



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



# **Guía para Orientadores de Capacitación**

## **Sector Formación y Evaluación**

Unidad de Capacitación



# Guía para Orientadores de Capacitación



## Sector Formación y Evaluación

### Unidad de Capacitación

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA | PRO RECTORADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Pro Rector de Gestión Administrativa | Dr. Ricardo Roca

Coordinador del Área Docente | Prof. Agdo. Mag. Dalton Rodríguez

Sector de Formación y Evaluación

Prof. Adj. Mag. Silvana Herou

Doc. Ay. Mtra. Mariela Addiego

Doc. Ay. Lic. Lía Moreira

Doc. Ay. Lic. Ximena Ureta

Diseño: Sector de Comunicación y TIC

Universidad de la República

Unidad de Capacitación

Sector Formación y Evaluación

Guía para Orientadores de Capacitación

Montevideo

Setiembre de 2012

## Introducción

Esta guía es un instrumento para acompañar el proceso de aprendizaje de los Orientadores y Coordinadores de capacitación de la Universidad de la República

El marco referencial en relación al enfoque pedagógico y metodológico de la capacitación y la formación continua estará vinculado a los siguientes objetivos (planteados en Plan de Capacitación y Formación 2011-2013. Unidad de Capacitación, UdelaR):

- Generar un proceso permanente de reflexión y acción sobre las circunstancias de la actividad laboral y la dinámica organizacional.
- Favorecer la disposición para la actualización y la educación a lo largo de toda la vida por parte de adultos que interactúan colectivamente en contextos laborales.
- Disponer de dispositivos flexibles para brindar la posibilidad de acceder a información formativa, alcanzando su comprensión y aplicabilidad.
- Brindar oportunidades educativas que favorezcan el cambio individual y colectivo enfocado hacia la mejora continua de la gestión organizacional.
- Incidir en la optimización de los servicios que presta la UdelaR a la sociedad a través de la expresión del desarrollo integral de sus funcionarios.
- Configurar una red que potencialice las competencias individuales en procura de la mejora permanente de la calidad de vida de los funcionarios y de los servicios en su conjunto.

La guía cuenta con una selección de temas relacionados con la educación, el trabajo y la educación de adultos trabajadores, presentando herramientas didácticas y de evaluación de los procesos de capacitación. Su finalidad es ofrecer algunas pautas que faciliten el aprendizaje y permitan la aplicación de herramientas conceptuales y metodológicas en las prácticas de los orientadores de capacitación.



## Módulo 1

# Educación y trabajo



## Guía para Orientadores





## Módulo 1. Educación y trabajo

### OBJETIVO DEL MÓDULO:

- Introducir la temática de la educación y el trabajo.

### ¿Qué entendemos por trabajo?

“Es todo comportamiento humano encaminado a producir algo (tangible o no).”

“Es la aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento.” (Barbegelatta, 1965)

“Es aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades, tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o un servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad.” (Guerra, 2001)

### ¿Qué entendemos por educación?

Se vincula a la palabra latina educere, ‘guiar, conducir’ o a educare, ‘formar o instruir’.

Puede definirse como: todos aquellos procesos que son bidireccionales mediante los cuales se pueden transmitir conocimientos, costumbres, valores y formas de actuar.

### Interrelaciones entre el mundo de la educación y el trabajo

- Relación de la educación con la estratificación social (Bourdieu, 1973; Ringer, 1979; Boudon, 1983).
- Repercusión de los cambios de la organización del trabajo en el sistema educativo.
- Continuidad y transformación de fórmulas institucionales.
- Diferencias racionales entre educación y trabajo (Gallart, 1985).
- Inercia de los sistemas educativos y burocratización de los intentos de educación formal.
- Sistema productivo con una dinámica diferente: innovación tecnológica, productividad, relación de poder entre los actores sociales.

## UN POCO DE HISTORIA SOBRE EL TRABAJO

A través de la historia se aprecia que la riqueza productiva de cualquier sociedad en la preindustrialización que se basaba en el trabajo en el campo. A partir de la Revolución Industrial (1900) aparecen fenómenos como la producción en cadena, la estandarización y el traslado de las poblaciones del campo a la ciudad.

### La división del trabajo a través del tiempo

#### PARADIGMA CLÁSICO / ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

- Se basa en el modelo propuesto por Frederick W. Taylor (1856-1915) denominado paradigma taylorista.
- Es el paradigma dominante en el análisis y la dirección de las organizaciones. Predominó hasta los años sesenta y mantiene vigencia hasta la actualidad.
- División racional del trabajo (Smith, 1776).
- Para maximizar la productividad y la eficiencia del trabajo hay que racionalizarlo
- ¿Cómo? Descomponiendo y especializando el trabajo en muchas operaciones simples y secuenciales.

#### MODELO BUROCRÁTICO DE LA ADMINISTRACIÓN SEGÚN MAX WEBER

- Las actividades son regulares y se distribuyen de modo estable bajo la forma de deber oficial.
- Hay una clara jerarquía de autoridad.
- Las actividades se rigen por un sistema de reglas.
- Hay una separación entre las tareas del funcionario en el interior de la organización y la vida exterior. Ningún miembro de la organización posee los recursos materiales con los que opera.
- La organización de tipo burocrática garantiza un alto grado de eficacia.

#### ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS SEGÚN ELTON MAYO

- Crecen las críticas a los modelos clásicos.
- Necesidad de un nuevo modelo en un escenario de diferentes objetos de interés.
- Problemas de baja satisfacción laboral y falta de motivación en los trabajadores.
- Baja participación en las decisiones y en la comunicación de los trabajadores.
- La academia centró su análisis en la búsqueda de nuevas reglas para alcanzar la armonía y la integración laboral: Escuela de las relaciones humanas.

#### EXPERIMENTOS DE ELTON MAYO (1927-1932)

- Paradójicamente buscó probar el postulado de que la productividad es una función de la racionalización de las condiciones materiales del trabajo.
- Hipótesis experimental: un incremento en la iluminación de la fábrica incrementaría la productividad individual.
- Experimentó en fábrica de ensamble de circuitos electrónicos para radios. Estudios sobre el clima: "la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización influye sobre la conducta de éstos" (Litwin, 1982).

## EL ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN CROZIER

- El análisis se centralizó en la racionalidad técnico-financiera y la productividad, y se abandonó la reflexión en torno al poder como una manera de mantener calculadamente la distribución de privilegios, de estatus y de discrecionalidad de mando en una organización.
- La propuesta de Crozier sobre el análisis estratégico se construye a partir de tres conceptos centrales:



## CAMBIOS EN RELACIÓN AL TRABAJO. GLOBALIZACIÓN. SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. FACTORES CONDICIONANTES DE LOS CAMBIOS SOCIALES

1. Velocidad y vertiginosidad con que se producen los cambios
2. Acceso a la información
3. Nuevos productos y servicios
4. Los viejos esquemas de producción ya no sirven

### Conceptos a tener en cuenta

¿Qué se entiende por formación?

“La formación es un proceso que integra y articula la formación inicial y continua, como preparación sistemática para afrontar las realidades básicas y como motivación para un progresivo desarrollo de calidad y eficiencia en cualquiera de los aspectos de la función que desempeñe. Esta proveerá de los medios necesarios para el desarrollo personal y profesional” (Huberman, 2004: 15).

#### Formación profesional ocupacional

Se define la formación profesional u ocupacional “como la modalidad formativa que trata de proporcionar cualificación profesional para todas aquellas personas que quieren incorporarse al mundo laboral o que, encontrándose en él, pretenden mantenerse en este a través de la reconversión, actualización, reciclaje o especialización profesional” ([http://www.cea.es/portlcea/novedades/2005/manual\\_formadores/default.htm](http://www.cea.es/portlcea/novedades/2005/manual_formadores/default.htm))

¿Qué se entiende por capacitación?

“Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. Implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al

trabajo, actitudes frente a la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos” (Chiavenato, 1999:557).

