



DISEÑO DE GUÍAS DE INSTRUCCIÓN



Índice

Introducción	3
Objetivos	4
Tema 1.-Objetivos de aprendizaje	5
Tema 2.- Actividades de enseñanza-aprendizaje.....	11
Tema 3.- Técnicas instruccionales.....	14
Tema 4.- Práctica llenado de formato.....	19
Conclusión	20
Bibliografía	20

Introducción

Bienvenido a su manual diseño de guías de instrucción, el presente contenido temático se desarrolla de lo más general a lo específico con una metodología teórica-práctica reconoceremos todos los elementos que integran una guía de instrucción desde los objetivos de aprendizaje en sus dominios cognitivo, psicomotor y afectivo considerando su clasificación dentro de una planeación y los elementos que lo integran.

Las actividades de enseñanza aprendizaje identificando los momentos dentro de la capacitación y los agentes que integran un proceso de educación con la aplicación de las técnicas grupales podemos generar un ambiente de participación que contribuya a la adquisición de los aprendizajes.

Las técnicas instruccionales han tenido un desarrollo más amplio con la fundamentación del estándar EC0217.01 que nos permite aplicar las técnicas expositiva, demostrativa y diálogo discusión/debate de una manera ordenada.

Terminando nuestro contenido con la aplicación en el llenado de un formato de guía de instrucción que nos permita visualizar todos los elementos que componen una planeación educativa de capacitación.

Esperamos pueda obtener el mayor beneficio de este material llevando a la práctica cada uno de los elementos que lo integran.

“Si lo escucho lo olvido, si lo veo lo entiendo, si lo hago lo aprendo”

Objetivos

Objetivo general:

Al finalizar el curso, el participante diseñará guías de instrucción con todos sus elementos en orden y completos de acuerdo a los objetivos planeados y fundamentados en la taxonomía de Benjamín Bloom.

Objetivos particulares

- ❖ Al término del tema, el participante reconocerá los elementos que integran los objetivos de aprendizaje de acuerdo a la taxonomía de Benjamín Bloom a un nivel básico.
- ❖ Al término del tema, el participante identificará los diferentes momentos de la capacitación de acuerdo al estándar EC0217.01 logrando ordenar las actividades de enseñanza aprendizaje.
- ❖ Al término del tema, el participante aplicará las técnicas instruccionales de manera ordenada fundamentadas en el estándar EC0217.01 logrando la organización de sus planeaciones didácticas.
- ❖ Al término del tema, el participante aplicará los contenidos temáticos en el formato de guía de instrucción que le permita visualizar los elementos de una planeación.

Tema 1.-Objetivos de aprendizaje

Benjamín Bloom, Doctor en Educación por la Universidad de Chicago, formuló una taxonomía para el dominio de aprendizajes, no como un mero esquema de clasificación, sino como un intento de ordenar jerárquicamente los procesos cognitivos, basados en la idea de que las operaciones cognitivas presentan seis niveles de complejidad en grado creciente.

Según Bloom, cada nivel depende de la capacidad del alumno para desempeñarse en el nivel o niveles precedentes; supone que el estudiante tiene la información necesaria, que puede comprenderla, aplicarla, analizarla, sintetizarla, para fácilmente evaluarla para lograr la creación y el desarrollo de la creatividad.

Bloom diseñó su taxonomía para ayudar a profesores y diseñadores a clasificar objetivos y metas educativas, proporcionando la estructura para que cualquier tarea asignada favorezca según sus investigaciones, uno de los dominios psicológicos: el cognitivo, el afectivo o el psicomotor, ya que su idea está basada en que no todos los objetivos y resultados que aprenden los alumnos son iguales. No es lo mismo memorizar hechos que analizar o evaluar información.

