

**“Programa Formación de formadores: desarrollo de capacidades
didácticas”**

**Informe: Módulo 1:
“Enfoques de aprendizaje y evaluación de competencias y rol del
formador”**

Informe preparado por:

Ana Patricia Andrade Pacora

Consultora

Lima, 03 de diciembre de 2018

CONTENIDO

1.	Resumen ejecutivo.....	4
2.	Justificación y objetivo	5
1.1.	Objetivo del Programa	5
1.2.	Resultados esperados	5
3.	Perfiles de los participantes y nivel de asistencia.....	6
4.	Estructura y características del curso	7
5.	Contenido y programa del primer módulo	8
6.1.	Detalle de las actividades ejecutadas.....	9
6.1.1.	Día 1	9
6.1.2.	Día 2	17
6.1.3.	Día 3	23
6.1.4.	Día 4	28
6.	Evaluación del módulo	34
7.	Conclusiones y recomendaciones en el marco del trabajo ejecutado	37
8.	Bibliografía	38
9.	Anexos.....	40
6.2.	Anexo 1: Casos para análisis de axiomas de comunicación – día 2	40
6.3.	Anexo 2: Ejercicio de aplicación: análisis de cursos – día 3	41
6.4.	Anexo 3: Dinámicas.....	44

Tabla 1: Instituciones de procedencia de los participantes	6
Tabla 2: Participantes por sexo	6
Tabla 3: Asistencia a las jornadas del M1	6
Tabla 4: Actividad ¿Qué aprendí y cómo?	11
Tabla 5: Aprendizajes, dudas y recomendaciones día 1	15
Tabla 6: Valoración de la jornada - día 1	16
Tabla 7: Actividad ¿En qué soy competente y por qué?	19
Tabla 8: Aprendizajes, dudas y recomendaciones día 2	21
Tabla 9: Valoración de la jornada - día 2	22
Tabla 10: Aprendizajes, dudas y recomendaciones día 3	27
Tabla 11: Valoración de la jornada - día 3	28
Tabla 12: Balance de aprendizajes - ideas claves	28
Tabla 13: Reformulación de las competencias del día 2	30
Tabla 14: Características de un(a) buen(a) formador(a)	33

Tabla 15: Utilidad de los temas tratados	34
Tabla 16: Relevancia de los temas	34
Tabla 17: Aprendizaje logrado	35
Tabla 18: Desempeño de la facilitadora	36
Tabla 19: Satisfacción con el taller en conjunto	36
Tabla 20: Satisfacción con el grupo	37
Ilustración 1: Estructura del Programa	7
Ilustración 2: Actividad qué y cómo aprendí	10
Ilustración 3: Enfoques de aprendizaje	13
Ilustración 4: Plenario de análisis de caso	14
Ilustración 5: Principales conclusiones y recomendaciones del día 1	17
Ilustración 6: Dramatización de axiomas de la comunicación	17
Ilustración 7: Dinámica	18
Ilustración 8: Ejercicio de aplicación - Análisis de cursos	20
Ilustración 9: Recapitulación días 1 y 2	23
Ilustración 10: Ejercicio de aplicación - Análisis de cursos	25

1. Resumen ejecutivo

El presente Informe da cuenta de los avances realizados en la implementación del Programa de formación de formadores, organizado por GyZ – GFS – AME.

El informe da cuenta de las actividades y resultados generados en el marco del Módulo 1.

El Informe está estructurado en siete (7) apartados: 1) Justificación y objetivos, 2) Perfiles de los participantes, 3) Estructura y característica del curso, 5) Contenido y programa del primer módulo, Evaluación del módulo, 6) Conclusiones y recomendaciones.

Asimismo, contiene la bibliografía usada y una serie de anexos que complementan la información contenida en los respectivos apartados, incluyendo registro fotográfico y productos.

En términos generales, el módulo ha recibido una apreciación positiva, con temas útiles y relevantes para el trabajo de capacitación que realizan las y los participantes.

Entre las principales conclusiones y recomendaciones está definir bien, y comprometer a quienes participarán de los siguientes módulos, el desarrollo de temas específicos de modo que los siguientes módulos acompañen este proceso.

2. Justificación y objetivo¹

En el marco de la Nueva Agenda Urbana (NUA), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo de París, se viene desarrollando en Ecuador el Programa Ecuatoriano Alemán de "Ciudades Intermedias Sostenibles". Su objetivo es mejorar las condiciones habilitantes para la implementación del desarrollo urbano sostenible. Cuenta con **4 ejes – componentes prioritarios**:

1. Apoyo en el desarrollo de una Agenda Urbana Nacional (AUN) con enfoque integral y sostenible en el marco de la NAU, Acuerdo de París y ODS.
2. Apoyo en la implementación de la AUN: Crear laboratorios de CIS que implementen políticas de desarrollo urbano de enfoque integral y sostenible.
3. ***Fortalecimiento de la Academia e Institutos de investigación aplicada. Se busca generar herramientas para implementación y monitoreo de AUN desde la investigación aplicada, la gestión del conocimiento y el desarrollo de capacidades.***
4. Desarrollar la corresponsabilidad y la participación ciudadana en el desarrollo urbano sostenible.

