plausibles.
- Evite que la longitud relativa de uno de los distractores facilite la clave.
- Presente las opciones en orden lógico, pero evitando que la clave quede siempre en la misma ubicación.
- Limite el uso de la opción “ninguna de las anteriores”(todas las anteriores)
- Evite usar: sólo I, II y IV, para obtener una respuesta más directa.
- Trate que el grado de generalidad de las alternativas incorrectas sea similar al de la opción correcta.
- Tenga presente, que las alternativas de cada ítem deben ser dispuestas al azar.
- Cuide la tendencia de ubicar la correcta en la parte central.
- Considere que cuando se desconoce la alternativa correcta, a veces se descartan los extremos y se tantea la veracidad en las dos que quedan.
- Busque un método que permita la aleatoriedad para la ubicación de la respuesta correcta en el ítem.

### **LOS PROCEDIMIENTOS DE OBSERVACIÓN.**

Son utilizados preferentemente en el caso de evaluaciones de carácter práctico en las que se observará la realización de determinadas tareas; también son útiles para evaluar capacidades y actitudes. Entre ellas, podemos mencionar las Pautas de Cotejo, Escalas de Apresiasión y las Rúbricas.

- **PAUTA O LISTA DE COTEJO.** Es un instrumento que señala de manera dicotómica los diferentes aspectos que se quiere observar en los participantes, de manera individual o colectiva; es decir: Sí/No, Logrado/No logrado, entre otras.

Corresponden a una lista de aspectos (por ejemplo: características, cualidades, secuencia de acciones.) a ser observados en el desempeño o ejecución práctica de algo y sobre las cuales se desea determinar su presencia o ausencia.

Su uso resulta particularmente adecuado cuando se desea rescatar evidencias y evaluar procedimientos que se pueden subdividir en una serie de tareas o aspectos claramente delimitados.

Algunas recomendaciones:

- Asegúrese que las características que desea evaluar estén bien definidas y sean susceptibles de ser observadas.
- El número de características o rasgos que debe incluir debe guardar relación con los objetivos a lograr y también con las posibilidades reales de observación.

**Ejemplo:**

**ESCALAS DE APRECIACIÓN.** Son un conjunto de afirmaciones, dispuestas de tal modo que permiten ubicar al participante en éstas. Incluyen una serie de aspectos como características, cualidades, secuencia de acciones, a ser observados en el desempeño o ejecución práctica pero a diferencia de la lista de cotejo interesa conocer el "grado" en que éstos se dan.

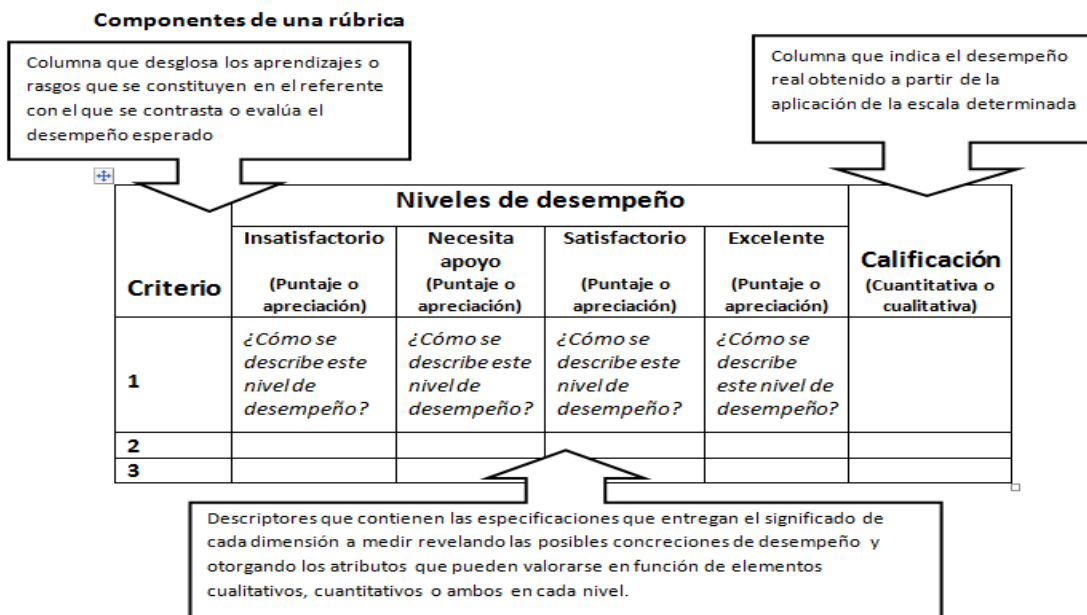
Siempre tienen que ser como mínimo tres categorías (porque si son menos es una pauta de cotejo). Algunos ejemplos son:

- a) Categorías cuantitativas (quieren ver "cantidad"): por ejemplo: Mucho, bastante, poco, casi nada, nada.
  - b) Categorías de Frecuencia: por ejemplo: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.
  - c) Categorías Cualitativas: por ejemplo: Excelente, muy bueno, bueno, regular, suficiente, insuficiente, deficiente.
- **RÚBRICAS.** Una rúbrica es una guía de puntajes que busca evaluar el desempeño de un participante, basado en una suma de criterios ranqueados más que un simple puntaje numérico.

Un aspecto positivo de las rúbricas es que mejoran los productos finales de los participantes y por lo tanto aumentan su aprendizaje. Cuando los facilitadores evalúan, saben implícitamente qué hace bueno a un producto final y por qué. Cuando los participantes reciben rúbricas en forma previa, comprenden cómo serán evaluados y se pueden preparar conforme a ello.

Las categorías varían de acuerdo al nivel de experticia esperado. Es necesario determinar los estándares.

## Modelo para elaborar una Rúbrica



### Algunas recomendaciones:

1. Describir los criterios de desempeño específicos que se va a utilizar para llevar a cabo la evaluación de esas áreas. Deben permitir establecer qué tanto ha aprendido el participante respecto del aprendizaje esperado. Ésto implica identificar las competencias y subcompetencias asociadas a un aprendizaje y describirlas detalladamente.
2. Diseñar una escala de calidad para evaluar las competencias, esto es, establecer los niveles de desempeño que puede alcanzar el participante. Para ello es necesario determinar el estándar.
3. Elaborar la matriz detallando el desempeño referido a cada aspecto, cautelando que ella de cuenta del nivel de autonomía con que el participante puede desarrollar la competencia.

Para elaborar una rúbrica de calidad es imprescindible considerar los siguientes aspectos a lo largo de todo el proceso de construcción:

- ¿Sobre qué evidencia aplicaré la rúbrica?
- ¿Cuál es mi estándar?
- Recordar que lo que se establece como «correcto» es el piso de lo que se necesita para lograr el estándar.

- La descripción del desempeño ¿apunta a lo central de la dimensión y excluye aspectos irrelevantes?,
- ¿cómo he distinguido entre aspecto relevante y aspecto irrelevante? ¿La graduación entre los niveles es la correcta o falta un nivel que dé cuenta de desempeños intermedios?
- La graduación, ¿se da solo por cantidad de componentes considerados o se debe mirar cualidad de concreción de dichos componentes?
- ¿Cómo se espera observar lo detallado o descrito en el nivel de desempeño?

Se sugiere operacionalizar en relación a conductas o evidencias observables, de otro modo, la rúbrica no podría ser aplicada.