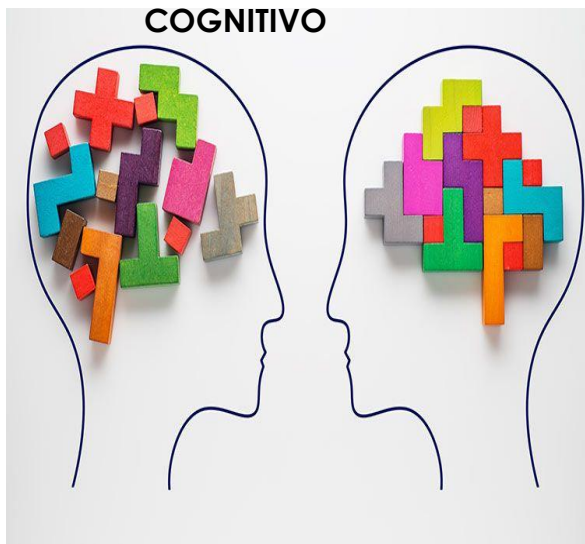
DOMINIOS DE APRENDIZAJE

Bloom observó que los aprendizajes desarrollan cada una de estas esferas y los objetivos de aprendizaje pueden diferenciarse de acuerdo a una graduación según su complejidad.

Además, las observaciones de Bloom demostraron que cada una de estas esferas puede identificarse con diferentes niveles.

El aprendizaje es un proceso que avanza de lo más sencillo a lo más complejo.

Desde el punto de vista del aprendizaje, se da atención expresa a las diferentes operaciones cerebrales que los participantes pueden ejercer a propósito de un contenido. Son tres las áreas de dominio del aprendizaje que darán precisión al objetivo en términos observables y medibles.



Se caracteriza por el aprendizaje de la información y conceptos.

Incluye actividades que se refieren a la memoria o evocación de conocimientos al desarrollo de habilidades y capacidades técnicas de orden intelectual que el sujeto puede realizar frente a un mismo tema.

Dominio cognitivo



Nivel 3.- Aplicar / Aplicación
Emplear el conocimiento

Nivel 2.- Comprender/ Comprensión
Confirmar la recepción de la información

Nivel 1.- Conocer/ Conocimiento
Recepción de la información

PSICOMOTRIZ

Se refieren a las conductas que se realizan con precisión, exactitud, facilidad, economía del tiempo y esfuerzo.

Abarca el desarrollo de habilidades motoras y destrezas físicas; es decir, actividades que realiza un individuo que aunque dependen de procesos cognoscitivos o afectivos son físicamente observables.



