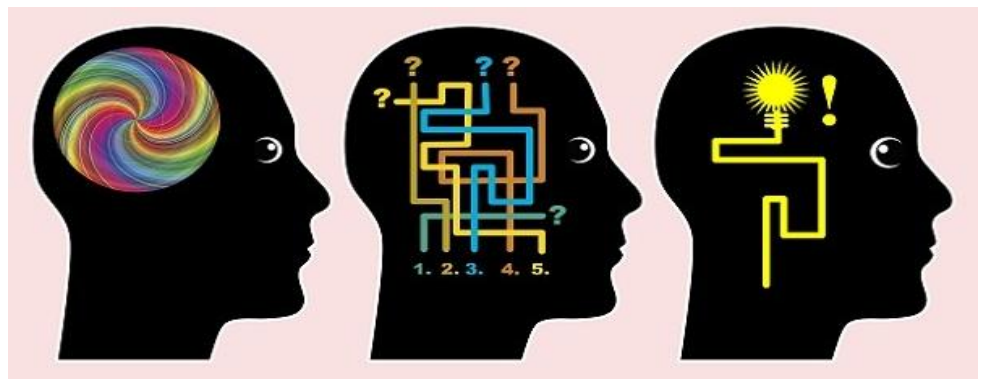




ACTUALIZACIÓN AL ESTÁNDAR DE COMPETENCIA EC0217.01



Índice

Introducción.....	3
Objetivos	4
Tema 1.-Condiciones de instrucción	5
Tema 2.- Regla de las 3R.....	6
Tema 3.-Aprendizaje	7
3.1.- Teorías de aprendizaje	8
3.2.-Estilos de aprendizaje	12
Tema 4.-Técnicas instruccionales y grupales	18
4.1 Técnicas instruccionales.....	18
4.2 Técnicas grupales.....	22
Tema 5.- Evaluación	28
Tema 6.- Productos de evaluación y certificación.....	29
Glosario	30
Conclusión.....	33
Bibliografía	34

Introducción

El presente material está dirigido a los instructores ya certificados en el Estándar EC0217 ya sea que su certificado se encuentre vigente o no, preferentemente con experiencia en la impartición de cursos de manera presencial y grupal para llevar a cabo este curso de actualización de manera teórica –práctica.

Abordaremos los nuevos temas que se desarrollan para la impartición de cursos desde las medidas de seguridad y salud acordes al espacio de impartición del curso comprobada y vigente de acuerdo al personal de protección civil, el uso sustentable de los recursos y materiales didácticos utilizados la regla de las 3R (Reducir, Reutilizar y Reciclar) buscando un respeto al medio ambiente y analizando a profundidad como aprovechar los recursos y hacer uso de la digitalización de documentos para evitar reimpressiones.

Las actualizaciones de este material se centran en el proceso de aprendizaje, desde la integración de los participantes/capacitandos mediante las técnicas grupales e instruccionales, Los dominio de aprendizaje de acuerdo a la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), casos de aplicación de las teorías constructivista, conductista, cognitivista y humanista. La fundamentación de la planeación didáctica de acuerdo a los estilos de aprendizaje de Ned Herrman, David Kolb, Paul MacLean, Roger Sperry, Howard Gardner y VAK de Richard Bandler y John Grinder.

Terminando con las formas de evaluar desde los tipos, momentos, técnicas de evaluación hasta los instrumentos. Para llevar a cabo todos los productos que el estándar solicita de acuerdo a la fundamentación otorgada.

Objetivos

Objetivo general:

Al finalizar el curso, el participante realizará sus productos de evaluación y certificación de acuerdo a los lineamientos y criterios metodológicos del estándar de competencia EC0217.01 con el fin de actualizar sus procesos de capacitación poniendo como eje al participante/capacitando.

Objetivos particulares

Al término del tema, el participante:

- ❖ Reconocerá las medidas de seguridad acordes a los espacio de impartición de cursos de manera presencial, grupal de acuerdo a lo establecido por la OMS y protección civil, con el fin de llevar a cabo una capacitación segura para todas las personas sin distinción.
- ❖ Empleará el uso sustentable de los recursos y materiales didácticos a través de la regla de las 3R (Reducir, Reutilizar y Reciclar) logrando un respeto y conservación de los recursos materiales y el medio ambiente.
- ❖ Reconocerá las diferentes teorías y estilos de aprendizaje con ejemplos de aplicación concreta de las diferentes propuestas de acuerdo a la fundamentación del Estándar EC0217.01 poniendo en el centro al participante.
- ❖ Desarrollará técnicas instruccionales y grupales de acuerdo a los diferentes momentos de impartición de un curso acordes a lo señalado en el Estándar de Competencia EC0217.01 favoreciendo el aprendizaje y logrando la integración y participación de todo el grupo.
- ❖ Identificará las estrategias de evaluación propuestas por el Estándar EC0217.01 de acuerdo al nivel de aprendizaje de los participantes/capacitandos.
- ❖ Realizará sus productos de evaluación de acuerdo a los lineamientos y criterios metodológicos del estándar de competencia EC0217.01 con fines de certificación en el presente estándar.

Tema 1.-Condiciones de instrucción



La OMS (Organización Mundial de la Salud) nos realiza una serie de sugerencias para el cuidado de la salud de manera diaria en las escuelas, aulas y/o centros de formación.

- ❖ Distanciamiento físico mínimo de un metro y distanciamiento de los asientos.
- ❖ Higiene frecuente de manos y vías respiratorias.
- ❖ Uso de mascarillas.
- ❖ Medidas de ventilación y limpieza del entorno.
- ❖ Los centros de capacitación deben formar al personal y sus participantes sobre las medidas de prevención del COVID-19
- ❖ Establecer un calendario para la limpieza y desinfección diaria del entorno (instalaciones y superficies)
- ❖ Punto de higiene de manos.
- ❖ Seguir las orientaciones nacionales y locales sobre el uso de mascarillas.

Comprueba las medidas básicas de salud, seguridad, higiene/protección civil vigentes aplicables al espacio en donde se realizará el curso.



Antes de impartir una capacitación verifica que el lugar aplica medidas preventivas para la eliminación, minimización y control de riesgos e identifica señales en caso de emergencias.

Tema 2.- Regla de las 3R

Se refiere a emplear la regla de las 3R que significa:

- ✓ Reducir
- ✓ Reutilizar
- ✓ Reciclar



Reducir en la medida de lo posible, todos aquellos materiales de apoyo necesarios en el logro de los resultados de aprendizaje esperados. Reutilizando los materiales didácticos manteniendo con ello no solo el respeto hacia el medio ambiente, sino reduciendo gastos en la planeación e impartición de un curso.