“Es el conjunto de actividades permanentes, organizadas, sistemáticas y contingentes destinadas a que los funcionarios puedan desarrollar, complementar, perfeccionar, y/o actualizar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el eficiente desempeño de sus tareas en la Universidad de la República.” (Ucap, 2010).

## Bibilografía

- Barbagelata, Héctor Hugo (1965). Manual de derecho del trabajo, t.I, Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Montevideo,
- Chiavenato, Idalberto (1999). Administración de Recursos Humanos, 5.a edición. Bogotá, Mc Graw Hill.
- Huberman, S. (2004). Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión. Buenos Aires, Paidós.
- “El formador ocupacional”, en Confederación de Empresarios de Andalucía (cea). Disponible en: <[http://www.cea.es/portaalcea/novedades/2005/manual\\_formadores/manualcompleto.pdf](http://www.cea.es/portaalcea/novedades/2005/manual_formadores/manualcompleto.pdf)>.
- Piñón, Sandra. Glosario conceptual de la alfabetización y la educación de personas jóvenes y adultas. Disponible en: <[http://tariacuri.crefal.edu.mx/crefal/crefal2011/investigacion/lineas\\_investigacion/alfabetizacion/documentos\\_preliminares/glosario-eda-sandra\\_pinon.pdf](http://tariacuri.crefal.edu.mx/crefal/crefal2011/investigacion/lineas_investigacion/alfabetizacion/documentos_preliminares/glosario-eda-sandra_pinon.pdf)>.
- Proyecto de Reglamento de las actividades de Capacitación (2010). ProRectorado de Gestión Administrativa. Unidad de Capacitación. UdelaR. Montevideo.

## Módulo 2

# Educación de adultos y grupos de trabajo



## Guía para Orientadores



## Módulo 2. Educación de adultos y grupos de trabajo

### OBJETIVO DEL MÓDULO:

- Brindar conceptos en relación a los procesos de enseñanza-aprendizaje con adultos trabajadores.
- Aportar técnicas de trabajo con grupos de aprendizaje.

### ¿Por qué hablar de educación a lo largo de toda la vida?

De acuerdo al Informe sobre Educación elaborado por Delors (1996), la instauración del aprendizaje para toda la vida “en el seno de la sociedad”, exige la incorporación y comprensión de “cuatro pilares presentados e ilustrados” como básicos “de la educación”, saber conocer, saber hacer, saber convivir y saber ser. Estos pilares conforman el para qué del aprendizaje: aprender a aprender.

“La educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción, hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal” (Delors, 1996).

### Educación a lo largo de toda la vida

Tiene sus orígenes en la educación permanente, en la década de los setenta; sin embargo, el concepto como tal es difundido por la unesco en su declaratoria de confitea v no solo como un derecho, sino como la clave del presente siglo. Definiéndolo como un concepto que promueve la democracia, la justicia y la igualdad entre los hombres y mujeres, así como el desarrollo científico, económico y social.

Se considera una perspectiva de la educación de adultos; actualmente responde a un reto de la sociedad del conocimiento y la consecuente competitividad en el mundo laboral. Apuesta a una educación permanente, en cualquier etapa de la vida del ser humano. Es el proceso integral que vive un individuo, abarca todo su andamiaje desde su infancia en la escuela formal o informal, como el aprendizaje autónomo, su experiencia de vida y la formación que adquiere a través de ella.

Tiene una perspectiva integral del proceso educativo, donde confluyen los aprendizajes formales con los no formales, los informales que fomentan el deseo de aprender durante toda la vida y la necesidad de conseguir mejores oportunidades (Piñón, 2010).

## ¿Qué se entiende por educación permanente?

El concepto de educación permanente nació de las preocupaciones motivadas por la educación de adultos, y la alfabetización funcional es un ejemplo de la educación de adultos con miras al mejoramiento de la condición humana dentro del marco de desarrollo económico y social.

Las perspectivas de desarrollo de la educación se dan a la luz de tres conceptos: se extiende a todas partes del mundo y todas las clases sociales y todas las edades de la vida. Posicionándose como un derecho universal a través de la democratización de la educación (Piñón, 2010).

## ¿Qué es la Androgogía?

El origen del término tiene referencia desde el año 1833 y fue usado para describir la teoría educativa de Platón. A principios del siglo XX se usa para referirse al conjunto de elementos curriculares (docentes, métodos y filosofía) propios de la educación de adultos.

Otros autores mencionan que la androgogía es la disciplina educativa que trata de comprender al adulto desde todos los componentes humanos, es decir como un ser biopsicosocial.

## ¿CÓMO APRENDE UN ADULTO?

### Características del adulto respecto al aprendizaje

Los grupos de aprendizaje estarán conformados por personas mayores de 18 años. Esta situación requiere tener en cuenta la psicología del alumno adulto trabajador debido a que esta va a influir en su proceso de aprendizaje; Como orientadores, deberemos tenerla en cuenta para generar la planificación y elegir el estilo de enseñanza.

### ¿Qué se debe tener en cuenta?

- Experiencias de aprendizaje que les sean útiles.
- La motivación para aprender obedece a la necesidad o interés de aplicar el conocimiento adquirido.
- Es fundamental partir de una experiencia vital de su realidad cercana y cotidiana.
- El aprendizaje debe orientarse en forma global.
- Se debe tener en cuenta la subjetividad de los participantes.
- Necesitan más tiempo para establecer conexiones con los nuevos aprendizajes y los conocimientos previos y para procesar paso a paso los nuevos contenidos de aprendizaje.
- A más edad, se produce un cambio estructural en las disposiciones intelectuales.



- El aprendizaje es voluntario.
- Se aprende sobre todo actuando.

### Características psicológicas de los adultos

Competencias propias de la edad que facilitan nuevas situaciones de aprendizaje:

FACILITADORES	OBSTACULIZADORES
Capacidad lógica: comparar, analizar, relacionar, juicio crítico, raciocinio	Autosuficiencia
Madurez	Desconfianza de sí mismo
Mayor experiencia	Hábitos arraigados
Mayor receptividad en función de sus intereses	Estereotipia
Conocimientos sistematizados y no sistematizados	Ocultamiento de la ignorancia y deficiencia
Dominio de destrezas verbales y no verbales	Temor al ridículo
	Extrema susceptibilidad
	Bloqueo emotivo

## RESUMEN

### ¿Qué se requiere para que un adulto aprenda?

- Motivación
- Participación
- Compromiso
- Consideración de sus experiencias
- Evaluación permanente
- Conexión con la realidad

### ¿Qué motiva a un adulto a formarse?

- Promoción social y/o profesional
- Reciclarse o prepararse para una nueva tarea
- Completar su formación y mejorar su cualificación
- Mejorar su desempeño laboral y/o personal (social, familiar)
- Ocupar su tiempo libre en forma provechosa
- Establecer relaciones y conocer más personas
- Salir de la rutina

### Otros aspectos a tener en cuenta en la educación de adultos trabajadores son los siguientes:

- El tiempo del egreso del sistema educativo
- Acceso a la madurez y adquisición de responsabilidades
- Participación en actividades sociales adultas
- Conformación de una familia

### ¿Qué herramientas utilizar con grupos de aprendizaje de adultos?

Se mencionarán algunas herramientas con el objetivo de colaborar en el trabajo con grupos de enseñanza–aprendizaje.

Se deberá tener en cuenta:

- El proceso se hace a lo largo del desarrollo del curso.
- La interrelación que se da entre el grupo de participantes, el grupo y el orientador y con otros actores que estén presentes.

### ¿Qué es un diagnóstico?

Es una actividad en la que se pretende conocer de forma rigurosa, técnica y científica la realidad compleja de las diferentes situaciones, como paso previo a potenciarla o modificarla. Este conocimiento realiza importantes aportes a la prevención, mejora y cualificación del proceso

#### •¿Por qué un diagnóstico inicial?

El análisis del grupo de aprendizaje será un requisito indispensable para pensar la planificación. Será necesario tener en cuenta las características y las formas de actuar de los diferentes grupos.