El tercer componente busca fortalecer sus capacidades de los principales organismos nacionales y locales involucrados en el desarrollo y la implementación de la política pública del desarrollo urbano. Para ello se propone un programa de Formación de Formadores de carácter modular y con enfoque innovador.

El programa tiene como público objetivo a los colaboradores responsables de los procesos formativos y de innovación relacionados con la Agenda Nacional para el Desarrollo Urbano Sostenible y cambio climático. Estas personas, desde la academia y desde los municipios, realizan acciones de capacitación, como parte de sus funciones. Por ello se ha visto por conveniente fortalecer sus capacidades para el diseño y la implementación de procesos de capacitación.

El Programa contribuirá con esta finalidad, mediante el desarrollo de marcos conceptuales y metodologías que faciliten el aprendizaje significativo de colaboradores adultos.

1.1. Objetivo del Programa

Fortalecer las capacidades didácticas de un grupo de participantes provenientes de los Municipios de AME (de las 6 ciudades en las que trabaja GIZ), Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Ministerio del Ambiente, redes de universidades, centros de investigación, y universidades ***para el diseño la facilitación y conducción de procesos de capacitación*** en el marco de una estrategia de trabajo colaborativo e interinstitucional para el desarrollo urbano sostenible.

1.2. Resultados esperados

- a) A nivel formativo. Los participantes, al término del desarrollo de los módulos previstos (cuatro módulos):

¹ Este apartado ha sido tomado de manera importante de los TDR.

- Exhibirán **habilidades básicas para la conducción de actividades formativas** de diverso formato y magnitud, demostrando **comprensión sobre el aprendizaje como proceso reflexivo** y de los **métodos activos e inductivos de generación del conocimiento**.
- **Diseñarán acciones formativas de diversos tipos y modalidades dirigidas a adultos**, demostrando comprensión de su estructura básica y de cada uno de los elementos que la componen en un nivel suficiente.

b) A nivel de productos:

- Un conjunto seleccionado de cursos y unidades didácticas de la plataforma virtual de AME revisados, evaluados y corregidos participativamente

3. Perfiles de los participantes y nivel de asistencia

Se contó con 34 participantes, procedentes de diversas disciplinas e instituciones, la mayoría de AME (47%), con una presencia también importante de los ministerios de Ambiente y de Vivienda (algo más del 30% en total).

Tabla 1: Instituciones de procedencia de los participantes

AME	Universidades	Asociación de Profesionales de Riesgo	CITE FLACSO	MAE	MIDUVI	TOTAL
15	4	1	2	6	4	32
46.88%	12.50%	3.13%	6.25%	18.75%	12.50%	100.00%

Más de la mitad son mujeres:

Tabla 2: Participantes por sexo

H	M	Total
11	21	32
34%	66%	100%

En cuanto a su asistencia al módulo, ésta ha sido alta y contante a lo largo de los cuatro días, incrementando del día 1 al día 2 y una ligera disminución del día 3 al 4

Tabla 3: Asistencia a las jornadas del M1

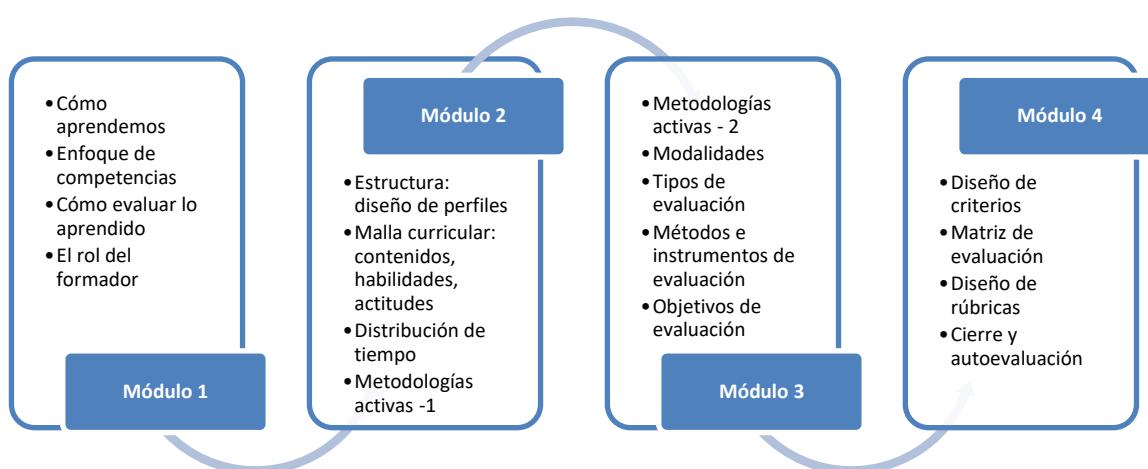
Asistencia			
M1	M2	M3	M4
25	27	27	26
78%	84%	84%	81%