REDUCIR



REUTILIZAR



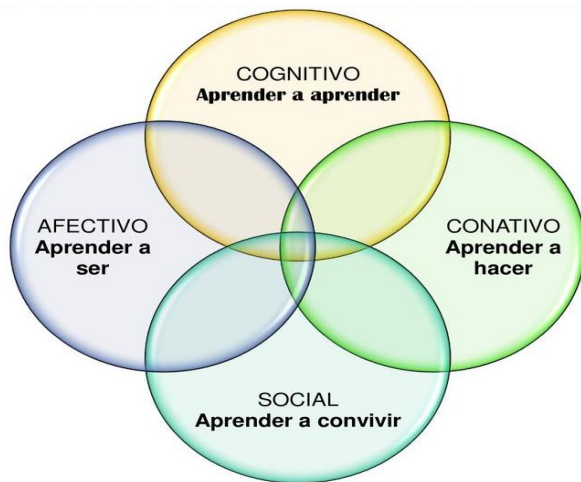
RECICLAR

Reducir.- Disminuir la cantidad de residuos que generamos, eligiendo productos con pocos envoltorios, usando envases retornables, o comprando solamente lo necesario.

Reutilizar.- Darle un nuevo uso al residuo antes de desecharlo. Por ejemplo, usando las hojas de ambos lados, o recargando las botellitas de agua o refresco.

Reciclar.- Utilizar el residuo como materia prima y generar un nuevo producto. Ejemplo: cuando reciclamos papeles para hacer otros nuevos.

Tema 3.-Aprendizaje



Dominios de aprendizaje:

Los dominios de aprendizaje son la clasificación de diversas conductas del individuo que permiten identificar la organización y jerarquización de los procesos para la adquisición de conocimientos.

Dominio cognitivo (aprender a aprender):

Todas aquellas conductas en las que predominan los procesos mentales o intelectuales que abarcan desde la memorización hasta la aplicación de criterios y elaboración de juicios de una actividad intelectual compleja; por ejemplo: percepción, atención, memoria, lenguaje y razonamiento.

Dominio psicomotriz (aprender a hacer):

Conductas que se realizan con precisión, exactitud, facilidad, economía del tiempo y esfuerzo.

Dominio afectivo (aprender a ser)

La interiorización de una actitud, sentimientos, emociones, valores y prejuicios.

Dominio relacional social (aprender a convivir)

La capacidad de aprender a vivir juntos/con los demás en la diversidad; a través de la colaboración, interdependencia y comprensión del otro, respetando los valores de pluralismo y los derechos de las personas, a fin de propiciar la convivencia, paz y armonía.

3.1.- Teorías de aprendizaje

Constructivismo

Esta corriente postula la idea de dar al alumno las herramientas necesarias que le permitan construir sus propios procedimientos para resolver una situación problemática, lo que implica que sus ideas puedan verse modificadas y siga aprendiendo.



En este el proceso de enseñanza se percibe y se lleva a cabo como un proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción operada por la persona que aprende.

Al igual del cognitivismo este tipo de enseñanza está orientada a la acción.

Diferentes teóricos fundamentan el constructivismo de los cuales podemos destacar a Jean Piaget y Lev Vygotski entre otros.



El objetivo principal de la educación es crear personas capaces de hacer cosas nuevas, y no simplemente repetir lo que otras generaciones hicieron.

Jean Piaget

Conductismo



El conductismo es el estudio experimental de la relación que existe entre un objeto (estímulo) y la naturaleza de la conducta (respuesta) según John B. Watson.

Podemos ver ejemplos de condicionamiento mediante los experimentos realizados por Iván Pávlov y Burrhus Frederic Skinner.

Diferencias	
Clásico	Operante
Respuesta pasiva	Respuesta activa
Conducta respondiente	Conducta operante
Continuidad	Reforzamiento
La conducta está en función de los acontecimientos anteriores.	La conducta en función de acontecimientos siguientes.
Refiere a la sustitución de estímulos.	Refiere a la modificación de conductas.

Cognitivismo

El cognitivismo propone que el conocer es un proceso activo, dinámico, según el cual el sujeto interactúa con el medio ambiente sus procesos mentales de cognición.



Perfeccionando sus capacidades naturales de acuerdo a su perspectiva de valores. A diferencia del conductismo en esta corriente el ser humano sujeto de la educación se realiza en su interacción con otros.

Esta teoría se centra en el alumno, el cuál recibe la nueva información, reflexiona y codifica de acuerdo a sus creencias, información previa y experiencias personales, la almacena y proyecta hacia el exterior haciendo uso de ese nuevo aprendizaje.



Humanismo

Se concibe como una teoría del “ser y no del “tener” Toma en cuenta la conciencia, la ética, la individualidad y los valores espirituales del hombre. En ella el hombre es un ser creativo, libre y consciente.

Su representante principal es Abraham Maslow y podemos complementar con los estudios de Carl Rogers. En caso de querer profundizar sobre el tema.



En el aprendizaje humanista la autoestima y el concepto de sí mismo son factores determinantes.

El acto de aprender involucra el sentir del participante/capacitando sus emociones y sentimientos, como lo vemos en la pirámide de Maslow tiene una necesidad de desarrollo potencial y autorrealización y para llegar a ello requiere tener cubiertas sus necesidades de confianza, respeto y reconocimiento.

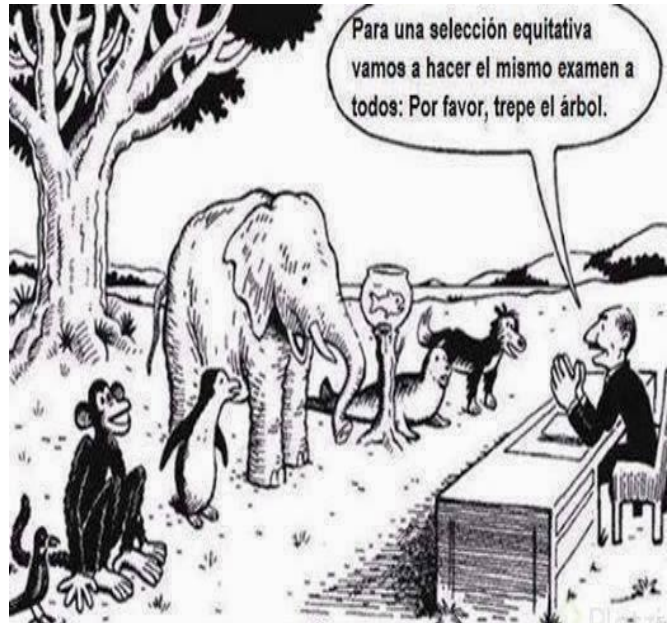
Medidas estrictas de disciplina no favorecen la interacción, descubrimiento, exploración y experimentación que el participante requiere para el logro de los aprendizajes programados.

3.2.- Estilos de aprendizaje

Todos los seres humanos tenemos la capacidad de aprender, eso no quiere decir que todos aprendamos igual.