Cabe señalar que las situaciones de evaluación pueden incorporar uno o más instrumentos, por ejemplo, pueden estar presentes complementariamente un conjunto estructurado de ítems, preguntas, pautas, rúbricas, que facilitan el rescate de evidencias acerca de los logros de los participantes.

### III. EJEMPLOS

#### Prueba de Desarrollo o Ensayo:

Escriba un **texto argumentativo** en que **fundamente su opinión** acerca del nuevo sistema de transporte público en su ciudad. Asegúrese de **emplear la estructura** de este tipo de textos, de **expresar sus opiniones** y de fundamentarlas. Cuide especialmente la **redacción** y la **ortografía**.

#### Ejemplo de Selección Múltiple

Un Micrómetro se utiliza para medir el diámetro de un cilindro. Se toman 5 medidas y se observa una dispersión en los valores obtenidos, que hacen dudar del verdadero valor de la dimensión medida. En metrología este concepto se denomina:

- A. Precisión
- B. Repetibilidad
- C. Incertidumbre
- D. Alcance
- E. Sensibilidad

Respuesta: C

**Lista de Cotejo**

**PROCEDIMIENTOS DE OBSERVACION**

**Tarea: Colocar una Vacuna**

Nº	PASOS DE LA TÉCNICA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
01	Se lava las manos			
02	Prepara el material completo			
03	Retira la vacuna del refrigerador o de la caja térmica.			
04	Realiza la mezcla de la vacuna.			
05	Aspira el volumen exacto a ser administrado			
06	Recoloca el frasco en el refrigerador o en la caja térmica.			

## ESCALA DE APRECIACIÓN

Ejemplo de Pauta de Observación de Clases:

INDICADOR	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NO OBSERVADO
Escucha con atención las instrucciones				
Participa activamente en las actividades de la clase				
Realiza preguntas pertinentes al contenido tratado				
Interactúa de manera positiva con el grupo				
Demuestra haber logrado el aprendizaje de la clase				

## Rúbrica

En este ejemplo se menciona “Aprendizaje Significativo”. No sé si se definió antes??? . Si no es así es bueno homologarlo o relacionarlo en párrafos anteriores.

## EJEMPLO DE RÚBRICA

Descriptores de la observación						
I. Organización: se evidencia preparación previa de la sesión, para el logro del aprendizaje						
Nombre del descriptor						Puntaje
<i>Inicio de la clase</i>	1. Prepara el ambiente de clase para lograr un buen clima con sus estudiantes.	Comienza sus actividades propiciando un buen y cordial clima de clase (saluda, motiva a los estudiantes a participar del aprendizaje y de las actividades en aula).	Comienza sus actividades, saludando y propiciando o la participación del aprendizaje en el aula.	Comienza sus actividades, saludando e indicando a estudiantes la actividad a desarrollar.	Comienza sus actividades sin propiciar un buen y cordial clima de clase.	
		4	3	2	1	

4. Desempeño Muy bueno

3. Desempeño Bueno



2. Desempeño Regular

1. Desempeño Insatisfactorio

## CRITERIOS DE SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS E ÍTEMES DE EVALUACIÓN

**Prueba de Desarrollo o Ensayo:** Se sugiere su uso para medir la capacidad para producir, organizar, y expresar ideas.

**Selección Múltiple:** son útiles para medir el logro de prácticamente cualquier objetivo del dominio cognoscitivo, incluyendo los procesos superiores, tales como análisis, síntesis y evaluación (pero excluyendo, por supuesto, la organización original de ideas y la expresión escrita de ellas).

**Escala de Apreciación:** Pueden utilizarse cuando se quiere incorporar una gradiente de desempeño o calidad de un producto.

**Listas de Cotejo:** se usa para evaluar procesos o pasos a seguir en determinados procedimientos. Es especialmente útil para evaluar el desarrollo de habilidades relacionadas con el manejo de operaciones.

**Escala de Apreciación:** Pueden utilizarse cuando se quiere incorporar una gradiente de desempeño o calidad de un producto.

**Rúbricas:** son útiles para evaluar el logro en actividades prácticas de laboratorio, presentaciones, construcción de modelos o proyectos tecnológicos, entre otros.

## IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Agregue, a la columna “Tipo e Instrumentos de Evaluación”, el o los instrumentos a utilizar, frente al tipo de evaluación ya identificada en la cápsula anterior.

APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO (SESIONES)	CONTENIDOS	RECURSOS O MEDIOS	TECNICAS DIDÁCTICAS	ACTIVIDADES	TIPO E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN


## V. AUTOEVALUACIÓN

**SI**

**NO**

1. El instrumento de evaluación seleccionado, es coherente con los aprendizajes esperados.
2. El instrumento de evaluación seleccionado, es coherente con los criterios de evaluación.
3. El instrumento de evaluación seleccionado, es coherente con las técnicas didácticas
4. El instrumento de evaluación seleccionado, es coherente con el tipo de evaluación determinado.
5. El instrumento seleccionado, ¿considera las características de los participantes?
6. El instrumento de evaluación seleccionado, ¿es factible de aplicarse?

## VI. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS

### EVALUACIÓN EDUCATIVA

<http://es.slideshare.net/rosaangelica30/libro-de-tecnicas-e-instrumentos-de-evaluacin>

### LA PREGUNTA ABIERTA O DE ENSAYO

<http://ww2.educarchile.cl/portal.herramientas/planificaccion/1610/propertyvalue-41903.html>

### RUBRICAS

<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=217516>

## UNIDAD 3

### ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

***Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de “Elaborar los instrumentos de evaluación según planificación”.***

Esta Unidad está conformada por las siguientes Cápsulas

Cápsula 1. PLANIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

#### CAPSULA 1

### PLANIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. APRENDIZAJES ESPERADOS

Planifica la estructura de los instrumentos de evaluación, determinando sus especificaciones técnicas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Elabora una Tabla de Especificaciones considerando los elementos que la componen
2. Diseña un Instrumento de Evaluación de acuerdo a la Tabla de Especificaciones

#### II. CONCEPTOS

La construcción de cualquier instrumento implica tomar una serie de decisiones previo a su elaboración. Por ejemplo, en relación a los aprendizajes esperados y los criterios de evaluación a considerar, a su tipo, dificultad y número de ítems y/o preguntas que se va a incluir, entre otros.

**Uno de los pasos importantes para planificar un instrumento adecuado, es la construcción de una tabla de especificaciones.**

La tabla de especificaciones corresponde a la estructura de los instrumentos de evaluación. Su construcción es previa a la elaboración del instrumento y permite asegurar que este considere los aprendizajes esperados y criterios de evaluación considerados importantes de evaluar.

En una tabla de este tipo se pueden consignar:

- los distintos aprendizajes esperados con los criterios de evaluación que serán evaluados;

- si es una prueba teórica o práctica,
- determinación de peso o puntuación, dependiendo de la importancia que tenga, del tiempo dedicado a éstos , grado de dificultad o cualquier otra consideración que estime relevante el facilitador.
- el número de preguntas o tareas que se deben incluir viene determinado por el peso asignado al aprendizaje en la tabla de especificaciones.

La decisión acerca de la selección de cualquiera de estos elementos debe responder a algún criterio didáctico. Es así como, por ejemplo, no necesariamente todos los Aprendizajes Esperados se van a considerar en un solo instrumento.

Al elaborar un instrumento de evaluación, es necesario considerar que su objetivo es constituirse en el elemento que facilitará la obtención de evidencias acerca de los niveles de logro de los participantes, respecto de los aprendizajes esperados que el curso se propusiera.