La clase es un grupo particular, en un principio no lo podríamos llamar grupo, ya que para esta denominación se necesita determinar una finalidad y una dinámica en particular, lo cual se da a partir de la interacción entre los participantes.

Podemos pensar en la planificación en dos formas:

- Cuando ya conocemos el grupo, este conocimiento nos permitirá tomar en cuenta sus características, necesidades e intereses e, incluso, tener la posibilidad de consultarlo.
- Cuando no lo conocemos, es necesario realizar un diseño de la programación hipotético y generar herramientas para conocer sus características, necesidades e intereses, adaptando nuestra planificación.

## HERRAMIENTAS PARA EL TRABAJO CON GRUPOS DE APRENDIZAJE

### Interacciones didácticas

¿Qué es la comunicación?

Hacer a otro partícipe de lo que uno tiene.  
 Describir o hacer saber a alguien alguna cosa.  
 Conversar, tratar con alguien a través de la palabra, oralmente o por escrito.  
 Transmitir señales mediante un código que sea común a emisor y receptor.

¿Qué es la comunicación interpersonal?

Es el proceso de comunicación entre individuos que tratan de transmitir estímulos a través de símbolos con la intención de producir un cambio en el comportamiento.

¿Qué elementos intervienen en el proceso de comunicación?

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1) Emisor   | 5) Canal    |
| 2) Receptor | 6) Contexto |
| 3) Mensaje  | 7) Ruido    |
| 4) Código   | 8) Filtros  |
|             | 9) Feedback |

- Los adultos retienen:
- 20% de lo que oyen
- 70% de lo que ven, oyen y dicen
- 30% de lo que ven
- 90% de lo que ven, oyen, dicen y hacen
- 50% de lo que oyen y ven

### Otros aspectos a tener en cuenta

Los recursos mencionados a continuación remiten a características personales que puede poseer quien enseña, pero también pueden ser recursos a los que se puede recurrir para lograr una comunicación asertiva.

Remite a cuando la persona expresa en forma clara sus opiniones, lo que piensa, siente o necesita, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de sus interlocutores. Da a conocer y hace valer sus opiniones, derechos, sentimientos y necesidades respetando las de los demás.

- **Recursos de estilo**

Los recursos de estilo refieren a la forma en que se configuran y transmiten los contenidos y están íntimamente ligados a las características personales del orientador. Estos son: brevedad, claridad, ritmo, frases directas, uso del humor, uso de la exageración e identificación con la temática que se está trabajando.

- **Recursos fonéticos**

Los recursos fonéticos se refieren a los diferentes usos de la voz usados para transmitir.

- **Definición de elocución**

Es la manera de hablar. Se basa en tres elementos: tono, intensidad y timbre.

- **Dicción**

Se define como la manera de pronunciar la palabra y consta de dos elementos: articulación y vocalización.

- **Recursos visuales**

Se vincula a la presencia y los gestos. Los recursos visuales se refieren al manejo del cuerpo que hace quien enseña. A saber:

- Postura del cuerpo
- Contacto visual
- Gestos faciales
- Uso del espacio del salón de clase

- **¿Cómo interviene la memoria?**

Se relaciona íntimamente con la percepción y ambos procesos son inseparables. Requiere identificar y reconocer la información sensorial que llega a través de los sentidos. Para desarrollar esta actividad de alta integración cortical, es necesario utilizar la información retenida en la memoria con el objetivo de estructurarla, compararla y relacionarla de algún modo con la nueva información recibida.

- **Importancia de la motivación**

“Es el conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo. Se trata de un proceso complejo que condiciona en buena medida la capacidad de aprender de los individuos” ([http://apoclam.org/cdprimaria/doc/asesoramiento/estudio/motivacion\\_y\\_aprendizaje.pdf](http://apoclam.org/cdprimaria/doc/asesoramiento/estudio/motivacion_y_aprendizaje.pdf)).

Existen dos tipos de motivación: la intrínseca, que refiere al deseo y la vivencia del sujeto (la autodeterminación que produce la realización de la acción), y la extrínseca, que se relaciona con la realización de la acción para recibir un reconocimiento (premio, aumento de sueldo, reconocimiento social).

### Algunas estrategias para generar motivación

- Propiciar el aprendizaje autónomo.
- Elaborar el material y los contenidos de aprendizaje del modo más atractivo posible y de manera personalizada, provocando la reflexión crítica y la identificación con la práctica cotidiana en la vida laboral.
- Valorar los logros conseguidos.
- Hacer partícipes a los alumnos de la planificación y de la evaluación.

### ¿Cuál es el proceso de formación de los grupos?

Se pueden identificar cuatro momentos o etapas que incluyen los grupos de aprendizaje:

1) Orientación: en ella los participantes buscan saber qué reglas deben cumplir, intentan conocer sus tareas y responsabilidades con relación a los objetivos que el grupo se plantea. Se evidencian en esta etapa situaciones de ansiedad vinculadas a las expectativas sobre el rendimiento y sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos. Esta situación se disipa en tanto los diferentes integrantes se van conociendo y van quedando claras las reglas y objetivos propuestos.

2) Asentamiento o clarificación: en esta etapa predomina la insatisfacción que tiene origen en la confrontación de las expectativas iniciales e “ideales” depositadas en el grupo y las que se efectivizan. Posteriormente se da un proceso de disminución de la insatisfacción y concomitantemente el aumento de los sentimientos positivos; para lo cual el formador debe utilizar procedimientos grupales que permitan trabajar los obstáculos, dificultades o “ruidos” en la comunicación que ocurran.

3) Productividad: esta etapa se caracteriza por el deseo de participación de los participantes en la experiencia grupal. Se logra de manera adecuada cuando se produce el planteo de metas claras y compartidas, la asunción de roles deseados por parte de los diferentes participantes, la coordinación efectiva y el clima general de colaboración.

4) De clausura o cierre: en esta etapa es necesario realizar un balance de lo realizado y logrado. En ella aparecen ansiedades relacionadas a temores a la frustración y a la pérdida. Por lo expuesto, es oportuno generar dispositivos para el tratamiento de esta etapa.

#### Para que funcione adecuadamente un grupo debemos tener en cuenta:

- El grupo debe proporcionar a cada participante sentimientos de seguridad, apoyo y reconocimiento.
- Metas grupales: estas deben ser conocidas y compartidas.
- Roles de cada uno de los participantes asumidos y deseados.
- Normas, conocidas y acordadas por todo el grupo.
- Comunicación e interacción.
- Pertenencia.

## ¿Qué se entiende por rol?

Definición de rol:

El conjunto de conductas propias de cada uno de los participantes de un grupo o los diferentes “papeles” o “actuaciones” de éstos en el grupo.

Las características, los rasgos y los estilos personales hacen que cada uno se comporte de una forma determinada y en función de esto se desarrolla un rol o papel en los grupos.

Los roles dentro de los grupos no son absolutos y se pueden encontrar participantes que desempeñen varios de ellos. Es necesario advertir que cada participante tomará un rol en relación con el orientador y con sus compañeros y ante la temática.

## ¿Qué roles asumen los integrantes del grupo?

- El tímido
- El pasivo
- El mudo voluntario
- El distraído
- El interrogador
- El obstinado
- El terco o quisquilloso
- El sabelotodo
- El manipulador
- El monopolizador

## Bibliografía:

- Delors, J. (1996) Informe UNESCO. La educación encierra un tesoro. Santillana. Madrid.
- Piñón, Sandra. Glosario conceptual de la alfabetización y la educación de personas jóvenes y adultas. Disponible en: <[http://tariacuri.crefal.edu.mx/crefal/crefal2011/investigacion/lineas\\_investigacion/alfabetizacion/documentos\\_preliminares/glosario-eda-sandra\\_pinon.pdf](http://tariacuri.crefal.edu.mx/crefal/crefal2011/investigacion/lineas_investigacion/alfabetizacion/documentos_preliminares/glosario-eda-sandra_pinon.pdf)>.
- Torres, M. y otros (2000). “La horizontalidad y la participación en la Androgogía”. En Educere, Año 4, Nro. 10. Universidad de los Andes, Julio–Agosto, 2000.
- Tutoría y Educación en Valores en Primaria. Papel de la motivación en el aprendizaje. Disponible en: <[http://apoclam.org/cdprimaria/doc/asesoramiento/estudio/motivacion\\_y\\_aprendizaje.pdf](http://apoclam.org/cdprimaria/doc/asesoramiento/estudio/motivacion_y_aprendizaje.pdf)>.