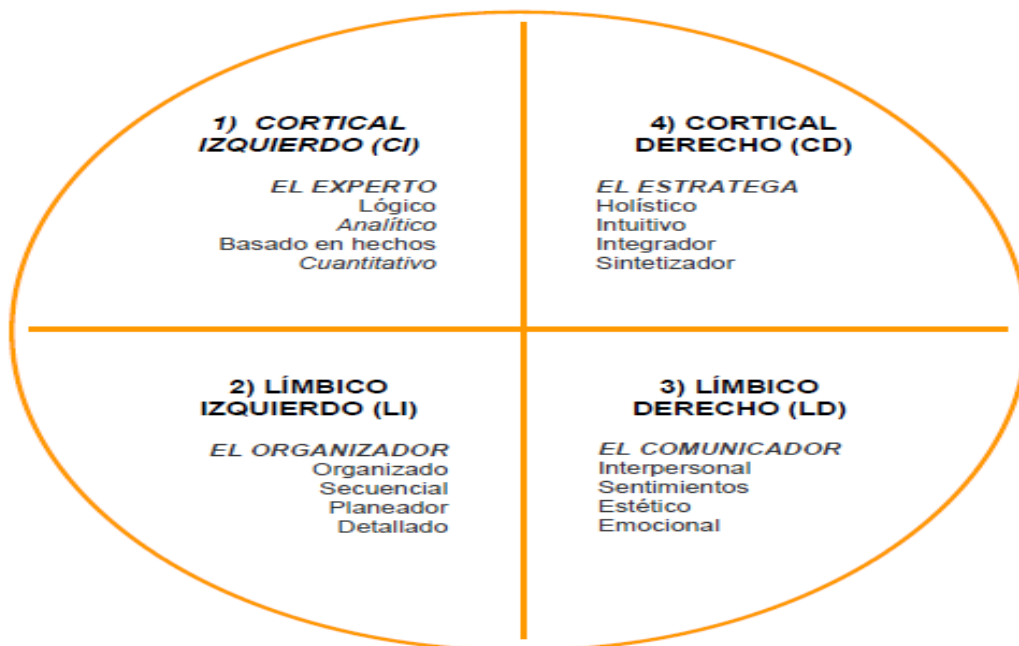
Los rasgos cognitivos, fisiológicos y afectivos a través de los cuales percibimos e interaccionamos con los diferentes ambientes de aprendizaje les llamamos estilos de aprendizaje.

A continuación revisaremos algunas teorías sobre los estilos de aprendizaje.



Ned Hermann (1922-1999)

Elaboró un modelo inspirado en los conocimientos del funcionamiento cerebral. Donde hace una analogía del cerebro como un globo terráqueo con sus cuatro puntos cardinales o como el lo llama cuatro cuadrantes, descritos a continuación.



David Kolb (1939- 82 años al 2021)

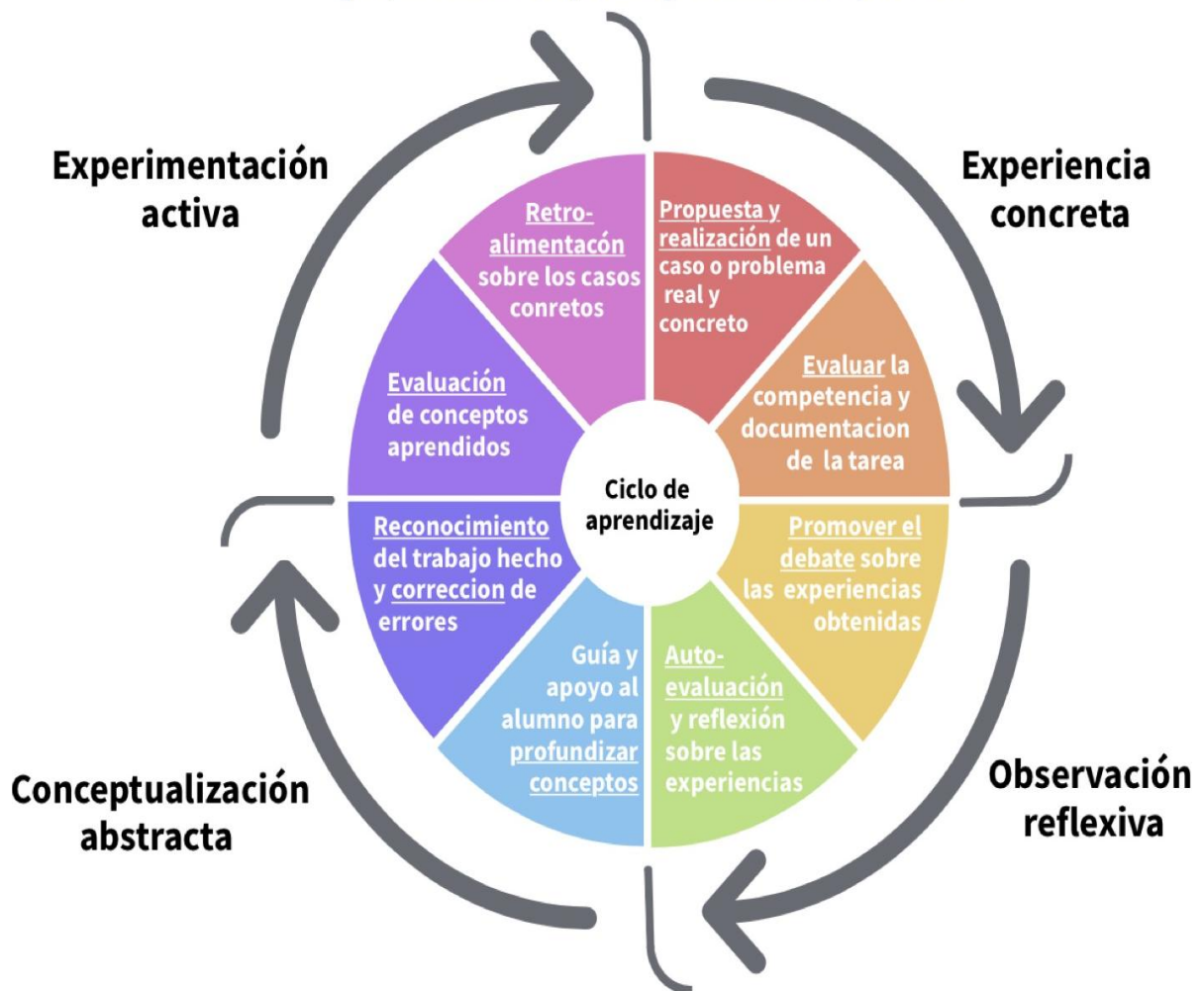
El modelo que nos propone se basa en la experiencia, **aprendizaje experiencial** algunas de nuestras capacidades se desarrollan más o destacan de acuerdo a nuestras experiencias, estas pueden ser vitales personales y/o del ambiente por las exigencias propias del medio.