La elaboración del instrumento de evaluación se sustenta sobre la base de definiciones que se materializan a través de una tabla de especificaciones. Es decir:

1. Propósito de la evaluación (Intencionalidad)
2. Aprendizajes Esperados a evaluar
3. Instrumento Evaluativo o Situaciones de Evaluación a utilizar
4. Criterios de aceptación del logro de los objetivos (estándares según criterios de evaluación).
5. Asignación de valor relativo (puntaje) a cada situación de evaluación.

La construcción del instrumento, a su vez, implica:

- Selección de material para las situaciones de evaluación
- Elaboración de instrumentos para responder
- Elaboración de pauta de corrección
- Organización de preguntas/tareas de acuerdo a algún criterio.

### III. EJEMPLO

**Tablas de Especificaciones para evaluar conocimientos teóricos, la dimensión del “saber” de la competencia:**

APRENDIZAJE ESPERADO	PESO RELATIVO	N° DE PREGUNTAS
1	20%	4
2	40%	8
3	40%	8

TOTAL PUNTAJE:										
UNIDAD	Nº A.E.	APRENDIZAJES ESPERADOS	(%) A.E.	Nº C.E.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Cantidad de Preguntas	Puntaje de la Pregunta	Tipo de Pregunta	Nº de la Pregunta en la Prueba	Forma B
TOTALES										

Algunos procedimientos considerados en la elaboración de esta última Tabla:

1. Determinar los Aprendizajes Esperados y Criterios de Evaluación a evaluar.
2. Definir el puntaje máximo que tendrá la prueba.
3. Asignar una ponderación a cada Aprendizaje Esperado.
4. Asignar una subponderación a los criterios de evaluación.
5. Seleccionar tipo de Preguntas a utilizar.
6. Asignar la cantidad de preguntas.
7. Asignar puntaje a cada pregunta
8. Asignar numeración a las preguntas de la prueba.
9. Si lo desea, generar una Forma B para la prueba.

### EJEMPLO DE PRUEBA DE DIAGNOSTICO

**Módulo:** .....

Relator: .....

Participante:

Empresa:

Fecha

Puntaje total\_\_\_\_\_

Puntaje obtenido\_\_\_\_\_

Calificación\_\_\_\_\_

DESARROLLO (ejemplo)

1. Selección Múltiple

Puntaje: xx%

Instrucciones

- a)
- b)
- c)
- d)

2. Otros

Puntaje: xx%

Instrucciones

#### IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- Elabore una Tabla de Especificaciones que considere, al menos:
  - Aprendizajes Esperados
  - Criterios de Evaluación
  - Peso relativo
  - Tipo de prueba a utilizar, por ejemplo: teórica o práctica

Tome como referencia un Aprendizaje Esperado de los que consignara en su Matriz Didáctica (Ver Módulo 1).

- Elabore un instrumento de evaluación consistente con la Tabla de Especificaciones, que considere al menos dos tipo de ítems, preguntas o instrumentos de observación.

**SÍ**

**NO**

#### 4. AUTOEVALUACIÓN

- El peso relativo del Aprendizaje Esperado y Criterios de Evaluación, ¿obedecieron a algún criterio de carácter didáctico?
- ¿Determinó el tipo de prueba a utilizar?
- El Instrumento Evaluativo es coherente con lo planificado en la Tabla de Especificaciones.
- Se asignaron las ponderaciones (puntajes) correspondiente de acuerdo a algún criterio predeterminado.
- Se elaboró una pauta de corrección.
- Las preguntas/tareas están organizadas de acuerdo a algún criterio predeterminado.
- Las instrucciones son lo suficientemente claras para asegurar la respuesta esperada.

#### 5. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS

##### TABLA DE ESPECIFICACIONES DE UNA PRUEBA

<http://ww2.educarchile.cl/portal.herramientas/planificaccion/1610/article-96393.html>

## **PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

<http://es.slideshare.net/beliatio/procedimientos-e-instrumentos-de-evaluacion>

### **UNIDAD 4**

#### **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

*Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de “Aplicar instrumentos de evaluación, creando las condiciones que permitan recolectar evidencias objetivas acerca de la adquisición de los aprendizajes esperados.*

Esta Unidad está conformada por la siguiente Cápsula

#### **Cápsula 1. APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

#### **CÁPSULA 1**

#### **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

##### **I. APRENDIZAJES ESPERADOS**

Aplica los instrumentos de evaluación, considerando la estrategia, y el plan desarrollado para estos efectos, controlando que el proceso se realice evitando contaminaciones en los resultados.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Aplica un instrumento de evaluación, conforme a lo planificado.
2. Crea las condiciones para favorecer la obtención de evidencias objetivas acerca del logro de los aprendizajes esperados.

##### **II. CONCEPTOS**

Las condiciones en que se aplica un instrumento de evaluación son determinantes para que el rescate de evidencias constituya efectivamente un indicador válido acerca de los logros de los participantes y que no se introduzcan elementos distorsionadores del resultado, ocasionados por factores ajenos al



conocimiento o habilidad que se pretende evaluar. Es así como, quien aplica el instrumento debe considerar aspectos como:

- Realización en fecha y momento establecido.
- Condiciones ambientales favorables.
- Condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de la evaluación.
- Disponibilidad de los recursos requeridos
- Tiempos asignados al proceso
- Claridad en las instrucciones
- Aclaración de dudas

Para contar con condiciones favorables al momento de aplicar un instrumento, se pueden contemplar las siguientes instancias:

#### “SALUDO”.-

Como todos sabemos, el saludo antes de iniciar cualquier actividad es fundamental, y muy especialmente en situaciones de evaluación, ya que éste, realizado en forma cordial permite comenzar la actividad en un clima afectivamente más favorable, lo que conduce a bajar el estrés que siempre se genera naturalmente al enfrentar una evaluación.

#### “MOTIVACIÓN”.-

Saber sobre los objetivos de la realización de una actividad de evaluación es básico para un buen desarrollo de ésta. Conocer los propósitos y su utilidad son aspectos fundamentales.

Es importante que los participantes entiendan el verdadero sentido de la evaluación para ellos que es el poder identificar sus fortalezas y debilidades frente al logro de los aprendizajes esperados.

#### “INSTRUCCIONES”.

La explicación clara para los participantes de las instrucciones permitirá que el inicio, desarrollo y término de la evaluación se realice en forma óptima.

Por lo tanto, es importante la claridad en la entrega de esta información.

### III. EJEMPLO

#### INSTRUCCIONES DE UNA PRUEBA DE CUBICACIÓN DE MATERIALES

---

“A continuación se señalan las instrucciones de la **Prueba de Cubicación de Materiales**.

Es fundamental prestar atención a estas indicaciones ya que contribuyen al buen desarrollo de su trabajo”.