4. Estructura y características del curso

El Programa se encuentra estructurado en cuatro módulos, a lo largo de los cuales se irá desarrollando aspectos conceptuales y metodológicos, de manera activa y participativa, aplicando los principios de la andragogía, es decir, proceso de aprendizaje propios del adulto.

El primer módulo está centrado en el desarrollo de enfoques que permitan construir un marco conceptual referencial común, para que en los siguientes módulos se comprenda mejor y se pueda aplicar con sentido los procesos de diseño y evaluación de los cursos. La secuencia prevista es como sigue.

Ilustración 1: Estructura del Programa



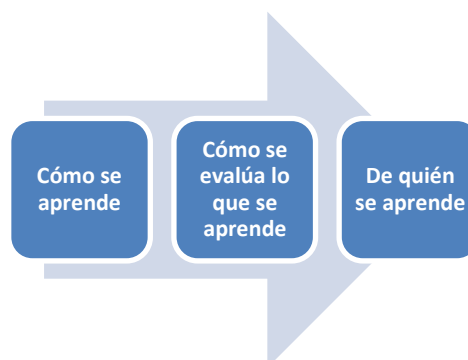
Fuente: elaboración propia

Tanto los aspectos conceptuales como metodológicos, son desarrollados partiendo de la experiencia de las y los participantes, a fin de generar aprendizajes significativos. Se hace uso de métodos deductivos e inductivos, privilegiando los primeros a fin de propiciar el análisis y reflexión y se arribe a conclusiones y conceptos basados en la experiencia, que luego sean trasladados a otras situaciones. Por ello, el análisis de casos es un recurso metodológico privilegiado a lo largo de los cuatro módulos.

5. Contenido y programa del primer módulo

El primer módulo desarrollado estuvo enfocado en:

- *Los principales enfoques que explican cómo y bajo qué tipo de condiciones se aprende.*
- *Principios generales sobre los fines de la evaluación.*
- *Las características y el rol del formador para un aprendizaje efectivo*



Los temas desarrollados cada día fueron los siguientes:

Día 1
1. Presentación del Componente y líneas de acción del Componente 3 “Fortalecimiento de la Academia e Instituciones de Investigación Aplicada” 2. ¿Cómo se aprende? Evolución de enfoques: <ol style="list-style-type: none"> a. exposición dialogada b. ejercicio de aplicación 3. Balance – evaluación del día
Día 2
1. Recapitulación del día anterior: presentación de conclusiones y recomendaciones 2. Principios de la comunicación asociados al aprendizaje 3. Enfoque de competencia: <ol style="list-style-type: none"> a. Dinámica b. Exposición dialogada c. Análisis de cursos 4. Balance – evaluación del día
Día 3
2. Recapitulación del día anterior: presentación de conclusiones y recomendaciones 3. Ruta para el diseño de planes de capacitación 4. Retroalimentación a los casos 5. Evaluación: qué es, para que, cómo. Formas de evaluar. Funciones. Prácticas evaluativas. <ol style="list-style-type: none"> a. Exposición dialogada b. Análisis de cursos c. Evaluación individual y grupal 6. Balance – evaluación del día
Día 4
1. Enfoque de competencias (refuerzo) 2. Rol del formador 3. Evaluación

6.1. Detalle de las actividades ejecutadas

6.1.1. Día 1

El primer día se inició con una actividad de presentación, también destinada a tener una primera aproximación a sus expectativas.