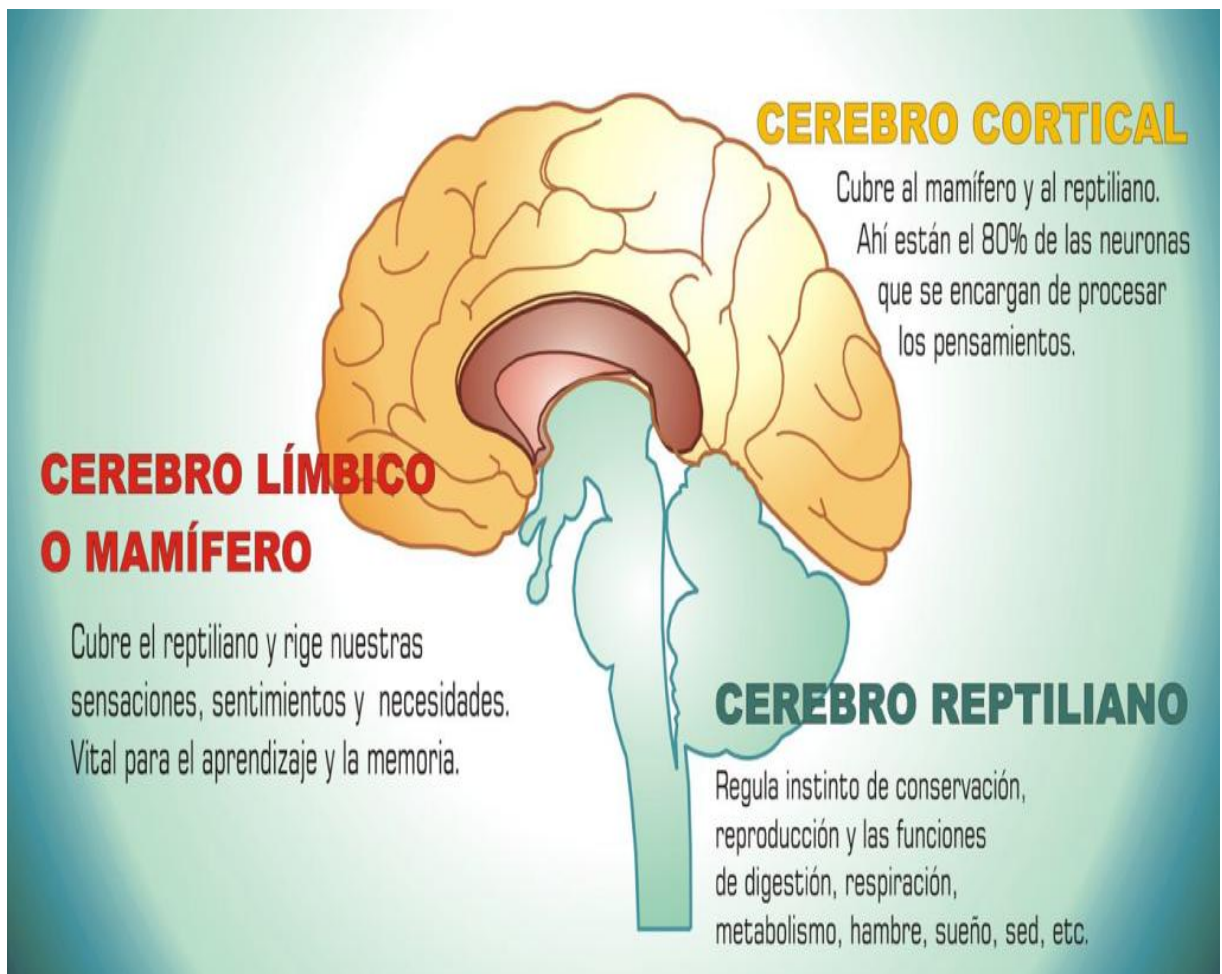
La luna de Pixar

Ciclo de Kolb

Ejemplificado con el aprendizaje basado en competencias



Paul Maclean (1913-2007)



Cerebro Triple

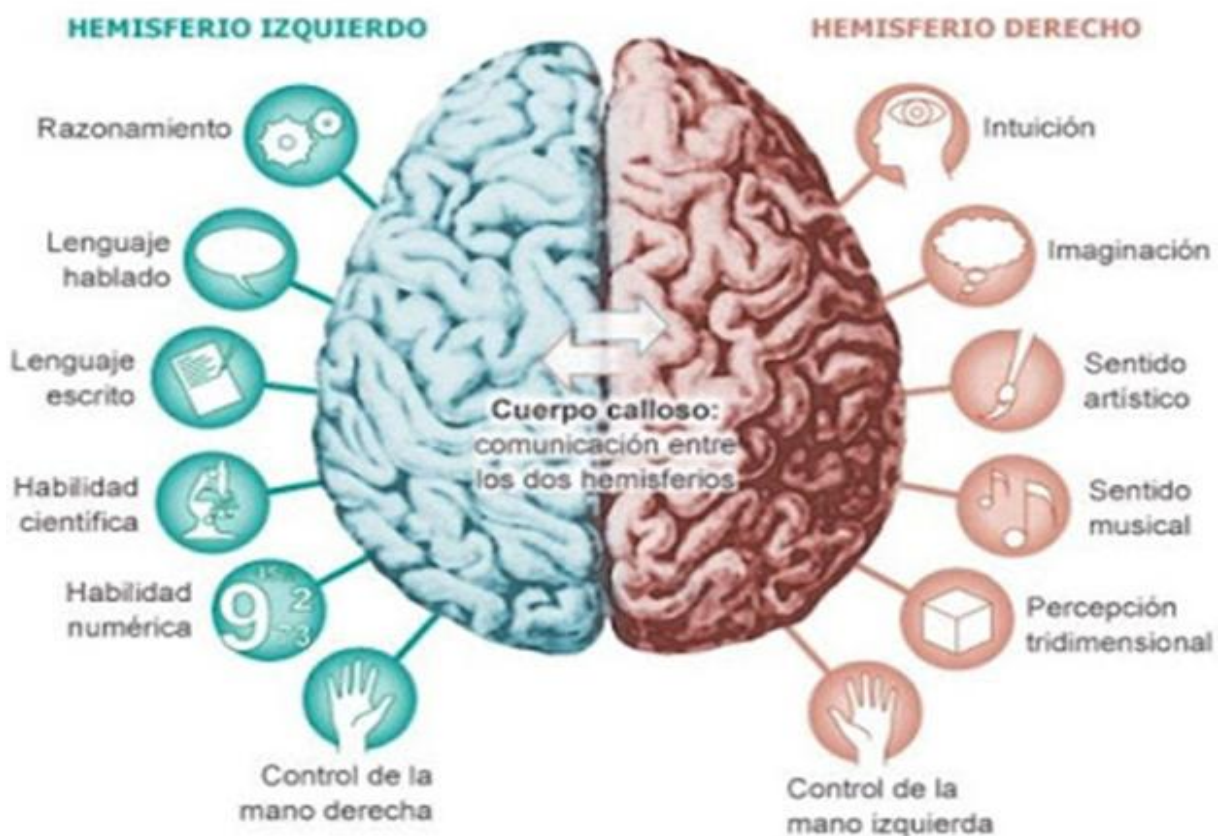
De acuerdo a su visión a través de la evolución, el cerebro había experimentado tres grandes etapas considerando que había en los mamíferos superiores una jerarquía de tres cerebros en uno.