1. La prueba tiene 25 preguntas de selección múltiple con 4 alternativas de respuesta, y sólo una de ellas es la correcta.
2. En cada mesa se dispuso de un Cuadernillo con las Preguntas de la prueba y las Hojas de Respuesta; además, encontrarán aparte dos hojas en blanco para realizar sus cálculos.
3. Deben anotar en el costado superior derecho de la Hoja de Respuestas la forma de la Prueba que a cada uno le correspondió (A o B).
4. En el reverso de la Hoja de Respuesta se les solicitan algunos antecedentes, los que deberán ser llenados en los recuadros indicados para ello con letra clara y legible, del tipo imprenta y mayúscula.
5. Deben leer atentamente cada una de las preguntas planteadas antes de responder y marcar con una X la alternativa que consideren correcta.
6. Pueden usar sólo lápiz de tinta o pasta para marcar la alternativa correcta.
7. En caso de error en la respuesta se puede usar corrector blanco, con el debido cuidado para que pueda ser claramente identificada la alternativa seleccionada como correcta.
8. Procuren responder todas las preguntas, pero no intenten “adivinar” las respuestas.
9. El tiempo disponible para el desarrollo de la prueba es de 90 minutos.
10. Al finalizar, se deberá entregar el Cuadernillo de Preguntas y las Hojas de Respuestas con los antecedentes pedidos a la persona que aplica la prueba.
11. Mantener una buena concentración y un ambiente de trabajo que contribuya a ésta es muy importante, para lo cual No se permite hablar durante el desarrollo de la prueba.
12. Finalmente recuerden que esta actividad es muy importante para ustedes, ya que le aportará información relevante para su mejor desarrollo laboral

#### IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Redacte instrucciones para la aplicación de una prueba teórica o práctica.

#### V. AUTOEVALUACIÓN

SÍ	NO
----	----

- En su redacción, consideró elementos de para la Motivación del participante.
- Señaló los objetivos de la evaluación.
- Las instrucciones plantean claramente cómo desarrollar la prueba.
- Existe claridad sobre los tiempos asignados al proceso

#### VI. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS

MANUAL DE APLICACIÓN DE PRUEBAS PROCESO DE ADMISIÓN 2017 (PSU).

<http://psu.demre.cl/publicaciones/pdf/manuales/p2017-manual-aplicacion-psu.pdf>

## UNIDAD 5:

### CALIFICACIÓN DE RESULTADOS

***Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de*** “Calificar los niveles de logro del participante de acuerdo a los estándares definidos para ello”.

Esta Unidad está conformada por la siguiente Cápsula:

Cápsula 1: CÁLCULO, PONDERACIONES Y REGISTRO DE RESULTADOS

#### CÁPSULA 1

#### CÁLCULO, PONDERACIONES Y REGISTRO.

##### I. APRENDIZAJES ESPERADOS

Asigna puntajes, según niveles de logro y criterios ya definidos, registrando resultados según protocolos.

CRITERIOS DE EVALUACION:

1. Asigna calificaciones a las evaluaciones aplicadas, considerando las definiciones de la Tabla de Especificaciones.
2. Define indicadores para evaluar estándares de aprendizaje, asociándolos a una escala de apreciación.

##### II. CONCEPTOS

Evaluar no es sinónimo de calificar. Calificar es una posibilidad de la evaluación.

La calificación numérica corresponde a la puntuación obtenida, por uno o más sujetos, en cualquier tipo de prueba diseñada para medir uno o más resultados de aprendizaje. Corresponde al proceso de asignación de una puntuación mediante el cual convertimos resultados de logro, en calificaciones.

La evaluación forma parte de un proceso continuo. Es, por lo tanto el conjunto mayor del que puede emerger la calificación. Es la transformación de los criterios cualitativos en criterios cuantitativos. La cuantificación se puede expresar en notas (de 1 a 7, de 1 a 10, etc.), en conceptos (deficiente, regular, bueno, muy bueno, excelente, etc.), en escalas de puntajes (285 puntos SIMCE, 512 puntos PSU, 480 puntos PISA, etc.), en porcentajes (37%,  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{1}{4}$ , etc.), o en cualquier otra escala de medición que signifique ordenación jerárquica de los resultados, que pueden ser interpretados de modo ascendente o descendente, es decir, hacia arriba o hacia abajo en la escala de medición.

En el caso de **escalas de notas**, la tradición consigna que el rango superior de la escala corresponde a la aprobación. Por el contrario, aquellos individuos que se concentran en el rango inferior no acreditan la adquisición del contenido, habilidad, competencia, etc., por lo tanto, reprueban.

La determinación del rango superior e inferior, es conocida como Punto de Corte. Este corresponde al puntaje o puntuación mínima requerida respecto de los aprendizajes esperados. La pregunta a responder es ¿Cuál es el mínimo nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que un participante debe tener para aprobar el instrumento de evaluación?.

La escala de resultados resulta de la transformación del puntaje obtenido por cada participante, en una calificación, considerando el punto de corte establecido que, en general varía entre el 60% y 70% de logro de los aprendizajes esperados. El criterio de asignación de este porcentaje de logro se relaciona principalmente con el nivel de exigencia asociado al conocimiento, habilidad, destreza o actitud que se intenta evaluar.

El procedimiento considera distribuir, a partir del punto de corte, el puntaje total de la prueba en las calificaciones que corresponden a cada puntaje en particular.

La escala de notas mediante este procedimiento, se puede obtener en “**generadores de notas**” como <http://escaladenotas.cl/>

En el caso de la evaluación por competencias, es más comúnmente utilizada la evaluación a través de conceptos que reflejen el nivel de logro de un estándar ya definido, como Logrado/No Logrado; Excelente/ Regular/Malo; Cumple/No cumple el estándar, etc.

Para valorar el grado de logro de cada estándar, es aconsejable establecer una escala o rango de valoración. Los expertos aconsejan la escala 1-4 siendo “1” el equivalente a “no alcanzado, en proceso” y “4” la valoración más alta. El valor “0” no se debería contemplar ya que, para cualquier estándar, es de suponer que se alcance algún nivel de logro, por mínimo que sea.

Asimismo, se aconseja que la escala tenga un número par de escalones o niveles de logro para evitar la tentación de ubicar en el nivel central de logro a aquellos participantes que no destaquen positiva ni negativamente en un estándar y obligando a definir si el nivel de logro es medio-bajo o medio-alto. A esta escala o rango se pueden añadir indicadores de logro que describan lo que cada peldaño de la escala significa para precisar lo que el participante debe lograr para ser calificado.

En el enfoque por competencias se utiliza el término “estándar de desempeño”, que es una declaración que expresa el nivel de logro y desempeño requerido para poder evaluar y certificar la competencia. El estándar de desempeño corresponde a los niveles de realización aceptable o no aceptable para cada uno de los criterios de evaluación. Se refiere a cada una de las competencias y operacionaliza los diversos indicadores.

### III. EJEMPLO

#### Evaluación por estándares

ESTANDAR DE APRENDIZAJE →	PRESENTA INFORMES TÉCNICOS QUE RECOGEN DATOS, GRÁFICAS Y CONCLUSIONES.
ESCALA ↓	INDICADORES ↓
1	Presenta un informe en que no se recogen todos los elementos. Presenta errores.
2	Presenta un informe incompleto o que presenta errores. Falta alguno de los elementos
3	Presenta un informe adecuado que contiene todos los elementos y no presenta errores.
4	Presenta un informe excelente, que contiene todos los elementos complementados con información pertinente.

### IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Tome como referencia el generador de notas de la página <http://escaladenotas.cl/> y aplíquela escala variando:

- La nota mínima
- El porcentaje de exigencia
- El puntaje máximo

Elabore una tabla para evaluar estándares según criterios de evaluación ya definidos

ESCALA	ESTANDAR DE APRENDIZAJE
	INDICADORES
1	
2	
3	
4	

## V. AUTOEVALUACIÓN

☐ SI ☐ NO

- ¿Consideró criterios de carácter cualitativo al establecer el punto de corte?
- El puntaje mínimo y máximo, ¿Obedece a algún criterio de asignación de puntajes asociados al logro de los aprendizajes?
- Los indicadores definidos para el estándar, son claros.
- Los indicadores definidos para el estándar, son comprensibles.
- Los indicadores definidos para el estándar, son observables

## VI. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS

### EVALUACION Y CALIFICACIÓN

<http://ww2.educarchile.cl/portal.herramientas/planificaccion/1610/article-92129.html>

### GENERADOR DE ESCALAS DE NOTAS

<http://escaladenotas.cl/>

**¿QUÉ NOS PIDEN LOS ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE?**

[http://www.usie.es/SUPERVISION21/2016\\_40/SP\\_21\\_40\\_Articulo\\_Estandares\\_aprendizaje\\_Gomez\\_Rodriguez.pdf](http://www.usie.es/SUPERVISION21/2016_40/SP_21_40_Articulo_Estandares_aprendizaje_Gomez_Rodriguez.pdf)



## UNIDAD 6:

### RETROALIMENTACIÓN

***Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de “Retroalimentar a los participantes acerca de los logros de su aprendizaje, comunicando posteriormente a la empresa los resultados de la capacitación”.***

**Esta Unidad está conformada por las siguientes cápsulas:**

Cápsula 1: RETROALIMENTACIÓN DEL PROCESO.

Cápsula 2: INFORME A LA EMPRESA

### CÁPSULA 1

#### RETROALIMENTACIÓN DEL PROCESO

##### I. APRENDIZAJES ESPERADOS

Entrega feedback a los participantes de los resultados de la evaluación haciendo énfasis en los logros y aspectos necesarios de superar.

##### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Realiza actividades de retroalimentación que permitan a los participantes reforzar las habilidades adquiridas y superar las debilidades.
2. Utiliza los resultados de la evaluación para revisar sus propias prácticas pedagógicas (metodología y evaluación).

##### II. CONCEPTOS

La retroalimentación tiene como objetivo –a partir de información evaluativa- reducir la distancia entre el objetivo o aprendizaje esperado y el estado o logro actual de un participante (o grupo). Es información sobre cómo nos está yendo en nuestros esfuerzos para lograr un objetivo y cómo podemos acercarnos más a él.

La retroalimentación tiene la capacidad de influir en el aprendizaje, pero la simple entrega de un resultado no conduce necesariamente a una mejora. Es necesario ayudar al participante a comprender

mejor el objetivo del aprendizaje, el estado de sus logros, en relación con ese objetivo y las maneras de acortar las diferencias entre su estado actual y el estado deseado (Sadler, 2010).

La Retroalimentación es formativa, es decir, tiene efecto sobre el aprendizaje, cuando considera al menos, dos grandes componentes:

- Retroalimentación al participante:
  - qué sabe y puede hacer (¿dónde estoy?). Se refiere a la información que la evaluación debe ser capaz de proveer, es claro que no sirve comunicar a un participante “se sacó un 4.0” para responder a ella. Esta información es de una naturaleza muy diferente, pues necesita describir el punto o lugar en que se encuentra ubicado el participante, en el trayecto de lograr un aprendizaje esperado.
  - qué no sabe o no puede hacer (¿a dónde voy?). Se refiere a los objetivos o metas de aprendizaje, que son el referente o criterio de toda evaluación. Estas metas son una amalgama de conocimientos, habilidades y actitudes. También son valores, hábitos y disposiciones.
  - qué pasos puede seguir para lograr lo que aún no ha aprendido (¿cómo puedo llegar?). Es el sentido de la evaluación con propósito formativo. Es un feedback detallado que debe darse en momentos clave del camino y que debe servir para tomar decisiones y guiar el curso de la acción.
- Retroalimentación para el relator o facilitador:
  - ¿Qué aspectos de mi práctica han sido más y menos efectivos para potenciar los aprendizajes de todos los participantes?
  - ¿Cómo puedo realizar ajustes para brindar oportunidades de aprendizaje más efectivas para todos?

Recomendaciones para que la retroalimentación o feedback sea útil y efectivo.

- Oportuna / a tiempo. No cuando ya no haya nada que hacer. La retroalimentación necesita ser dada lo más pronto posible después del evento evaluativo o la entrega de la tarea, para que sea recibida cuando todavía le importa a los participantes. Si los participantes no reciben feedback con la suficiente rapidez, ya habrán empezado a trabajar nuevos conocimientos y el feedback resultará

irrelevante para su estudio actual y será extremadamente improbable que genere una actividad apropiada de aprendizaje adicional que dé resultados.

- Referida a una meta. Debe ser coherente con los aprendizajes esperados, con los criterios de evaluación y con las especificaciones de las tareas evaluadas. Adicionalmente, debe hacer referencia a criterios de evaluación preestablecidos y precisos.
- Muestra el progreso hecho hacia la meta.
- Comprensible. Debe tener mensajes entendibles y legibles. Una queja común es que los comentarios devueltos son crípticos y no ayudan a mejorar su rendimiento. Los que lo han hecho bien, muestran igual frustración si no saben por qué, y no saben cómo mantener el logro de una alta calificación. Por ejemplo, los comentarios como "excelente ensayo" no son útiles a menos que el estudiante comprenda por qué era "excelente".
- Ayuda a la reflexión y metacognición: desarrollar el propio juicio evaluativo.
- **Es una crítica constructiva:** Los participantes tienden a ser más receptivos a las sugerencias de mejora si se expresan en términos constructivos. Deben evitarse las frases muy condescendientes o excesivamente negativas y se sugiere ligar toda crítica a sugerencias positivas para ayudar a motivar a los participantes.
- Por último, y quizás la recomendación más importante y más innovadora es **transformar la retroalimentación en prealimentación, o el feedback en feedforward**. Esto significa que, a pesar de que la retroalimentación es tradicionalmente de carácter retrospectivo, también se puede utilizar para mejorar el aprendizaje o el desempeño en futuras ocasiones. Este componente específico que tiene relación con futuras actividades se puede llevar a cabo de mejor manera en un modelo de evaluación progresiva o continuada.

La evaluación formativa y, en particular, la retroalimentación, son oportunidades de aprendizaje: para participantes (respecto de sus aprendizajes) para relatores (respecto de la interacción entre sus prácticas pedagógicas y los aprendizajes de sus estudiantes).

#### Prácticas recomendables para retroalimentar:

- Devolver una prueba o tarea en la próxima actividad de capacitación

- Destinar tiempo al proceso de retroalimentación formativa
- Entregar información en términos positivos, reforzando lo logrado y dando indicaciones respecto de lo que no lo fue.
- Revisar ítemes o preguntas en función de aprendizajes esperados y criterios de evaluación
- Dar respuestas orales inmediatas a las preguntas
- Revisar la prueba y sus resultados en conjunto con los participantes
- Identificar los ítemes o preguntas de respuestas más erradas
- Informar la respuesta correcta y sus fundamentos
- Orientar acerca de los pasos a seguir para superar las debilidades
- Realizar seguimiento respecto de los aprendizajes no logrados.

### III. EJEMPLO

#### EJEMPLOS DE RETROALIMENTACIONES ORALES O ESCRITAS

- “¡Excelente hipótesis! Además, la fundamentación es muy sólida.
- ¿Recuerdas cuando no podías resolver este tipo de ejercicios? ¿Qué hiciste para lograrlo y encontrar la solución?”
- “Lograste sacar las muestras necesarias para el acopio, sólo falta ahora que solicites a las herramientas para realizar la extracción”.
- “Quedaron muy bien los ejes y la graduación de los gráficos; solo faltaría mejorar la simbología para entender bien qué significan los puntos”.
- “El lenguaje utilizado en el informe es claro pero requiere de términos más técnicos”.

### IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Planifique una actividad de retroalimentación para los participantes al momento de entregar los resultados de una evaluación, indicando:

- Momento de realización
- Objetivo
- Descripción de la actividad

### V. AUTOEVALUACIÓN

SI

NO

#### LA RETROALIMENTACIÓN:

- Es oportuna
- Está referida a una meta
- Es comprensible
- Promueve la reflexión
- Permite a los participantes reconocer sus aciertos y errores
- Facilita a los participantes identificar estrategias para superar sus debilidades

## VI. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS

### FEEDBACK EFECTIVO Y EVALUACIÓN PROGRESIVA

<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=217565>

### CÁPSULA 2

### INFORME A LA EMPRESA

#### I. APRENDIZAJES ESPERADOS

Genera un reporte consolidado con los resultados generales y particulares del proceso de evaluación.

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

1. Elabora un Informe del curso de capacitación realizado, aportando antecedentes sobre su desarrollo y resultados.
2. Elabora gráficos que apoyen la presentación de resultados.

#### II. CONCEPTOS

##### Comunicación de los resultados

Es muy frecuente que luego la capacitación en una empresa, los resultados de ésta no se aprovechen suficientemente. Es importante que esta información llegue a las personas indicadas en el momento oportuno, y que se transmitan en una forma comprensible.

##### Sugerencias para la comunicación de los resultados

Luego de haber determinado quiénes están interesados en los resultados, se podrá adoptar el método de retroinformación más indicado para comunicarse con ellos. Se debe asegurar que la retroinformación sea:

- Interesante: Que se utilice un medio que capte la atención del público.
- Comprensible: Que se comunique de una forma clara para el destinatario.
- Oportuna: Para que quienes adoptan las decisiones cuenten con la información en el momento adecuado, antes de tomar las decisiones finales.
- Sencilla: Que presente claramente los datos y hechos esenciales. Es sumamente difícil, pero necesario, separar lo que sería «agradable conocer» de lo que es «necesario conocer», a fin de transmitirlo adecuadamente.

Si se ha decidido que el informe de la capacitación sea por escrito, unas sugerencias para esto serían las siguientes:

- Una vez que haya decidido su idea central, manténgala.
- Identifique cuáles podrían ser las barreras para la comunicación y sea sensible a estos elementos.
- Incluya diálogos, citas e ilustraciones. Cuando entra el aspecto humano, las personas no deben ser meras estadísticas. El informe puede realizarse con la inclusión de fotografías o de elementos pictóricos relativos a las actividades.
- Procure que el informe sea breve y fácil de leer.

#### COMUNICACION GRÁFICA DE LOS RESULTADOS.-

Los gráficos pueden transmitir información en forma clara y concisa. Se los puede utilizar en informes escritos o en periódicos, en folletos para reuniones, o para hacer carteles, diapositivas, cuadros murales y otros materiales visuales.

#### (A) CUADROS Y GRAFICOS

Los cuadros y gráficos ofrecen las siguientes ventajas:

- ayudan a transmitir rápidamente la información clave
- pueden realzar los informes escritos

- pueden presentar una visión global en un espacio más reducido
- pueden presentar comparaciones, características y tendencias de manera fácil.
- 

Los puntos que deben recordarse al presentar los cuadros y gráficos son:

- Poner el título completo en el cuadro o gráfico.
- Rotular plenamente el cuadro o gráfico, tanto dentro como fuera del marco o caja.
- Si se emplean símbolos, incluir una leyenda explicativa.
- Hacer una lista de las fuentes de información (indicando cómo, dónde y cuándo se obtuvo la información)
- Hacer constar la fecha, indicando el día, mes y año.
- Seleccionar el método más adecuado para el propósito. Por ejemplo, utilizar gráficos para indicar las tendencias y diagramas de barras para comparar las diferencias entre informaciones similares.

## **(B) DIAGRAMAS**

Los resultados que pueden presentarse en un gráfico también pueden presentarse en un diagrama. El DIAGRAMA DE BARRAS sirve para comparar los diferentes datos informativos al mismo tiempo. La longitud de cada barra indica la cantidad representada por esa barra. A diferencia de los histogramas, los diagramas de barras tienen espacios entre las barras:

Cuando se quiere demostrar los diversos elementos de un todo en sus relaciones recíprocas, puede ser útil hacer un DIAGRAMA DE PASTEL O DE SECTORES. Para que la utilización de este diagrama de pastel sea eficaz, lo más conveniente es que se parezca a un objeto redondo común, como serían una naranja o una moneda.

## **(C) IMÁGENES**

El PICTOGRAMA es un tipo de diagrama de barras que emplea imágenes o símbolos para presentar los datos. Cada símbolo puede representar a una sola persona o a una unidad determinada de información.

### III. EJEMPLO

#### Resultados de un Taller, desde la perspectiva del participante.

- El 96% de los participantes afirmó que las lecciones aprendidas en el taller serán de gran utilidad para la futura elaboración de los perfiles de los sistemas de salud.
- El 90% de los participantes afirmó que fue de gran utilidad la discusión y los debates de grupo y el enriquecimiento de los mismos para la futura aplicación de los lineamientos metodológicos para la elaboración de los perfiles.
- El 85% de los participantes expresó que durante los trabajos de grupo, se pudo obtener información relevante para la elaboración de los perfiles a nivel nacional. Del mismo modo, afirmaron haber aprendido conceptos nuevos aplicables en su trabajo.
- El 93% de los participantes afirmó haber obtenido información relevante sobre las funciones del sistema de salud (rectoría, financiamiento, aseguramiento, y provisión de servicios) durante los paneles del taller para la elaboración futura de los perfiles de los sistemas de salud. Del mismo modo, opinaron que habían adquirido conceptos nuevos sobre las funciones del sistema.
- El 92% de los participantes expresó estar de acuerdo que la información obtenida en el taller es de gran utilidad para el fortalecimiento del desarrollo nacional del país.

Durante el taller se sugirieron los siguientes aportes para incorporar en los lineamientos metodológicos:

- Determinantes Medioambientales de Salud en el Contexto de los Sistemas de Salud.
  - Explicación detallada en los lineamientos de la manera en que se tiene que completar y redactar la información solicitada.
  - Incorporación en el glosario de algunos términos para su homogénea interpretación. Por ejemplo: grupos étnicos, observatorio de recursos humanos, etc.
  - Incorporación de preguntas en la Función de Aseguramiento que entre otras hagan referencia a: las formas más predominantes de aseguramiento en salud, la existencia de beneficios, etc.
- Resultados de un Taller, desde la perspectiva del relator.
    - En relación a Aprendizajes Esperados:



- Identificación de los Aprendizajes Esperados “Logrados”.
  - Identificación de los Aprendizajes Esperados “Medianamente Logrados”.
  - Identificación de los Aprendizajes Esperados “No Logrados”.
  - % de participantes con resultado “Logrado”
  - % de participantes con resultado “Medianamente Logrado”
  - % de participantes con resultado “No Logrado”.
- En relación al Diagnóstico
    - Identificación de la diferencia entre el resultado del diagnóstico y la evaluación sumativa final.

#### **IV. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

Elabore un informe, con los eventuales resultados (reales o ficticios) de un curso de capacitación, considerando las variables relevantes desde la perspectiva del rendimiento logrado. Compléméntelo con algún tipo de gráfico.