Dominio psicomotriz



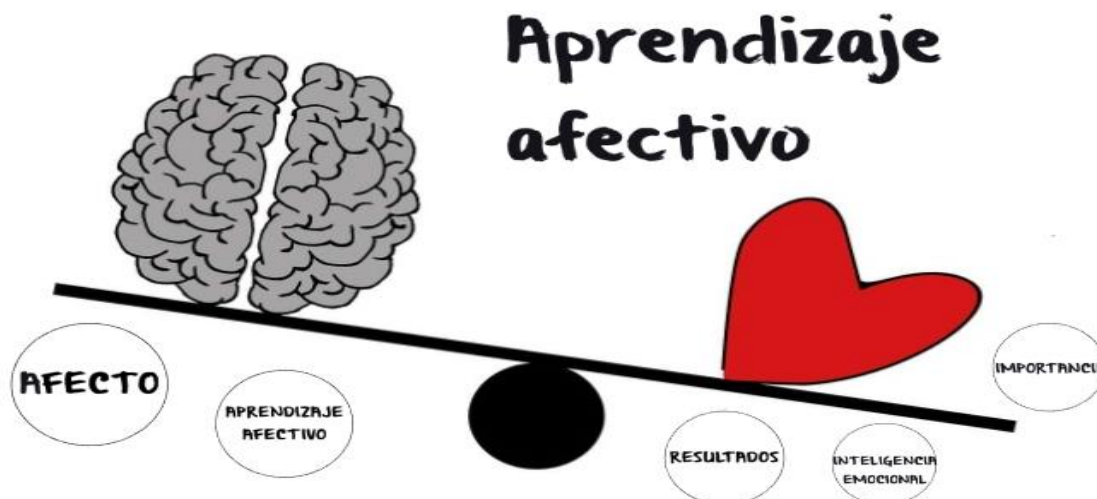
Nivel 3.- Precisión

Nivel 2.- Manipulación

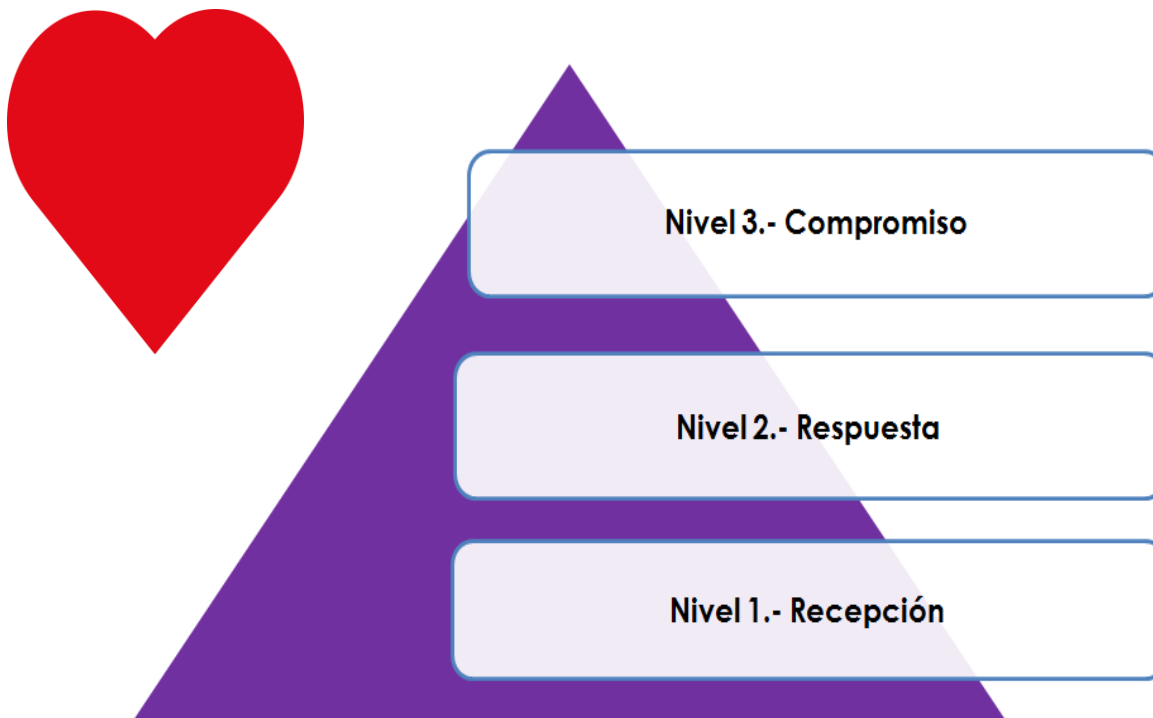
Nivel 1.- Imitación

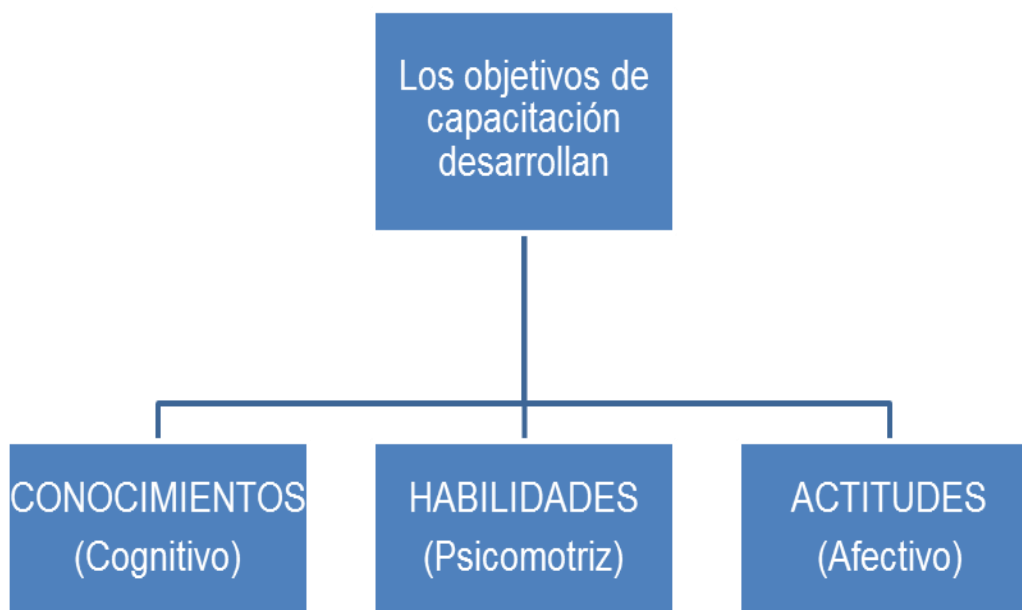
APECTIVO

En donde se expresan y modifican los sentimientos, actitudes, emotividad y por ende, el plano de los valores.