La teoría concibe a la persona como un ser constituido por múltiples capacidades interconectadas y complementarias; de allí su carácter integral que permite explicar el comportamiento donde el pensar, sentir y actuar se compenetran en un todo que influye en el desempeño de la persona.

A través del uso de estas, la persona es capaz de aprovechar al máximo toda su capacidad cerebral.

Roger Wolcott Sperry (1913-1994)

Expone mediante evidencia científica que cada hemisferio tiene distintas funciones, su teoría **cerebro izquierdo versus cerebro derecho** propone que los dos hemisferios cerebrales controlan diferentes “modos” del pensamiento una persona entonces puede privilegiar un modo sobre el otro.



La experiencia en la formación ha demostrado que es necesario emplear el cerebro completo, para esto los instructores debemos emplear técnicas y estrategias de aprendizaje que conecten los dos hemisferios del cerebro, con el objeto de optimizar la búsqueda y construcción del conocimiento en nuestros participantes.

- Utilización de gráficos
- Mapas cognitivos
- Mapas mentales
- Diagramas
- Fotografías

Howard Gardner (1943-78 al 2021)

Gardner nos plantea la teoría de las **inteligencias múltiples** donde expone que las personas tienen al menos siete formas distintas de inteligencia, para percibir y comprender el mundo, las cuales resuelven problemas en distintos contextos.

En relación con la educación de las inteligencias, Howard Gardner presenta para el planeamiento educativo, tener en cuenta tanto las fortalezas como las debilidades de los participantes, los recursos disponibles, al igual que las metas globales, tanto de la sociedad como más concretamente la de las personas.



Esta teoría nos propone aplicar los métodos que desarrollan todas las inteligencias, incluyendo el juego de roles, dramatización, aprendizaje cooperativo, reflexión, visualizaciones e historias de vida, entre otros que el instructor puede adaptar de estrategias ya conocidas.

VAK de Richard Bandler y John Grinder (1950-71 años al 2021 y 1940-81 años al 2021)

El estilo de aprendizaje **VAK** emplea como base los tres principales receptores sensoriales: **visual**, **auditivo** y **kinestésico** (movimiento) para determinar el estilo dominante de aprendizaje de una persona.

De acuerdo a ellos, estos canales de expresión humana son una combinación entre el proceso de percepción y el proceso de memoria.



VISUAL	AUDITIVO	KINESTESICO
<ul style="list-style-type: none"> -Organizado, ordenado, observador y tranquilo. -Preocupado por su aspecto. -Voz aguda, barbilla levantada. -Se le ven las emociones en la cara. -Aprende lo que ve, Necesita una visión detallada y saber a dónde va. -Le cuesta recordar lo que escucha. -Le gustan las descripciones, a veces se queda imaginando la escena. 	<ul style="list-style-type: none"> -Habla solo, se distrae fácilmente. -Mueve los labios al leer. -Facilidad de palabra. -No le preocupa especialmente su aspecto. -Monopoliza la conversación. -Le gusta la música. -Modula el tono y timbre de voz. -Expresa sus emociones verbalmente. -Aprende lo que oye, a base de repetirse a sí mismo. Le gusta dialogar. 	<ul style="list-style-type: none"> -Responde a las muestras físicas de cariño. -Le gusta tocarlo todo, se mueve y gesticula mucho. -Expresa emociones con movimientos. -Aprende con lo que toca y lo que hace. -Necesita estar involucrado personalmente en alguna actividad. -Le gustan las historias de acción aunque no es un gran lector. -Se mueve al leer.

Tema 4.-Técnicas instruccionales y grupales

4.1.- Técnicas Instruccionales

Las técnicas de instrucción o técnicas instruccionales como su nombre lo dice, son las empleadas por el instructor para desarrollar sus contenidos temáticos ya sea teóricos, prácticos o de reflexión.

Mediante una serie de pasos a seguir podemos favorecer la comprensión de nuestros participantes logrando los objetivos propuestos en nuestra planeación.

Entonces concluimos que las técnicas instruccionales son herramientas que utiliza el instructor para desarrollar los temas del curso. Las técnicas empleadas en el estándar son:

Expositivas



Demostrativa

(Demostración, ejecución o técnica de los cuatro pasos).

Diálogo-discusión /Debate





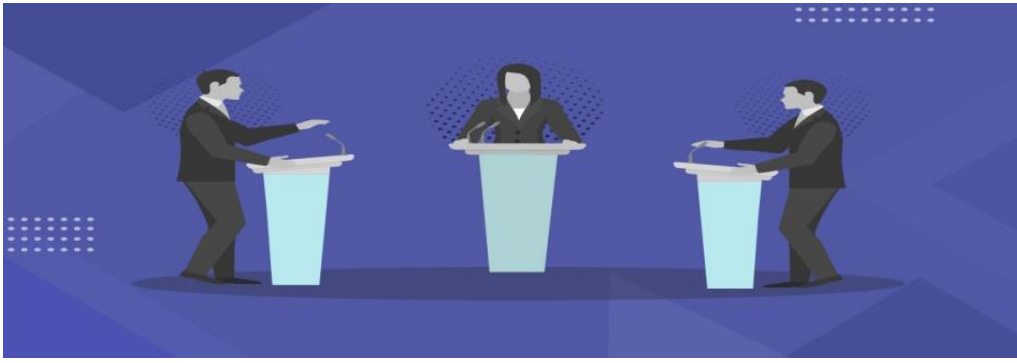
Técnica instruccional expositiva

- 1. Presenta el objetivo planeado/resultados de aprendizaje del contenido temático**
- 2. Realiza una introducción general del contenido temático que promueva el interés de los participantes.**
- 3. Pregunta a los participantes sobre sus conocimientos previos del contenido temático por abordar.**
- 4. Desarrolla el contenido de acuerdo con el documento de planeación del curso.**
- 5. Menciona las citas/referencias de contenido que provenga de otros autores.**
- 6. Plantea preguntas dirigidas que verifiquen la comprensión del tema.**
- 7. Resuelve dudas de los participantes acerca de los temas expuestos.**
- 8. Promueve que los participantes realicen la síntesis de la exposición, haciendo énfasis en los aspectos sobresalientes del mensaje.**
- 9. Invita a los participantes a expresar la utilidad de lo aprendido durante la exposición.**