### **EVALUACIÓN CONCEPTUAL**

#### **MÓDULO 2. EVALUACIÓN**

##### **MÓDULO 2. EVALUACIÓN**

##### **RESUELVA LOS SIGUIENTES ITEMES DE SELECCIÓN MÚLTIPLE, IDENTIFICANDO LA ASEVERACIÓN FALSA**

1. La evaluación por competencias se caracteriza principalmente por:
  - a. la realización de un proceso de recolección de evidencias de desempeño
  - b. utilizar un estándar de desempeño como referente
  - c. la identificación previa de las áreas que requieren ser fortalecidas con la capacitación
  - d. Valorar los saberes teóricos por sobre los prácticos y actitudinales
  
2. La evaluación se entiende como un proceso:
  - a. En que los resultados corresponden a juicios orientados a resaltar los bajos niveles de logros
  - b. que se lleva a cabo antes, durante y después del proceso de enseñanza-aprendizaje.
  - c. de recolección de información que debe ser oportuno, válido y confiable.
  - d. Donde se emiten juicios en base a estándares previamente establecidos.

3. La evaluación PARA el aprendizaje se caracteriza por:
  - a. Compartir, entre relator y participante, los objetivos y logros a alcanzar.
  - b. El análisis y reflexión de los resultados entre relator y participantes, en vistas al logro de los aprendizajes esperados.
  - c. La retroalimentación tiene sentido tanto para el proceso de enseñanza como el de aprendizaje.
  - d. La evaluación se basa en criterios que solo deben ser conocidos por el relator.
  
4. En los tipos de evaluación se distinguen:
  - a. La evaluación formativa que aporta retroalimentación al proceso.
  - b. La evaluación sumativa, que se realiza durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
  - c. La coevaluación que se refiere a evaluación entre pares
  - d. La evaluación criterial en la que se comparan los resultados con un estándar preestablecido.
  
5. Entre los diferentes tipos de instrumentos de evaluación podemos distinguir:
  - a. Pruebas de desarrollo o ensayo que se caracterizan por ser fáciles de construir y difíciles de corregir.
  - b. Pruebas de Selección Múltiples, en que es posible incluir dos preguntas igualmente correctas.
  - c. Las listas de Cotejo donde se observa el desempeño práctico en términos de “logrado” o “no logrado”.
  - d. Las rúbricas que permiten mejorar los productos finales de los participantes, identificando sus fortalezas y debilidades.
  
6. En el diseño de una Tabla de Especificaciones:
  - a. Es necesario considerar que, entre los elementos que la conforman, se puede prescindir de los aprendizajes esperados.
  - b. Se considera una planificación objetiva del proceso de evaluación
  - c. el peso relativo de los elementos a evaluar, puede dar cuenta del nivel de dificultad del aspecto a evaluar.
  - d. debe existir consistencia entre el tipo de instrumento a seleccionar y el aprendizaje a evaluar.
  
7. Al momento de aplicar un instrumento de evaluación:
  - a. la obtención de evidencias válidas respecto del proceso de evaluación, depende de que se creen condiciones favorables a su realización.
  - b. existen elementos externos que pueden distorsionar los resultados de la evaluación.
  - c. la disponibilidad de recursos no es determinante en la aplicación de una prueba.
  - d. el saludo, la motivación y las instrucciones favorecen el clima en que ésta se aplicará.

8. Al momento de calificar es necesario considerar que:

- a. evaluar es siempre asignar una calificación numérica al resultado del aprendizaje.
- b. la evaluación considera la transformación de criterios cualitativos en criterios cuantitativos
- c. el punto de corte corresponde al puntaje, o porcentaje, mínimo de logro para la aprobación.
- d. en la evaluación por competencias se utilizan comúnmente los conceptos como “logrado” o “no logrado”.

9. La retroalimentación en el proceso de evaluación:

- e. es formativa ya que tiene consecuencias sobre el aprendizaje
- f. entrega feedback tanto al participante como al relator
- g. consiste solo en la entrega de resultados al final de la evaluación.
- h. proporciona información acerca de “¿dónde estoy?”, “¿dónde quiero llegar?” y “¿cómo puedo llegar?”.

11. El informe a la empresa:

- a. Debe ser interesante, comprensible y sencillo.
- b. no siempre es considerado como una actividad relevante por parte del relator.
- c. La inclusión de gráficos y cuadros facilita la comprensión
- d. La oportunidad de entrega del informe no es relevante para la toma de decisiones.

## **PAUTA DE CORRECCIÓN MÓDULO 2, EVALUACIÓN**

Cada pregunta tiene 10 puntos

Puntaje máximo, 100 puntos

Punto de corte, 60 puntos

1, d)

2, a)

3, d)

- 4, b)
- 5, b)
- 6, a)
- 7, c)
- 8, a)
- 9, c)
- 10, d)

#### SUGERENCIAS FINALES:

- 4. Aplique la pauta de corrección y obtenga el puntaje final.
- 5. De acuerdo a ello, identifique las respuestas incorrectas.
- 6. Refuerce los aprendizajes conforme a la Unidad correspondiente complementada con la lectura sugerida.

## V. AUTOEVALUACIÓN

#### EL INFORME:

SI

NO

- Considera las siguientes variables:
  - Logro de los Aprendizajes Esperados
  - Diagnóstico versus resultados
- Se complementa con información
- El informe incluye gráficos

- Los gráficos consideran los puntos que deben estar presentes en su elaboración.

## **VI. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS**

### **COMO HACER COMPENSIBLES LOS DATOS**

[https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/writing/MDM\\_Part2\\_Spanish.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/writing/MDM_Part2_Spanish.pdf)

### **PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION. EL INFORME DE EVALUACIÓN**

[s.slideshare.net/beliatio/procedimientos-e-instrumentos-de-evaluacion](https://www.slideshare.net/beliatio/procedimientos-e-instrumentos-de-evaluacion)

## MÓDULO 3

### INTEGRACIÓN

*“...De la Teoría a la Práctica...”*

#### UNIDAD 1:

#### ESTRUCTURA DE UNA SESIÓN DE CLASES

***Al finalizar esta Unidad Ud. estará en condiciones de*** “Organizar el proceso de transferencia grupal y evaluación aplicándolo a una situación de aprendizaje”.

**Esta Unidad está conformada por las siguientes cápsulas:**

Cápsula 1: DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE CLASES Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA

#### CÁPSULA 1

#### DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE CLASES Y

#### EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA.

### VII. APRENDIZAJES ESPERADOS

Desarrollar una clase considerando las etapas de Inicio, Desarrollo (Ejecución) y Término (Cierre), acompañada de una propuesta de evaluación de competencias.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Desarrolla una clase considerando actividades pertinentes para las etapas de inicio, desarrollo y término.
2. Propone una situación e instrumento de evaluación para evaluar el logro de una Competencia final.

## VIII. CONCEPTOS

Previo al proceso de implementación de una clase, es necesario que el relator asegure la disponibilidad de los recursos previstos. Las principales fases de este proceso son:

### Inicio:

- En la “Apertura del módulo”, el facilitador se encarga de detectar el nivel de ingreso de los participantes para efectos de ajustar a esta condición el proceso de transferencia. Para ello aplica diversas técnicas de evaluación de input, cuyos resultados le permitirán regular el lenguaje, el ritmo, las dinámicas, etc., a fin de asegurar una plataforma uniforme que permita, a su vez, un proceso de transferencia exitoso en las etapas siguientes.