## Módulo 3

### Herramientas didácticas: planificación, estilos de aprendizaje y estilos de enseñanza



## Guía para Orientadores





## Módulo 3. Herramientas didácticas: planificación, estilos de aprendizaje y estilos de enseñanza

### OBJETIVO DEL MÓDULO:

- Brindar conceptos sobre herramientas didácticas.

### PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

#### ¿Qué se entiende por enseñar? / ¿Qué se entiende por aprender?

Enseñar y aprender son procesos diferentes que, puestos en el contexto educativo, involucran a personas diferentes (educadores y educandos). Enseñar y aprender ponen en juego también diferentes métodos, según se trate de la perspectiva del educador o de los educandos. Las estrategias que utiliza un orientador de capacitación son diferentes a las que utiliza el educando adulto trabajador para aprender en una clase. Este último recurrirá a asociaciones con lo que ve, lee o escucha, con nombres, episodios conocidos o experimentados en el contexto laboral o en su propia vida; mientras que el orientador recurrirá a las fuentes consultadas, a su experiencia como trabajador, intentará asociar los acontecimientos y encontrar ejemplos que se adapten a la situación de enseñanza.

#### ¿Qué se entiende por planificación?

“El proceso mental que orienta la acción en una dirección determinada y que contempla los medios necesarios para alcanzar un fin. Este proceso mental puede ser representado a través de un diseño capaz de informarnos a nosotros mismos y también a los otros sobre los alcances del plan o proyecto trazado. Se planifica, de una manera u otra, toda actividad humana voluntaria, en la medida en que ello significa el poder anticipar, prever, organizar y decidir cursos de acción”. (Harf, 1995).

#### “La construcción de trayectorias como modalidad de acción educativa.

- Se requiere desarrollar una propuesta curricular de capacitación y formación basada en áreas de competencias que contribuyan a la construcción de trayectorias educativas de los adultos trabajadores.
- Las trayectorias educativas deberán contemplar el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas requeridas para la mejora continua de la gestión, articulando las mismas a las oportunidades de formación a lo largo de la vida de los funcionarios, expresada principalmente en la oportunidad de culminar o continuar los estudios formales.

- La trayectorialidad educativa propuesta deberá estar coordinada y articulada con el desarrollo de la carrera de los funcionarios y su evaluación del desempeño.
- Se deberá capacitar a los funcionarios en la progresiva implantación de sistemas horizontales de gestión los cuales requieren del desarrollo de competencias específicas, involucrando además, las interacciones comunicativas con los usuarios de los dichos sistemas.
- Se requiere, para los sectores operativos de todos los escalafones, una distribución equitativa de las acciones previstas con alto nivel de adecuación a los conocimientos previos de los destinatarios y al contexto de su aplicación.
- Se deberá poner énfasis y profundizar en los dispositivos metodológicos de capacitación que involucren al funcionario en el desarrollo de proyectos educativos, propiciando los cambios requeridos para la construcción colectiva de su actividad laboral como servidor público.
- El proceso de evaluación del desempeño deberá estar acompañado de la evaluación permanente de las capacidades requeridas para la mejora continua de la gestión organizacional y la certificación de competencias a nivel individual." (UCAP 2011).

Se entiende por trayectoria educativa de formación a la:

"Configuración curricular integrada y flexible, que permite trazar un recorrido de formación en la carrera profesional, orientado por distintas actividades educativas creditizadas, el cual habilitará la educación permanente de los funcionarios, fortaleciendo la mejora continua de la gestión universitaria." (UCAP 2011).

### EL OFICIO DE ENSEÑANTE

"Una de las principales características consiste en tomar continuas decisiones sobre la marcha, en tener en cuenta las múltiples interacciones que se producen en la situación" (Perrenoud, 1994).

Fórmula didáctica: "Prever todo sin haber previsto todo, organizar todo dejando sitio a lo imprevisible. 'Hacer como sí' no es 'disimular'. Al contrario, es el único medio de 'afrentar'" (Meirieu, 1991).

### ¿Qué es la planificación estratégica?

Es un proceso aplicado como instrumento mediante el estudio de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para lo cual se definen objetivos a largo plazo, se identifican metas, se desarrollan estrategias y se localizan recursos.

¿Cuáles son las características?

- Se basa en la realidad posible, no en normas de lo que debería ser.

- Se trata de priorizar en función de la importancia de los problemas, no se trata de hacer todo.
- Es una guía para la transformación, no se trata de administrar.

¿Cuáles son las ventajas de la planificación estratégica?

- Proporciona un marco de referencia.
- Posibilita la formulación de objetivos bien definidos.
- Facilita el reconocimiento de oportunidades.
- Facilita la formulación de estrategias de desarrollo.
- Ayuda a prever los problemas antes de que surjan.
- Permite la visualización ante el futuro.

(Material extraído de Aguerro, 2011)

### ¿Qué es la planificación didáctica?

Al respecto, Harf (1995) cita a Pastorino: "Es simultáneamente un proceso mental realizado por un docente y un producto de ese proceso, producto comunicable, analizable, modificable."

### ¿Qué se explicita en la planificación didáctica?

- Los objetivos que se pretende alcanzar.
- Los contenidos que se deberán aprender para alcanzar los objetivos.
- Las actividades que consideramos que se deberán realizar para aprender los contenidos que permitirán alcanzar los objetivos.
- Las estrategias que los docentes pondrán en juego para que se realicen las actividades que permitirán el aprendizaje de los contenidos necesarios para alcanzar los objetivos.

### ¿Qué son los contenidos didácticos?

Son elementos de la planificación curricular que desarrollan y concretan los objetivos. Respecto a ellos supone un objeto de aprendizaje más directo. Medio imprescindible para conseguir, según el grado de abstracción/concreción del programa, el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas (Escamilla, A.).

Luego de haber realizado la planificación y haber propuesto los objetivos, es necesario establecer cuáles son los conocimientos que se deben transmitir a los participantes para que puedan alcanzarlos.

Los contenidos se conforman de: conceptos, procedimientos y actitudes.

## ¿Cómo se eligen los contenidos?

Es necesario tener en cuenta:

- El o los perfiles de los participantes.
- El nivel de partida del grupo (diagnóstico), para adaptar los contenidos a sus necesidades e intereses.
- La propia materia, seleccionando contenidos actuales y que favorezcan el autoaprendizaje.
- Que los contenidos estén relacionados con la actividad laboral.
- Que los contenidos tengan objetividad, procurando una concordancia entre la materia que se enseña y la realidad.
- Que los contenidos sean organizados de manera lógica y adaptados al nivel de grupo-clase.

## ¿Qué es la secuenciación de los contenidos?

Es la integración de los contenidos que están relacionados entre sí de manera que sean más fáciles de aprender (formando una unidad de conocimientos). Las unidades deben colocarse en una secuencia lógica que aumente la eficacia de aprendizaje. Realizada esta tarea se debe verificar si dichos contenidos se adecuan a los objetivos que nos planteamos.

## ¿Qué debemos tener en cuenta para la selección y secuenciación de los contenidos?

- Los contenidos deben estar de acuerdo a los objetivos propuestos y tener en cuenta la temporización prevista.
- Se debe comenzar por los contenidos más próximos y significativos para los alumnos para llegar a los contenidos nuevos que se propone enseñar.
- Partir de lo concreto y luego pasar a lo abstracto.
- Partir de lo más fácil a lo más difícil.