Técnica instruccional demostrativa

- 1. Presenta la actividad a desarrollar/propósito/beneficios para despertar el interés en los participantes.**
- 2. Explica el grado de dominio de lo que se desea lograr al terminar la actividad en términos de procedimiento/desempeño/producto.**
- 3. Invitando a la participación de todos los miembros del grupo, acorde a las condiciones de interacción.**
- 4. Ejemplificando la actividad a desarrollar.**
- 5. Resolviendo dudas sobre la demostración realizada.**
- 6. Permitiendo que los participantes realicen la práctica.**
- 7. Supervisando la realización de la actividad.**
- 8. Atendiendo las dudas que se presenten durante su práctica.**
- 9. Retroalimentando sobre la práctica.**
- 10. Recuperando/Preguntando a los participantes acerca de la utilidad de lo aprendido durante la actividad.**



Técnica instruccional diálogo-discusión/debate

- 1. Presenta la actividad a desarrollar/propósito/beneficios para despertar el interés en los participantes.**
- 2. Mencionando el tema/ planteamiento/reto a dialogar/discutir/debatir.**
- 3. Indicando las instrucciones y tiempos de la actividad, así como las reglas de participación.**
- 4. Invitando a la participación de todos los miembros del grupo, acorde a las condiciones de interacción.**
- 5. Resolviendo dudas acerca de la actividad a realizar.**
- 6. Organizando al grupo en subgrupos.**
- 7. Abriendo la discusión recordando el tema/planteamiento a dialogar/discutir/debatir.**
- 8. Propiciando la participación de los equipos.**
- 9. Moderando la discusión.**
- 10. Vigilando el cumplimiento de las reglas, tiempos y participación de los miembros del grupo.**
- 11. Recuperando /Preguntando a los participantes/capacitando acerca de las conclusiones del diálogo-discusión/debate y utilidad de la actividad.**

4.2.- Técnicas grupales

Las técnicas grupales se convierten en herramientas que utilizará el instructor para generar un clima de trabajo dentro del grupo se describen en el documento de planeación del curso y corresponden con:

- ❖ Los objetivos, resultados de aprendizaje.
- ❖ Los contenidos temáticos.
- ❖ Los momentos de capacitación.



El objetivo del instructor al emplear las técnicas grupales es promover el aprendizaje social/colaborativo, esta intención se une con el propuesto por la UNESCO integrando el dominio de aprendizaje relacional-social.

El dominio de aprendizaje relacional-social se refiere a la capacidad de aprender a vivir juntos/con los demás en la diversidad; a través de la colaboración, interdependencia y comprensión del otro, respetando los valores de pluralismo y los derechos de las personas, a fin de propiciar la convivencia, paz y armonía.



Si bien la interacción, comunicación, participación constituyen la esencia de la vida de y en los grupos, todo esto adquiere su razón de ser por los objetivos que el grupo en cuanto tal se propone.

Difícilmente la gente se incorpora o forma parte de un grupo, si no es con un objetivo común determinado (aunque los intereses y motivaciones sean diferentes). De esos objetivos se derivan las tareas del grupo y los procedimientos que seguirán.

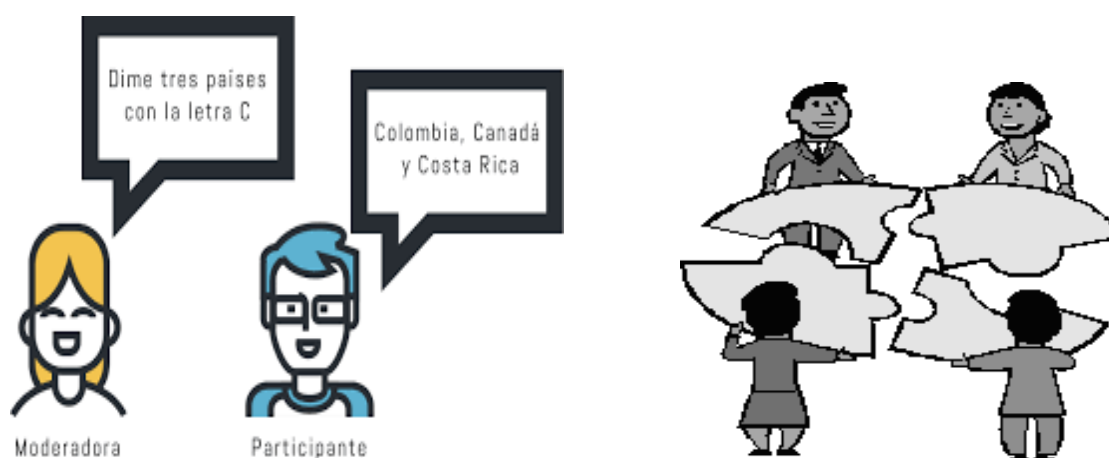
Por el momento de aplicación podemos dividir las técnicas en tres tipos de acuerdo a los objetivos y contenidos propuestos.

<p>Inicial o encuadre</p>	<p>Rompe hielos Integración</p>
<p>Desarrollo</p>	<p>Energizante</p>
<p>Final o cierre</p>	<p>Conclusión</p>

Técnica grupal de integración

Conocida como el conjunto de procedimientos o recursos utilizados en los grupos para lograr la participación e interacción entre sus miembros con el fin de generar un ambiente de aprendizaje y alcanzar objetivos de aprendizaje comunes.

1. En el momento definido en el documento de planeación del curso
2. Explicando el objetivo de la técnica.
3. Mencionando el tiempo para realizar la técnica.
4. Explicando las instrucciones de la técnica.
5. Incluyendo la actividad de integración con la presentación de los participantes/capacitandos.
6. Promoviendo la integración de todos los participantes/capacitandos de acuerdo con las condiciones de interacción.
7. Participando junto con el grupo de acuerdo con las condiciones de interacción.
8. Controlando el tiempo para realizar la técnica.



Técnica grupal energizante

Conjunto de actividades que realiza un instructor/docente/capacitador, junto con un grupo, para movilizar y estimular el ánimo de los participantes/capacitandos cuando se observa un ambiente de tedio y/o cansancio durante la capacitación/formación.

- 1. En el momento definido en el documento de planeación del curso**
- 2. Explicando el objetivo de la técnica.**
- 3. Mencionando el tiempo para realizar la técnica.**
- 4. Explicando las instrucciones de la técnica.**
- 5. Promoviendo la integración de todos los participantes/capacitandos de acuerdo con las condiciones de interacción.**
- 6. Participando junto con el grupo de acuerdo con las condiciones de interacción.**
- 7. Controlando el tiempo para realizar la técnica.**



El instructor deberá tomar en cuenta una serie de condiciones para elegir sus técnicas grupales como lo son:

- ❖ Los objetivos educativos de los temas propuestos al inicio del curso.



- ❖ La edad, mentalidad y nivel académico de los participantes.
- ❖ Número de participantes.
- ❖ Tiempo para su aplicación.
- ❖ Los espacios disponibles y mobiliarios.
- ❖ Los recursos didácticos y materiales disponibles.
- ❖ La dificultad de la técnica y su aplicación.