Dominio afectivo





CLASIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Objetivo general	Describe cambios conductuales, lo que se espera después de haber concluido un programa de capacitación.	Programa o curso de capacitación
Objetivo particular	Expresa cambio de conducta después de la exposición de un tema o una unidad de aprendizaje.	Temas o Unidad de un curso.
Objetivo específico	Enunciados de comportamiento que se demuestran después de alguna actividad de instrucción.	Actividades de aprendizaje de una unidad.

REDACCIÓN DE OBJETIVOS

Un objetivo bien redactado será aquel que logre transmitir un propósito:

- ❖ Tener claro el nivel de aprendizaje que se pretende lograr.
- ❖ Incluir un verbo que indique la conducta que el capacitando debe mostrar.
- ❖ Elegir adecuadamente el verbo de acuerdo al dominio de aprendizaje que se desea obtener.
- ❖ Enunciarse en términos observables.
- ❖ Ser realistas con respecto al tiempo, características y nivel de conocimientos de los participantes.

IMPORTANCIA DE LOS OBJETIVOS

- ❖ Si los objetivos no son claramente definidos se carece de una base sólida para seleccionar o preparar materiales didácticos, el contenido temático o las técnicas de instrucción.
- ❖ Se puede evaluar o determinar el éxito de la enseñanza con el establecimiento de objetivos que deben estar firmemente fijados en las mentes del instructor y del participante.
- ❖ Organizan los esfuerzos y actividades de los participantes con vistas a realizar los fines fundamentales de los objetivos.
- ❖ Comunican a los participantes, a otros instructores o a cualquier persona, la intención del programa de capacitación.
- ❖ Estimulan y enfocan la atención de los participantes, haciéndoles comprender lo que se espera de ellos.
- ❖ Precisan a los participantes del dominio que deben alcanzar en sus actividades.