## ¿Qué se entiende por actividades?

Las actividades pueden ser de diversos tipos (análisis de documentos, debates, dinámicas grupales) y tendrán como objetivo el aprendizaje de determinado contenido.

### Tarea

Propuesta de actividad que identifica situaciones concretas en las que se materializa la aplicación de destrezas (intelectuales, sociales, manipulativas o dinámicas) en contextos y situaciones puntuales. Persigue la adquisición de competencias desde una estrategia de enseñanza orientada hacia la construcción de aprendizajes significativos (Escamilla, A. 2010).

### Técnica

Recurso metodológico concreto que identifica una serie de elementos y/o pasos puntuales para orientar la acción. Sirve de guía para sistematizar la forma en que se desarrollarán las actividades del proceso de enseñanza/aprendizaje (Escamilla, A. 2010).

### Ayuda didáctica

Son instrumentos seleccionados o elaborados por el orientador para crear medios que le facilitan las actividades didácticas. Su finalidad es:  
 promover la actividad y la reflexión de los participantes  
 hacer posible un trabajo autónomo que les permita ir avanzando

### ¿Qué se entiende por recursos didácticos?

Genéricamente se puede definir como cualquier tipo de medio, soporte o vía que ayude y facilite los procesos de enseñanza-aprendizaje y por lo tanto, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas y estrategias y la formación de actitudes y valores. Entre ellos, destacamos los recursos personales, ambientales, materiales y metodológicos. El conocimiento de su existencia, de sus posibilidades, de sus limitaciones y de su complementariedad constituye el eje de la acción didáctica, el centro de la labor de mediación del profesor (Escamilla, A.2010).

### ¿Qué se entiende por técnicas?

Recurso metodológico concreto que identifica una serie de elementos y/o pasos puntuales para orientar la acción. Sirve de guía para sistematizar la forma en que se desarrollarán las actividades del proceso de enseñanza/aprendizaje.

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

Determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso y sus pasos definen claramente cómo debe ser guiado el curso de las acciones para conseguir los objetivos propuestos.

### ¿Cómo se relacionan la estrategia, las técnicas y las actividades?

<p>La estrategia didáctica es el conjunto de procedimientos apoyados en técnicas de enseñanza que tienen por objeto llevar la acción didáctica, es decir alcanzar los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Las técnicas son procedimientos didácticos que contribuyen a realizar la trasposición didáctica planteada en el objetivo de la estrategia didáctica.</p>	<p>Las actividades son parte de las técnicas y son acciones específicas que facilitan la ejecución, son flexibles y se adaptan a las particularidades del grupo.</p>
---	---	--

## Clasificación de las técnicas según el nivel de participación

Participación	Técnica
Autoaprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio individual</li> <li>• Búsqueda y análisis de información</li> <li>• Tareas individuales</li> <li>• Proyectos</li> <li>• Investigaciones</li> </ul>
Aprendizaje interactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposiciones</li> <li>• Conferencias de un experto</li> <li>• Entrevistas</li> <li>• Visitas</li> <li>• Paneles</li> <li>• Debates</li> </ul>
Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de casos</li> <li>• Método de proyectos</li> <li>• Análisis y discusión de grupos</li> <li>• Discusión y debates</li> </ul>

### ¿Qué criterios se toman para seleccionarlas?

- El objetivo planteado.
- El grupo (edades, sexo, etc.), los recursos materiales y humanos con los que contamos y el tiempo.

Es importante, al finalizar una técnica, hacer un “cierre” realizando una asociación o articulación entre el objetivo buscado y la técnica.

## Algunas técnicas

### Técnicas de presentación o rompehielo

Objetivos:

- Favorecer la integración grupal
- Favorecer el proceso grupal
- Propiciar el conocimiento de los diferentes integrantes del grupo

Ejemplos de algunas técnicas de este tipo: “Ovillo”, “Refranes”, “Citas del reloj”, “Presentación por colores”, “Animales”, “Caramelos”.

### Técnicas de trabajo grupal

Objetivos:

- Desarrollar una cultura de trabajo colaborativo.
- Permitir a los miembros del grupo pasar por el proceso de aprendizaje al realizar las actividades.

- Posibilitar que los miembros del grupo se involucren en el proceso de aprendizaje siendo corresponsables en su desarrollo.
- Promover el desarrollo de habilidades de interacción social al propiciar la participación, desempeñando diferentes roles durante las labores propias de la actividad.
- Motivar a los participantes a realizar una identificación positiva con los contenidos abordados haciendo la forma de trabajo más congruente con la realidad.
- Estimular el trabajo en equipo.
- Contribuir a promover el sentido de pertenencia al grupo de trabajo.
- Promover el sentido de pertenencia en torno a los contenidos de aprendizaje.

### Ejemplos de algunas de ellas

#### ESTUDIO DE CASOS

##### Objetivo:

- Acercar una realidad concreta a un ambiente académico por medio de un caso real o diseñado.

##### Aplicación:

- Iniciar una temática.
- Promover la investigación sobre los contenidos.
- Promover el debate o la construcción de soluciones diferentes.

##### A tener en cuenta:

- Buena elaboración y exposición.
- Consigna clara.
- Reflexionar con el grupo en torno a los aprendizajes logrados.

#### DRAMATIZACIONES (LIBRES, GUIONADAS, LUEGO DE HABER ESCRITO UN RELATO)

##### Objetivos:

- Poner en escena una situación positiva o negativa.
- Promover la reflexión grupal e individual .
- Favorecer la modificación de conductas.

##### Aplicación:

- Tratar un tema o situación que requiera la vivencia para hacerlos significativos, de modo que esto permita desarrollar habilidades específicas para enfrentar y resolver las situaciones simuladas.

##### A tener en cuenta:

- Consignas claras
- Congruencia con los contenidos abordados
- Que existan roles claramente definidos y que se promueva la rotación

## TÉCNICAS DE SIMULACIÓN O DEMOSTRATIVAS

### Objetivos:

- Mostrar cómo se realiza el procedimiento o los procedimientos para realizar una tarea.
- Ejercitar procedimientos.

### Aplicación:

- Aprender el uso de tecnología.
- Trabajo en equipo.

### A tener en cuenta:

- Consignas claras.
- Congruencia con los contenidos abordados.
- Tener claros los procedimientos.

### Ventajas de la técnica demostrativa:

- La teoría se aplica en forma rápida y amena.
- Los resultados se pueden evaluar durante la ejecución.
- Los errores se corrigen en el momento en que se presentan.
- Los participantes intervienen directamente en el desarrollo de la tarea.
- El aprendizaje, generalmente, es inmediato.
- Los propósitos del entrenamiento son claros.

## OTRAS TÉCNICAS

### Uso de videos y películas

Son instrumentos de enseñanza que complementan, refuerzan o estimulan el aprendizaje multisensorial, por ejemplo: películas, carteles, fotografías, transparencias y otros.

El requisito básico para todo capacitador es que, cuando utilice materiales audiovisuales, debe conocer detalladamente el funcionamiento de cada uno, ya que esto le permitirá desarrollar en forma eficiente los conocimientos de los participantes y por consiguiente su exposición.

Hacer la selección pensando en el objetivo que se planificó.

Los medios audiovisuales, siempre deben seleccionarse después de formulados los objetivos.

Deberán elegirse aquellos medios audiovisuales indispensables para alcanzar los objetivos.

Los medios audiovisuales deben ser impactantes, es decir interesantes, ya que respaldan los contenidos que se relacionan fuertemente con el trabajo.



Los medios audiovisuales deben estar de acuerdo con el nivel educativo de los participantes, las necesidades cognoscitivas y las circunstancias tecnológicas de la organización. Los equipos deben estar actualizados y acordes al ambiente en que se impartirá la capacitación.