Ejemplos:

La tacha

Pasos: En posición de pie, tocar enérgicamente la rodilla izquierda con el codo derecho y viceversa. En una serie de 10 o por un periodo de 30 segundos.

Objetivo: Activar el cerebro para mejorar la capacidad media, visual, auditiva, cenestésica, favorecer la concentración y mejorar la coordinación.

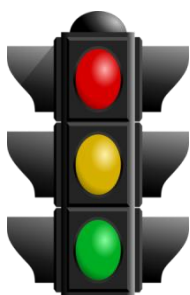


Técnica grupal de cierre

Conjunto de actividades que tienen la finalidad de que el grupo y el docente/ instructor/capacitador lleven a cabo en conjunto, un cierre de un curso o evento de formación de manera emotiva, en el que los participantes, capacitandos vivan experiencias de interacción que les permitan asociar emociones positivas a los logros del aprendizaje y su aplicación en el campo personal y laboral, estimularles y motivarles para que deseen continuar en próximos eventos/cursos/actividades de aprendizaje.

1.- En el momento definido en el documento de planeación del curso
2.- Explicando el objetivo de la técnica.
3.- Mencionando el tiempo para realizar la técnica.
4.- Explicando las instrucciones de la técnica.
5.- Promoviendo la integración de todos los participantes/capacitandos de acuerdo con las condiciones de interacción.
6.- Participando junto con el grupo de acuerdo con las condiciones de interacción.
7.- Controlando el tiempo para realizar la técnica.

Semáforo de la calidad



Materiales: Un cuadro hecho de papel afiche con los símbolos rojo, amarillo y verde, tiras de papel oficio y lápices.

Desarrollo: Entregar tres tiras de papel a los participantes y solicitar escribir en ellas lo que eliminarían, puede mejorar y lo mejor del curso, se pegan las tiras en su lugar y se

mencionan las razones del orden de estas.

Objetivo: Hacer un análisis de los puntos relevantes, relaciona con los sentimientos percibidos, contribuciones, buscando aprovechar los factores positivos.

Tema 5.- Evaluación

Los tipos de evaluación se refieren a la manera en la que el docente/instructor/capacitador plantea evaluar de manera cuantitativa (cantidad o número) y/o cualitativa (calidad, proceso) a los participantes/capacitandos.

TIPOS DE EVALUACIÓN	
Autoevaluación	El participante/capacitando se evalúa a sí mismo.
Coevaluación	Dos o más participantes/capacitandos se evalúan entre ellos.
Heteroevaluación (interna/externa)	Realizada por una persona distinta a los participantes/capacitandos del grupo, puede ser alguien interno o externo.

MOMENTOS DE EVALUACIÓN	
Antes	Diagnóstica /Previa
Durante	Formativa/Intermedia
Después	Sumativa/Final

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN	
Documental	-Formulación de preguntas escritas -Valoración de productos -Estudios de casos
De campo	-Simulación -Discursiva -Formulación de preguntas verbales -Guías de observación -Listas de cotejo -Cuestionario -Rúbricas

Tema 6.- Productos de evaluación y certificación

Con el apoyo de este manual, elabora los siguientes productos básicos con fines de certificación en el estándar EC0217.01

1.- Lista de verificación

2.- Documento de planeación del curso

3.- Instrumento de evaluación diagnóstica

4.- Instrumento de evaluación final

5.- Instrumento de evaluación del curso, contenido,

instructor, etc. (encuesta de satisfacción)

6.- Informe de resultados obtenidos.

Glosario

Clasificación de objetivos: Establecer en qué dominio de aprendizaje se clasifica cada uno de los objetivos redactados en el documento de planeación del curso.

Condiciones de interacción: Se refiere a los elementos requeridos para que los participantes/capacitandos interactúen entre sí y con el facilitador/instructor durante la impartición de curso.

Documento de planeación del curso: Se refiere a aquel utilizado por el facilitador/instructor/capacitador/formador como guía para desarrollar una sesión o un curso completo. Puede encontrarse referida como carta descriptiva, planeación didáctica, plan de sesión(es), programa, guía de instrucción, entre otros.

Dominios de aprendizaje: Es la clasificación de diversas conductas del individuo que permiten identificar la organización y jerarquización de los procesos para la adquisición de conocimientos puede ser de tipo afectivo, cognitivo y psicomotriz.

Dominio de aprendizaje cognitivo: Se refiere a todas aquellas conductas en las que predominan los procesos mentales o intelectuales que abarcan desde la memorización hasta la aplicación de criterios y elaboración de juicios de una actividad intelectual compleja; por ejemplo: percepción, atención memoria, lenguaje y razonamiento.

Dominio de aprendizaje psicomotriz: Se refiere a las conductas que se realizan con precisión, exactitud, facilidad, economía del tiempo y esfuerzo.

Dominio de aprendizaje afectivo: Se refiere a la interiorización de una actitud, sentimientos, emociones, valores y prejuicios.

Dominio de aprendizaje relacional-social: Se refiere a la capacidad de aprender a vivir juntos/con los demás en la diversidad; a través de la colaboración, interdependencia, y comprensión del otro, respetando los valores de pluralismo y los derechos de las personas, a fin de propiciar la convivencia, paz y armonía.

Estilo de aprendizaje: Se refiere a los rasgos cognitivos, fisiológicos y afectivos a través de los cuales los estudiantes/participantes perciben e interaccionan en los diferentes ambientes del aprendizaje.

Forma de verificar/evaluar el aprendizaje: Se refiere a la estrategia que utiliza el facilitador/instructor para identificar el nivel de aprendizaje de los participantes/capacitandos, la cual puede considerar el tipo de evaluación según el agente que evalúa, el momento de evaluación según la finalidad que persigue y la técnica e instrumento de evaluación

Momentos de la capacitación/formación: Son las etapas inicio/encuadre/apertura, desarrollo y cierre/clausura que estructuran el curso.

Sujeto de Aprendizaje: Se refiere a la(s) persona(s) a quien(es) está dirigido el curso.

Modalidad de formación/capacitación presencial: Se refiere a la permanencia evidente de los participantes/capacitandos del grupo de capacitación/ formación de manera física la cual puede estar complementada con la participación de algunos miembros del grupo de manera remota conectados a través de medios de comunicación digitales donde la dinámica de interacción sostenida se dé en un entorno de aprendizaje en tiempo real, de forma síncrona y con propósitos comunes.

Objetivo General: El que expresa el comportamiento o resultado final que se pretende obtener u observar del participante/capacitando.

Objetivo Particular: El que expresa el comportamiento o resultado que se desea lograr en cada uno de los temas. El logro de los objetivos particulares asegura el logro del objetivo general.

Objeto sobre el que recae la acción: Se refiere al elemento sobre el cual se materializa la acción del verbo determinado en el objetivo de aprendizaje, es decir hace referencia al "qué" se espera que el participante/capacitando logre hacer/ejecutar/adecuar su conducta.