### Desarrollo:

- El escenario didáctico “Desarrollo de contenidos” consiste en la aplicación de una serie de estrategias didácticas, todas con un enfoque en el aprendizaje centrado en la actividad, lo que significa que el facilitador adopta una posición más horizontal en relación con sus participantes, siendo un asesor y orientador de la adquisición, en lugar de la tradicional postura de “instructor”. Es en este escenario donde se provoca y produce el aprendizaje significativo, a través de una adecuada correlación entre las técnicas didácticas (juego de roles, prácticas dirigidas, desarrollo de micro-proyectos, acompañamiento en terreno, por ejemplo) y los objetivos y contenidos del módulo.
- En este contexto, el facilitador debe:
  - Organizar equipos de trabajo para que planifiquen una sesión de clases considerando la metodología (como plataforma) y las técnicas didácticas más apropiadas para un caso dado.
  - Solicitar la representación de las situaciones didácticas propuestas.
  - Retroalimentar al cabo de cada representación el resultado.

### Cierre:

- Finalmente, el escenario de “cierre” persigue la generalización o extensión de los conocimientos, esto es que el participante está en condiciones de aplicar las competencias adquiridas frente a requerimientos nuevos y complejos. En esta fase se pone a prueba las capacidades de análisis y relacionamiento del aprendizaje logrado versus un desafío de mayor envergadura. La correcta resolución de dicho desafío se articula con las estrategias de evaluación, por cuanto es necesario dimensionar tanto la ejecución de los procesos como el producto final esperado. En este sentido, tanto las estrategias didácticas como las evaluativas constituyen un

sistema de transformación y no, como se les considera tradicionalmente, palancas secuenciales del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- En este contexto, el facilitador debe:
  - Realizar una sinopsis de la unidad temática referida a las metodologías y técnicas didácticas más apropiadas para la transferencia grupal en el lugar de trabajo
  - Moderar y apoyar la generalización de los aspectos teóricos, planteando problemas relativos a las metodologías y técnicas didácticas grupales más apropiadas para la transferencia en el lugar de trabajo frente a diferentes requerimientos.

Tomado de “Plan formativo Perfil Ocupacional Instructor”. SENCE

El desarrollo de clases que consideren estas tres etapas, facilitará el logro de los aprendizajes y constituirán el referente para la propuesta de la Situación de Evaluación, preparación de los Instrumentos de Evaluación formativa y sumativa, que formarán parte del proceso de evaluación de competencias, con sus respectivas actividades de retroalimentación.

## IX. EJEMPLO

### DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PREPARACIÓN DE LA CLASE:

Para una clase de “Análisis de muestras de hormigón, suelos y materiales”.

El relator prepara la clase de acuerdo a la planificación. Consigue fotografías sobre acopios de arena en obra y planta de áridos para motivar a los participantes sobre la actividad a desarrollar. Elabora una guía de aprendizaje. Dispone de un video didáctico sobre toma de muestras en un acopio de arena.

**Recursos:** Guía de trabajo. Computador y proyector.

### DESCRIPCIÓN DE LAS ETAPAS DE LA CLASE:

ETAPAS	ACTIVIDAD
INICIO	Desarrolla una actividad de diagnóstico a fin de conocer las conductas de entrada de los participantes. Desarrolla una dinámica de motivación asociada a los aprendizajes esperados, en un contexto de aprendizaje significativo.
Desarrollo	Docente:



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da a conocer a los participantes, los aprendizajes esperados y los criterios de evaluación de la clase.</li> <li>• Muestra imágenes de acopios de arena en una obra de construcción.</li> <li>• Alerta a los participantes sobre el uso correcto de todos los implementos de protección personal en cada faena de construcción y señala la importancia de emplearlos en sus prácticas formativas.</li> <li>• Presenta un video de una obra de construcción, mostrando la ubicación de los acopios de material fino.</li> <li>• Supervisa la secuencia de avance.</li> </ul> <p>Participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se organizan en grupos de máximo tres integrantes.</li> <li>• Leen y analizan la guía de trabajo entregada.</li> <li>• Analizan el video, e identifican y registran en su cuaderno el procedimiento de toma de muestras, de acuerdo a la norma. Además, registran las condiciones del tiempo y el estado del material.</li> <li>• Examinan individual y grupalmente lo registrado.</li> <li>• Responden las preguntas formuladas en la guía respecto al procedimiento.</li> </ul>
Cierre	<p>Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recalca la necesidad del trabajo en equipo, la organización y valoración de los tiempos en la construcción.</li> <li>• Revisa los trabajos de acuerdo a la pauta de evaluación.</li> </ul>

## DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE EVALUACIÓN PARA EVALUAR EL LOGRO DE LA COMPETENCIA FINAL.

El participante toma muestras de arena siguiendo procedimiento de acuerdo a normativa, respetando la forma de extracción, kilos de arena y su almacenamiento.

## INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN SELECCIONADO.-

**Lista de cotejo**, cuyos criterios den cuenta de:

- ✓ Solicita herramientas necesarias para realizar la extracción.
- ✓ Saca muestras de diferentes partes del acopio.
- ✓ Realiza el procedimiento de cuarteo de material.
- ✓ Obtiene los kilos de arena necesarios de acuerdo a normativa.
- ✓ Almacena los áridos en condiciones ideales para sus ensayos posteriores.
- ✓ Trabaja en equipo.
- ✓ Trabaja con rigurosidad siguiendo procedimientos.
- ✓ Usa insumos y desechos con criterios de cuidado ambiental.
- ✓ Usa elementos de protección personal.

## X. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Frente a una situación real o ficticia, elabore una tabla que considere las etapas de Preparación, Inicio, Desarrollo y Cierre de una clase.

Incluya una propuesta de Situación e Instrumento de Evaluación para evaluar el logro de la Competencia final, con la correspondiente propuesta de Retroalimentación.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PREPARACIÓN DE LA CLASE

ETAPAS	ACTIVIDAD
INICIO	

<b>DESARROLLO</b>	
<b>CIERRE</b>	

Situación de Evaluación para evaluar la Competencia	Instrumento de Evaluación	Actividad de Retroalimentación.

## XI. AUTOEVALUACIÓN

☐ SI ☐ NO

- En etapa de Inicio, ¿consideró la realización de un diagnóstico en un contexto de aprendizaje significativo?
- En la etapa de Inicio, ¿propuso alguna dinámica de motivación?
- En la etapa de Desarrollo, ¿consideró para el proceso de transferencia, lo propuesto en la Matriz Didáctica?
- Las actividades propuestas para el docente, reflejan su rol de orientador del proceso de aprendizaje?
- En la etapa de Cierre, ¿considera la integración y aplicación de los conocimientos?
- En la etapa de cierre, ¿se presenta una conclusión final que permita al participante proyectarse frente a nuevos desafíos?
- En la etapa de cierre, ¿se propone una evaluación informal y una retroalimentación específica respecto de lo tratado?

- ¿Propone una Situación de Evaluación para enmarcar la evaluación de la Competencia final?
- ¿Determina el instrumento de Evaluación a utilizar para evaluar la Competencia final?
- ¿Incluye la actividad de retroalimentación pertinente?

## **XII. LECTURA COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS**

### **LA ESTRUCTURA DE UNA CLASE**

<http://estructura-clase.blogspot.cl/>

### **TRES MOMENTOS DE LA CLASE**

<https://ayudantesderechouv.files.wordpress.com/2012/12/tres-momentos-de-la-clase.pdf>