## Incorporación de las tic como instrumentos de enseñanza

Las Tecnologías de la Comunicación y de la Información (TIC) permiten a las personas el acceso a la virtualidad. Se ha generado un nuevo medio de relación, un espacio de comunicación “atemporal” que se ha convertido en un “espacio social” que es clave para el mantenimiento y desarrollo y, por lo tanto, para la educación.

La educación no puede ser ajena al potencial que los nuevos espacios de relación virtual aportan. Ante la rapidez de la evolución tecnológica, ahora más que nunca, la educación debe manifestarse claramente y situar la tecnología en el lugar que le corresponde: el de medio eficaz para garantizar la comunicación, la interacción, la información y también el aprendizaje (Duart, J.).

### Educar en la virtualidad

Es necesario tener en cuenta que tanto los procesos de enseñanza–aprendizaje presenciales como los virtuales deberán estar centrados en la educación de la persona; lo virtual y lo presencial conviven y se complementan.

Los elementos diferenciales en los procesos educativos en ambientes virtuales son: metodológicos y organizativos.

En relación a lo metodológico en la virtualidad se debe tener en cuenta:

- La flexibilidad: adaptado a las diversas necesidades del universo de estudiantes, en este caso adultos trabajadores.
- La cooperación: en el Espacio Virtual de Aprendizaje (eva), a los diferentes usuarios les es posible cooperar, realizar trabajos en equipo, crear grupos de interés, etc.
- La interactividad: esta es múltiple; se da entre el docente y los estudiantes, entre los estudiantes y con diferentes actores.

En relación a la gestión organizativa en la virtualidad se debe tener en cuenta:

- la NO presencialidad: su actuación será en la asincronía.
- la transversalidad: la virtualidad promueve y facilita los procesos transversales y los optimiza, favoreciendo el trabajo multidisciplinar entre las diferentes áreas o espacios de actuación.

### Hacia nuevos paradigmas

En el futuro se deben garantizar las posibilidades de accesibilidad a la formación de cualquier persona con modelos formativos que se adapten a sus necesidades.

Es importante rescatar, dentro de las posibilidades que nos brinda la virtualidad, la de reinterpretar y la de repensar la educación y sus mecanismos.

Será necesario “reubicarse” a partir de las teorías; repensar el aprendizaje, la didáctica y la metodología en el espacio que brinda la virtualidad.

## Teorías del aprendizaje

El cognitivismo y el constructivismo son las teorías del aprendizaje en las que generalmente se apoyan los procesos de enseñanza–aprendizaje. Estas fueron desarrolladas en una época en la que aún no había impactado la tecnología sobre ellos.

**Cognitivismo:** considera que el aprendizaje es, en general, susceptible de no ser conocido (incognoscible); no sabemos qué ocurre dentro de la persona.

- Lo más importante es el comportamiento observable.
- El comportamiento se da por estímulos específicos y respuestas.
- El aprendizaje tiene que ver con el cambio de comportamiento.

**Constructivismo:** considera que los aprendices generarán el conocimiento intentando comprender sus experiencias y que no son simples recipientes a ser llenados con conocimiento; por el contrario, están intentando crear significado activamente.

- El aprendizaje en la vida real es caótico y complejo.
- La “ambigüedad” permite preparar a los aprendices para el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

### Conectivismo

Las teorías del aprendizaje empiezan a ser movilizadas a partir de la inclusión de la tecnología y la identificación de conexiones como actividades de aprendizaje.

El conectivismo es la integración de principios explorados por las teorías de caos, redes, complejidad y auto-organización. El aprendizaje es un proceso que ocurre al interior de ambientes difusos de elementos centrales y cambiantes, que no están por completo bajo control del individuo. El aprendizaje “aplicable” (en el sentido de conocimiento susceptible de ser aplicado o utilizado) puede residir fuera de nosotros (al interior de una organización o una base de datos), está enfocado en conectar conjuntos de información especializada y las conexiones que nos permiten aprender más tienen mayor importancia que nuestro actual conocimiento” (Siemens, 2004).

### Principios del conectivismo

- El aprendizaje es un proceso de conexiones de nodos o fuentes de información especializados.
- El aprendizaje puede existir en otros dispositivos (bases de datos, repositorios).
- La habilidad para crear conexiones entre áreas, ideas y conceptos es una habilidad clave.
- La situación de escoger qué aprender y el significado de la información que se recibe, y la toma de decisión de esto es un proceso de aprendizaje en sí mismo.

### A modo de cierre:

El conectivismo reconoce que el aprendizaje ha dejado de ser una actividad interna individual. Es un modelo de aprendizaje que reconoce los cambios y los movimientos que ocurren en la sociedad y a los que los aprendientes no están ajenos.

## Bibliografía

- Aguerro, I. y otros. La gestión de la escuela y el diseño de proyectos institucionales. Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en: <<http://es.scribd.com/doc/69316790/Aguerrondo-y-Otros-La-Gestion-de-La-Escuela>>. Recuperado el 18/06/2012.
- Alforja Red (1988). Técnicas participativas para la educación popular. Buenos Aires, Humanitas-Cedepo.
- Ander Egg, E. (1986). Técnicas de reuniones de trabajo. Buenos Aires, Humanitas.
- Beauchamp, A. y otros. (1985). Cómo animar a un grupo. Santander, Sal Terrae.
- Duart, J. "Aprender sin distancias", en UOC, Universitat Oberta de Catalunya, <[http://www.uoc.edu/web/esp/articles/josep\\_maria\\_duart.html](http://www.uoc.edu/web/esp/articles/josep_maria_duart.html)>. Recuperado el 23/05/2012.
- Escamilla, A. "Glosario de términos educativos de uso más frecuente", en Profes.net, <<http://www.profes.net/varios/glosario/glosario.asp?inic=P>>. Recuperado el 18/6/2012.
- García, D. (2001). El grupo. Métodos y técnicas participativas. , Buenos Aires.
- Harf, R. Poniendo la planificación sobre el tapete. Disponible en: <[ipes.anep.edu.uy/documentos/curso\\_dir\\_07/modulo4/materiales/planificacion.pdf](http://ipes.anep.edu.uy/documentos/curso_dir_07/modulo4/materiales/planificacion.pdf)>
- Hostie, R. (1990). Técnicas de dinámicas de grupo. Madrid, icce.
- Plan de Capacitación 2012-2013 Disponible en : <<http://www.capacitacion.edu.uy>>. Recuperado 03/09/2012
- Siemens, G. (2004). Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital. Disponible en: <[www.diegoleal.org/docs/2007/Siemens\(2004\)-Conectivismo.doc](http://www.diegoleal.org/docs/2007/Siemens(2004)-Conectivismo.doc)>. Recuperado el 18/06/2012.



## Módulo 4

# Evaluación



**Guía para Orientadores**



## Módulo 4. Evaluación

### OBJETIVO DEL MÓDULO:

- Aportar conceptos en relación a la evaluación educativa.

#### Historia de la evaluación

En la evolución histórica podemos apreciar diferentes paradigmas, entre ellos encontramos el positivista y el humanista–crítico constructivista.

#### El paradigma positivista

“La actitud evaluadora invierte el interés de conocer por el interés por aprobar, tanto se estudia para aprobar y no para aprender” (Litwin, 1998).

Evaluación y medición se entienden como:

- conceptos intercambiables,
- centrados en determinar diferencias individuales,
- orientados hacia medidas estandarizadas fundadas en condiciones de aplicación y grupos normativos de referencia,
- elementos que brindan información sobre los sujetos de aprendizaje, no incluyen en la evaluación los programas o desarrollos curriculares.

#### El paradigma humanista–crítico constructivista

Se identifican diferentes desarrollos de este paradigma:

##### Evaluación por objetivos del currículum

Para este enfoque la evaluación “es un proceso de determinar hasta qué punto han sido alcanzados realmente los objetivos educativos” (Tyler, 1950).