Secuencia de tipo deductivo: Es el orden en el que se parte de conceptos, definiciones, leyes o normas generales, de las cuales se extraen elementos esenciales, que posteriormente se aplican para analizar/derivar/desplegar. Elementos/ contenidos/ casos/ experiencias/ hechos cada vez más específicos/detallados. Es decir, partir de lo general para llegar a lo particular.

Secuencia de tipo inductivo: Es el orden en el que se parte de la síntesis de elementos, contenidos, casos, experiencias o hechos específicos/particulares, con el fin de llegar a conclusiones que deriven en algún concepto, fundamento, teoría, principio o generalización, aplicables a otras situaciones o eventos similares. Es partir de lo particular para llegar a lo general.

Secuencia Jerárquica: Encadenamiento ordenado del aprendizaje expresado en los objetivos generales, particulares y específicos; manteniendo una subordinación entre sí.

Técnicas Grupales: Son herramientas que utiliza el instructor para generar un clima de trabajo dentro del grupo.

Teorías del aprendizaje: Conjunto de reglas, principios y conocimientos científicamente aceptables que explican los fenómenos educativos. Las teorías ofrecen marcos de referencia para desarrollar estrategias y ambientes de enseñanza-aprendizaje.

Activación de emociones positivas: Se refiere a las acciones que permiten promover los sentimientos que generan un cambio en el estado de ánimo de las personas y aumentan la atención, la memoria, la conciencia, la retención de información y la facilidad para relacionar varias ideas y conceptos.

Contrato de aprendizaje: Se refiere a la generación de un acuerdo por parte de los participantes/capacitados y del facilitador/instructor/capacitador/formador, al inicio del curso, que propicie la permanente participación, presencia plena al curso y acciones para el cumplimiento de los objetivos.

Formulación de compromisos: Se refiere a todas aquellas acciones a las que se compromete a realizar el participante/capacitando como producto de la aplicación de los aprendizajes obtenidos durante el curso, ya sea en el ámbito privado o laboral, considerando la fecha de ejecución al término del curso.

Modulación lingüística: Se refiere a la aplicación de diversos gestos, entonación en las lenguas orales/señadas, así como las utilizadas en función de culturales de acuerdo con los regionalismos propios de una comunidad.

Retroalimentación positiva: Se refiere a la comunicación asertiva directa que se brinda a una persona, enfocada en los elementos que potencialicen una mejora en el desempeño/resultado/involucramiento durante el curso/sesión.

Técnica grupal de cierre: Se refiere al conjunto de actividades que tienen la finalidad de que el grupo y el docente/instructor/capacitador lleven a cabo en conjunto, un cierre de un curso o evento de formación de manera emotiva, en el que los participantes/capacitandos vivan experiencias de interacción que les permitan asociar emoción positivas a los logros del aprendizaje y su aplicación en el campo personal y laboral, estimularles y motivarles para que deseen continuar en próximos eventos/cursos/actividades de aprendizaje.

Técnica grupal de integración: Se refiere al conjunto de procedimientos o recursos utilizados en los grupos para lograr la participación e interacción entre sus miembros con el fin de generar un ambiente de aprendizaje y alcanzar objetivos de aprendizaje comunes.

Técnica grupal energizante: Se refiere al conjunto de actividades que realiza un instructor/docente/capacitador, junto con su grupo, para movilizar y estimular el ánimo de los participantes/capacitandos cuando se observa un ambiente de tedio y/o cansancio durante la capacitación/formación.

Tipos de grupos: Se refiere a la caracterización en el tipo de comportamiento que prevalece en el conjunto de participantes/capacitandos del curso con la finalidad de que el instructor o facilitador realice el manejo apropiado de acuerdo con la tipología.

Los Tipos de grupos a los que se refiere el estándar son: Silencioso, participativo, indiferente y agresivo

Tipos de participantes/capacitandos: Se refiere a la caracterización en el tipo de comportamiento que prevalece en cada uno de los participantes/capacitandos al curso con la finalidad de que el instructor realice el manejo apropiado de acuerdo con la tipología.

Los Tipos de participantes/capacitandos a los que se refiere el estándar son: El contreras, el experto, el aliado y el novato

Uso sustentable de los recursos/materiales didácticos: Se refiere a emplear la regla de las 3R que significa Reducir, Reutilizar y Reciclar en la medida de lo posible todos aquellos materiales de apoyo necesarios en el logro de los resultados de aprendizaje esperados, manteniendo con ello no sólo el respeto hacia el medio ambiente, sino el cuidado y defensa de los aspectos económicos y sociales que intervienen en una sesión/curso.

Tipos de evaluación: Se refiere a la manera en la que el docente/instructor/capacitador plantea evaluar de manera cuantitativa y/o cualitativa a los participantes/capacitandos: autoevaluación, el participante/capacitando se evalúa a sí mismo; coevaluación dos o más participantes/capacitandos se evalúan entre ellos; heteroevaluación, realizada por una persona distinta a los participantes/capacitandos del grupo, puede ser alguien interno o externo.

Conclusión

Es muy fácil quedarnos con la idea de que, por saber o conocer mucho como instructores respecto a un tema o una capacitación que estemos impartiendo los participantes/capacitandos al terminar ya hayan absorbido todo nuestro conocimiento o habilidad o pensar que no es necesario planear una capacitación si ya dominamos el tema de pies a cabeza y lo estamos practicando constantemente.

Hemos visto que no, el aprendizaje es un proceso interno que se da en la mente de nuestros participantes, teóricos han investigado cual es la mejor forma de adquirir el conocimiento y no existe una forma absoluta, han estudiado los estilos de aprendizaje y los dominios en que se divide y sigue siendo diverso no existe una sola formula que la englobe.

La lección que nos deja es que: Nuestro conocimiento y experiencia podemos plasmarla en una capacitación si y solo si pensamos en nuestros participantes, sus características y necesidades, preparamos con tiempo nuestros materiales, recursos, estrategias y técnicas para llevar a cabo una formación integral que llegue de una manera positiva e integral a cada uno de nuestros participantes.

Nuestra verdadera trascendencia como instructores esta en nuestros participantes que con nuestro esfuerzo y dedicación durante la planeación, desarrollo y evaluación de un curso adquieren nuevas habilidades, actitudes y conocimientos que los impulsan a mejorar su calidad de vida para ellos y para sus familias.

¿Cómo podemos enseñar, si no es aprendiendo primero?

Bibliografía

- ❖ Estándar de competencia EC0217.01
- ❖ <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-schools-and-covid-19>
- ❖ Ander Egg Ezequiel, “*Cómo hacer reuniones eficaces*”, Editorial CCS,
 - Madrid, 2002.
- ❖ Velásquez Burgos, B. M.; Calle M., M. G.; Remolina De Cleves, N.
Teorías neurocientíficas del aprendizaje y su implicación en la construcción de conocimiento de los estudiantes universitarios
Tabula Rasa, núm. 5, 2006, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá, Colombia.