ELEMENTOS DE LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

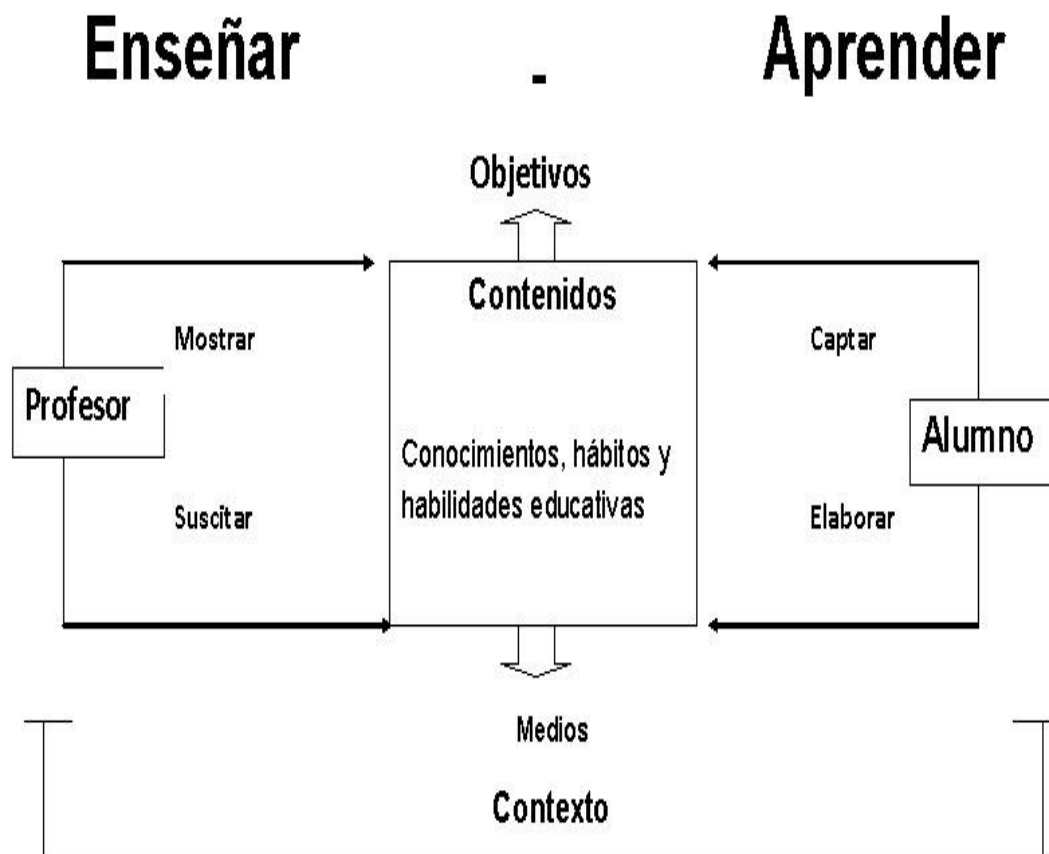
<p>Tiempo</p>	<p>¿Cuándo? El objetivo general se redacta considerando al finalizar el curso. Para cada tema se considera un objetivo particular que se redacta: al término o final del tema.</p>	<p><u>Al término del curso</u> Al término del tema</p>
<p>Sujeto</p>	<p>¿A quién? Hace mención al sujeto del aprendizaje.</p>	<p><u>el participante</u> el capacitando</p>
<p>Verbo O Conducta</p>	<p>¿Qué? Hace referencia a la acción que se espera alcanzar como resultado del dominio de aprendizaje.</p>	<p><u>elaborará</u> identificará (Tiempo futuro)</p>
<p>Objeto</p>	<p>¿Con que? Sobre el que recae la acción que se espera alcanzar como resultado del aprendizaje del módulo, tema, apartado, unidad/ etapa en términos de conocimiento/desempeño/ producto/ actitud, hábito o valor.</p>	<p><u>sus evidencia de certificación</u> las partes de un montacargas</p>
<p>Condición de operación</p>	<p>¿Cómo? Expresa la condición bajo la cual debe darse la acción que se espera alcanzar como resultado del aprendizaje del curso. (Fundamentación bibliográfica)</p>	<p><u>en base al EC0217.01</u> de acuerdo al modelo X</p>
<p>Nivel de utilidad</p>	<p>¿Para qué? Describe la finalidad/utilidad/beneficio que tiene el aprendizaje esperado.</p>	<p><u>Con el fin de formalizar sus procesos de capacitación</u></p>

Tema 2.- Actividades de enseñanza-aprendizaje

El proceso de enseñanza hace referencia al maestro, guía o instructor que prepara el material y tema que quiere transmitir al alumno, es aquí donde entran los objetivos de aprendizaje que el maestro planea en base al nivel de conocimiento que quiere alcanzar con sus alumnos.

Al otro extremo el proceso de aprendizaje hace referencia al alumno, el lleva el proceso de aprendizaje de forma interna y depende de su disposición para el aprendizaje la comprensión de los temas planeados por sus maestros.

Elementos del Proceso de Enseñanza Aprendizaje



MOMENTOS DE LA CAPACITACIÓN

<p>Inicio Encuadre Apertura</p>	<p style="text-align: center;">Realiza el inicio/encuadre/apertura del curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con lo establecido en el documento de planeación del curso, • Presentándose ante el grupo, • Presentando los objetivos a los participantes/capacitandos, • Mencionando la descripción general del desarrollo del curso, • Mencionando el temario del curso, • Creando un ambiente participativo a través de preguntas al grupo, • Haciendo preguntas relacionadas con el contexto/experiencia laboral/personal de los participantes/capacitandos, • Clarificando el alcance del curso de acuerdo con las expectativas planteadas por los participantes/capacitandos, • Comentando los beneficios del curso y su relación con la experiencia personal/laboral, • Acordando las reglas de operación, participación y convivencia del curso, acordes a las condiciones de interacción, y • Realizando el contrato de aprendizaje de acuerdo con los objetivos/resultados de aprendizaje.
---	---