La evaluación es una apreciación sistemática e imparcial. Su propósito es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos; verificar información y al mismo tiempo, considerar la eficiencia y la eficacia de lo que se esté evaluando.

##### Principales ideas:

- La evaluación es entendida como un proceso
- Se diferencia de evaluación como medición
- El referente evaluativo son los objetivos
- La evaluación permite perfeccionar el programa o mejorar el currículum

## Evaluación de programas-toma de decisiones

Se evalúan los factores que inciden en el programa educativo: profesores, centros de estudio, contenidos, experiencias de aprendizaje. Para este modelo resultan insuficientes las pruebas de rendimiento y los objetivos para articular el proceso de evaluación.

“Entendemos la evaluación como un elemento inherente al proceso de enseñanza-aprendizaje y como un instrumento al servicio de ese proceso. Las dos razones que justifican esta afirmación son, por un lado el hecho que las situaciones y actividades que se utilizan para identificar y valorar lo que han aprendido los alumnos, constituyen el punto de unión entre los procesos de enseñanza que despliega el profesor y los procesos de construcción del conocimiento que realizan los alumnos y por otro, el hecho de que las actividades de evaluación han de ser coherentes con el resto de elementos que conforman el proceso de enseñanza aprendizaje, y muy especialmente con los objetivos y las actividades que se plantean” (Coll y otros, 2008).

### Principales ideas:

- La evaluación es un proceso, intenta abordarse durante el desarrollo del objeto evaluativo, no sólo al final.
- No son los objetivos previamente establecidos el punto de partida de la evaluación, sino la decisión a la que la evaluación pretende servir.
- La evaluación se centra en aspectos propios del programa, más que en la comparación.
- La evaluación es formativa y sumativa. La primera es procesual, su objetivo es la mejora, y la segunda es final y su objetivo es verificar los resultados.

## Evaluación mediadora

“La evaluación mediadora se da en la cotidianeidad del hacer pedagógico. Es la observación–reflexión–acción, energía constante que impulsa la planificación, la propuesta pedagógica y la relación entre todos los elementos de la acción educativa” (Hoffmann, 2010).

### Principales ideas:

- La observación, la reflexión y la acción ocurren en tiempos no lineales, que se pueden dar de manera simultánea o paralela.
- La guía el principio ético de respeto a las diferencias individuales
- La primera función de la evaluación es propiciar espacios de intercambio, sin dejar de lado la evaluación individual o promover acciones mediadoras que favorezcan lo grupal.
- Propiciar la investigación docente.

## ¿Qué son las técnicas para evaluar?

Son instrumentos o recursos que permiten verificar si los “aprendizajes” han sido alcanzados según lo especifican los objetivos propuestos.



Se aplican dos tipos de instrumentos: instrumentos de observación y de desempeño.

**Instrumentos de observación:**

- Lista de cotejo
- Escalas de rango
- Rúbricas

**Instrumentos de desempeño:**

- La pregunta
- Portafolio
- Debate
- Ensayo
- Estudio de casos
- Mapa conceptualización
- Proyecto
- Solución de problemas
- Texto paralelo

A tener en cuenta en su aplicación:

Las técnicas de observación son auxiliares de las de desempeño y tienen utilidad para su valoración.

- Deberán ser: objetivas, confiables y precisas
- Contar con instrumentos correctamente estructurados
- La selección de actividades de evaluación deben reflejar lo enseñando
- Los participantes de los cursos deben conocer y comprender los criterios de evaluación, los requerimientos y las formas aceptables de desempeño.

## Dimensiones de la evaluación

Al pensar en la evaluación se debe reparar en múltiples dimensiones y variables. Por lo tanto, al realizar una evaluación, lo primero que debemos hacer es planificarla, elaborar un diseño en relación con la realidad a evaluar teniendo en cuenta las diferentes dimensiones afectadas.

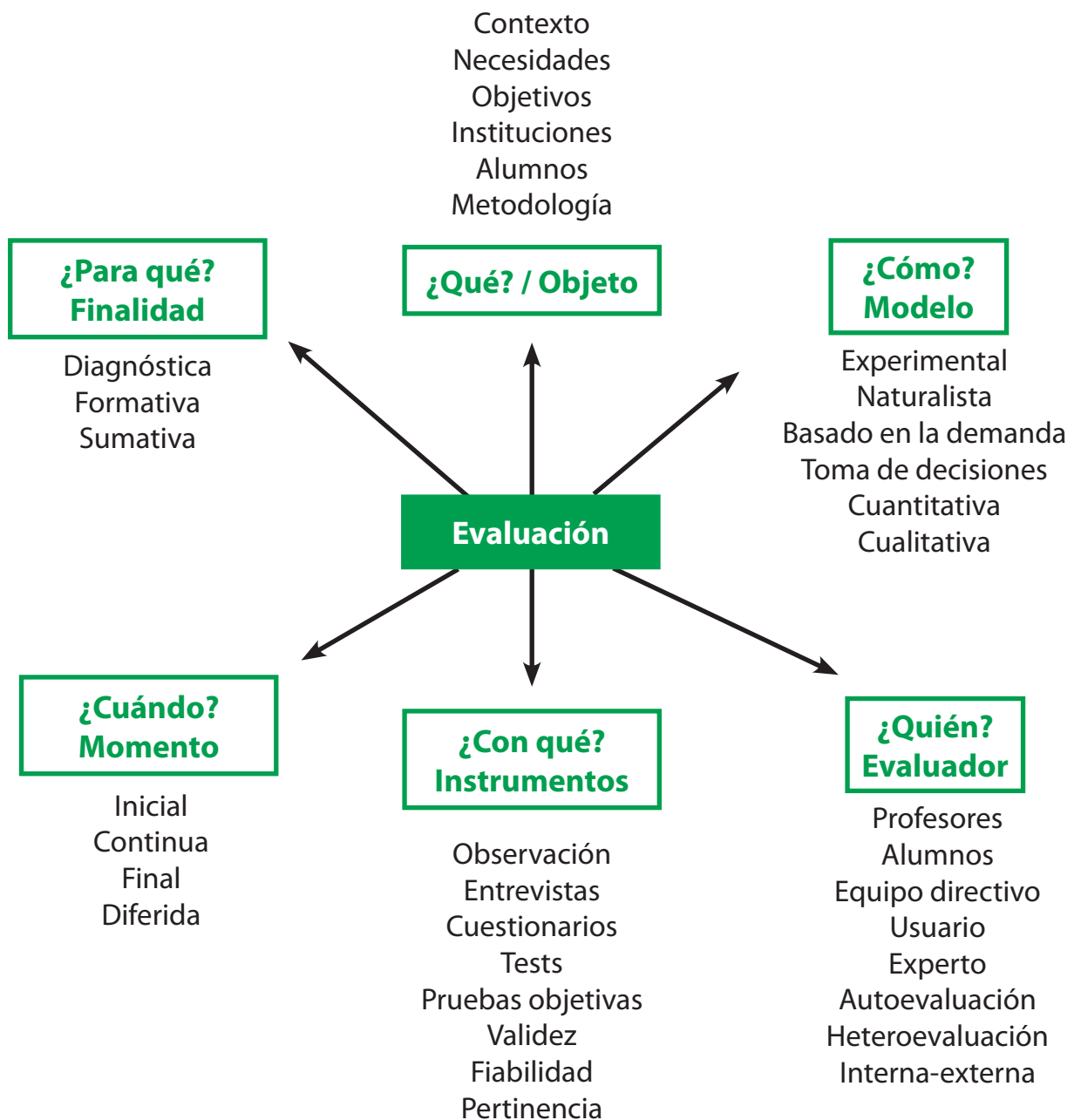


Fig. 1. Dimensiones básicas de la evaluación (diseño basado en Tejada 1991:88)

El **objeto de la evaluación** puede ser diverso, puede estar en torno a las instituciones, los planes, los programas, los proyectos, los desempeños entre otros.

Las finalidades que se persiguen al evaluar pueden ser diversas (diagnóstica, formativa o sumativa). Autores como De Ketele y Roegiers (1995) nos remiten a otras dimensiones: a) a las personas (inicial, procesual y final), b) relativas al sistema de gestión y c) relativas al conocimiento.

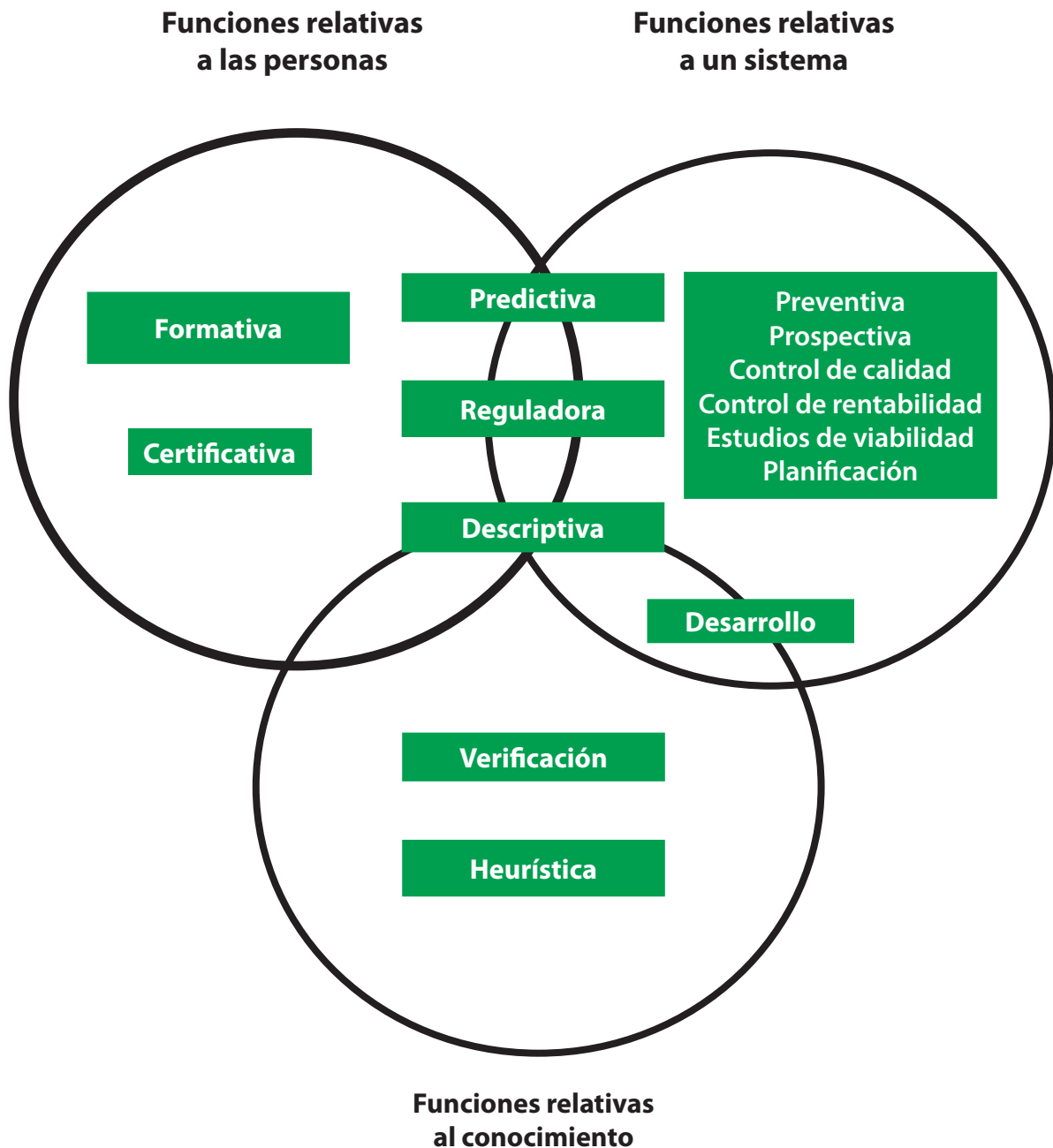


Fig. 2. Las funciones de la evaluación (diseño basado en Ketele 1995:134)

## Analizando la finalidad de la evaluación es importante destacar:

**1. Evaluación diagnóstica:** Nos permite conocer la realidad en la que opera el sistema de evaluación (entrada), tanto en lo relativo al contexto como a los destinatarios, y además nos permite ver los recursos y los medios necesarios en ese contexto.

Cuando este tipo de evaluación se refiere a destinatarios nos permite conocer sus necesidades, lo cual facilita la toma de decisiones sobre admisión, orientación, establecimiento de grupos de aprendizajes por niveles, etc.

**2. Evaluación formativa:** Tiene que ver con el desarrollo de la evaluación de proceso en un contexto determinado y su propósito está directamente relacionado con la mejora y la optimización del mismo en el transcurso de la acción formativa.

**3. Evaluación sumativa (o de los productos):** Nos muestra los resultados obtenidos por el programa y en este sentido la toma de decisiones orienta la certificación, la promoción en relación con los destinatarios del objeto de evaluación.

## ¿Cómo es la relación entre la finalidad y el momento evaluativo?

Finalidad	Momento	Objetivos	Decisiones a tomar Ejemplos
Diagnóstica	Inicial	Identificar las características de la población a evaluar: intereses, necesidades, expectativas. Identificar las características del contexto (posibilidades, limitaciones, necesidades). Valorar la pertinencia, adecuación y viabilidad del programa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De admisión</li> <li>• Orientación de grupos.</li> <li>• Adaptación o ajustes de la implementación del programa.</li> </ul>
Formativa	Continua	Mejorar las posibilidades de la población. Dar información sobre evolución y progreso. Identificar puntos críticos. Optimizar el programa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación de las actividades.</li> <li>• Modificación de estrategias.</li> </ul>
Sumativa	Final	Valorar la consecución de los objetivos así como los cambios producidos, previstos o no. Verificar la valía de un programa de cara a satisfacer las necesidades previstas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción.</li> <li>• Certificación.</li> <li>• Aceptación y/o rechazo del programa.</li> </ul>

Cuadro 1. Relaciones entre la finalidad y el momento (diseño basado en Jiménez, 2000: 37)

## Bibliografía

- Anijovich, R. (comp.), Alicia R. W. De Camilloni y otros (2010). La evaluación significativa. Buenos Aires, Paidós.
- Coll, C. y otros (2008). "La evaluación continuada como instrumento para el ajuste de la ayuda pedagógica y la enseñanza de competencias para la autorregulación" en Cuadernos de Docencia Universitaria. Barcelona, Octaedro.
- Instituto Hidalguense de Educación, Universidad Pedagógica Nacional Hidalgo. "Bloque 1. Constitución y problemática del campo de la evaluación" en material elaborado para Evaluación Educativa de la Licenciatura en Intervención Educativa. Disponible en: <<http://www.upn081.edu.mx/antologias/antologias/lie/4s/2evaluacioneducativa.pdf>>. Recuperado 27/06/2012
- López, B. y Elsa Hinojosa (2001). Evaluación del Aprendizaje: Alternativas y nuevos desarrollos. México, Trillas.
- Pain, A. (1993). Cómo evaluar las acciones de capacitación. Buenos Aires, Granica.
- Santos Guerra, M. (1993). La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Málaga, Aljibe.
- Santos Guerra, M. (2003). Una flecha en la diana. La evaluación como aprendizaje. Madrid, Narcea.
- Tyler, R. (1950). Basic principles of curriculum and instruction. Chicago, University of Chicago Press.



# Guía para Orientadores de Capacitación

## Sector Formación y Evaluación



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

Unidad de Capacitación

18 de julio 2085 | Apto. 202  
Tel: 2409 9958 | Fax: 2408 5609  
[www.capacitacion.edu.uy](http://www.capacitacion.edu.uy)