<p>Desarrollo (Contenido temático)</p>	<p style="text-align: center;">Técnicas instruccionales</p> <p>a)Expositiva b)Demostrativa c) Diálogo Discusión/Debate</p> <p style="text-align: center;">Técnicas grupales</p> <p>a) Rompehielos o integración b)Energizante c)Cierre o conclusión</p>
<p>Cierre Clausura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Invitando a los participantes/capacitandos a resumir los contenidos del curso. • Preguntando acerca del logro de las expectativas planteadas por los participantes/capacitandos al inicio del curso. • Preguntando a los participantes/capacitandos acerca de los objetivos/resultados de aprendizaje del curso alcanzados. • Sugiriendo acciones que promuevan la continuidad en el aprendizaje. • Invitando al grupo a formular compromisos de aplicación de lo aprendido. • Empleando alguna técnica grupal de cierre.

Tema 3.- 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.

Expositiva



Demostrativa

Diálogo-discusión /Debate



Técnica instruccional expositiva

- Presentando el objetivo/resultados de aprendizaje del contenido temático a exponer.
- Realizando una introducción general del contenido temático que promueva el interés de los participantes/capacitandos.
- Preguntando a los participantes/capacitandos sobre sus conocimientos previos del contenido temático por abordar.
- Desarrollando el contenido de acuerdo con el documento de planeación del curso.
- Mencionando las citas/referencias de contenido que provenga de otros autores.
- Planteando preguntas dirigidas que verifiquen la comprensión del tema.
- Resolviendo dudas de los participantes/capacitandos acerca de los temas expuestos.
- Promoviendo que los participantes/capacitandos realicen la síntesis de la exposición haciendo énfasis en los aspectos sobresalientes del mensaje.
- Invitando a los participantes/capacitandos a expresar la utilidad de lo aprendido durante la exposición.



Técnica instruccional demostrativa

- Presentando la actividad a desarrollar/propósito/beneficios para despertar el interés en los participantes/capacitandos.
- Explicando el grado de dominio de lo que se desea lograr al terminar la actividad en términos de procedimiento/desempeño/producto.
- Invitando a la participación de todos los miembros del grupo, acorde a las condiciones de interacción.
- Ejemplificando la actividad a desarrollar.
- Resolviendo dudas sobre la demostración realizada.
- Permitiendo que los participantes/capacitandos realicen la práctica.
- Supervisando la realización de la actividad.
- Atendiendo las dudas que se presentan durante su práctica.
- Retroalimentando sobre la práctica.
- Recuperando/Preguntando a los participantes/capacitandos acerca de la utilidad de lo aprendido durante la actividad.



Técnica instruccional diálogo-discusión/debate

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



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.




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.

Inicial o encuadre	Rompe hielos Integración
Desarrollo	Energizante
Final o cierre	Conclusión

Tema 4.- Práctica llenado de formato



 <small>Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo</small>	INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO							
Páginas: 1 de 2	Título: GUÍA DE INSTRUCCIÓN				Código :			
					Revisión:			
					Fecha de revisión:			
Curso:					Instructor:			
Fecha:					Duración del curso:			
Objetivo general:								
No. SESIÓN	CONTENIDO TEMÁTICO	OBJETIVO PARTICULAR O ESPECÍFICO	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	TÉCNICA INSTRUCCIONALy/o GRUPAL	RECURSOS DIDÁCTICOS	EVALUACIÓN	TIEMPO	
							MINUTOS	



MV-

Rev.

Código FC-8.3-02

Conclusión

En el presente material llevamos una metodología teórica-práctica reconocimos los elementos que integran una guía de instrucción hasta llevarla a cabo.

Desde los objetivos de aprendizaje en sus dominios cognitivo, psicomotor y afectivo hasta las actividades de enseñanza aprendizaje donde identificamos los momentos dentro de la capacitación y los agentes que integran un proceso de educación.

Aplicamos las técnicas instruccionales fundamentadas en el estándar EC0217.01 desde nuestra necesidad de impartición y concluimos nuestro contenido con la aplicación en el llenado completo de un formato de guía de instrucción que nos permitió visualizar todos los elementos que componen una planeación educativa de capacitación.

Bibliografía

“Manual de herramientas básicas para el docente” Valdez Gloria, Editorial Trillas, México, (2019).

https://www.conocer.gob.mx/contenido/publicaciones_dof/2021/EC0217.01.pdf