Procedimiento:

- Cada uno/a recibe una hoja A4 donde anotan su nombre y las 2 palabras que expresan su desafío personal cuando capacitan
- Dicen su nombre para todos/as, de dónde vienen y luego pegan su hoja en un panel
- Pueden añadir un símbolo – figura asociado a sus hobbies

Luego que cada participante se presentó, se hizo un cierre destacando las ideas en común en cuanto a desafíos – expectativas hacia su formación



A continuación, las ideas principales - desafíos hacia su función de capacitadores:

- Resultados
- Didáctica
- Metodología
- Manejo de conflictos
- Interés
- Lo técnico y lo político
- Priorizar
- Aprendizaje eficaz

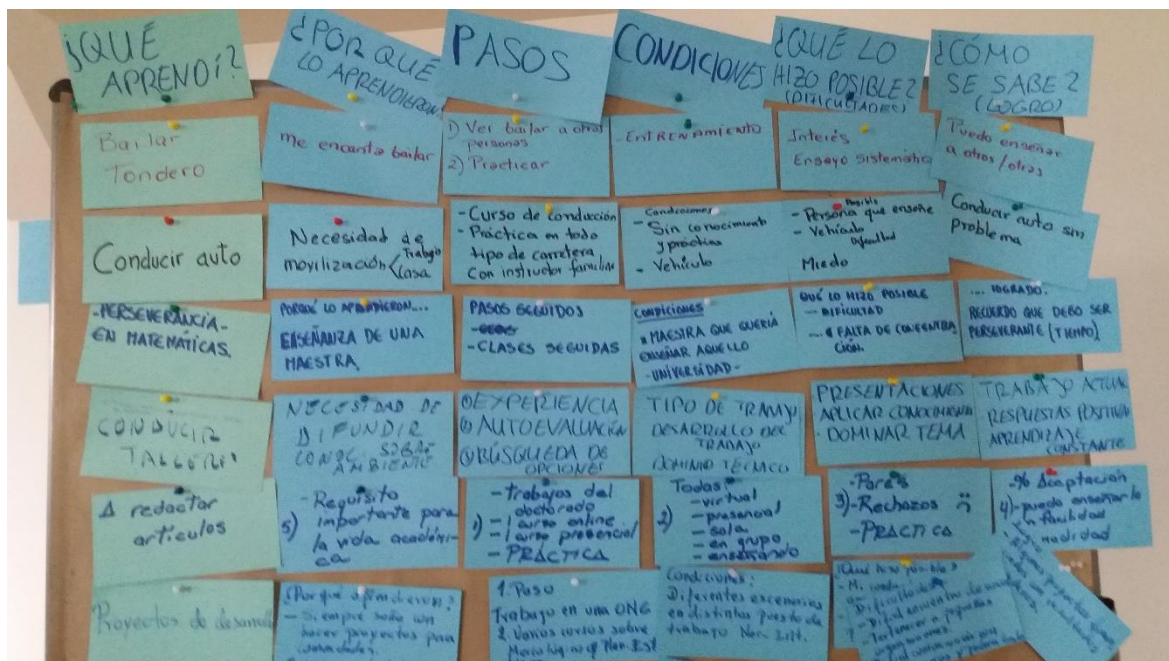


Luego se hizo una presentación de los objetivos y resultados esperados, del Programa y del Módulo 1; así como la ruta a seguir a lo largo de la semana y en el día 1.

Para introducir al tema de ¿Cómo aprendemos? Se buscó conectarlo con sus propios procesos de aprendizaje, a fin de generar aproximación práctica / experiencial de los conceptos que serán revisados a lo largo del taller. Es otra manera de recojo de ideas previas pero esta vez desde la experiencia y que, no siempre, son conscientes y hasta contravienen sus creencias racionales sobre el aprendizaje.

Procedimiento:

- Se les pidió recordar un aprendizaje que dominen, algo que saben hacer y de lo cual se sientan satisfechos; describen como se llevó a cabo / produjo el aprendizaje significativo reportado en la presentación los pasos seguidos, las condiciones en que se llevó a cabo, qué lo hizo posible, cómo se sabe que lo han logrado, por qué lo aprendieron.
- Luego se les pidió que espontáneamente lo compartan, mientras se va anotando las ideas que surgen y que serán explicadas a lo largo del taller.

Ilustración 2: Actividad qué y cómo aprendí

El producto de esta actividad se puede apreciar en la Tabla 4: ¿Qué aprendí y cómo?

Las principales conclusiones extraídas de esta actividad fueron las siguientes:

- ✓ Se aprende para dar respuesta a una necesidad, ésta actúa como factor motivacional
- ✓ Lo que se aprende tiene un uso o aplicación en algún ámbito de la vida, permite solucionar una situación y/o lograr un objetivo de índole personal o laboral.
- ✓ Lo que hace posible el aprender es de naturaleza diversa: observar, practicar, analizar, leer, comprender, mantener la constancia (perseverar).
- ✓ De lo anterior se infiere que los procesos desplegados en el aprendizaje son de naturaleza diversa: cognitivos, afectivos, procedimentales.
- ✓ El proceso de aprendizaje enfrenta desafíos, dificultades, que pueden afectar la motivación; sobre todo mientras más complejos son y/o toma más tiempo el consolidarlos.
- ✓ Para aprender hay que salir de la “zona de confort”; es decir, hay que estar dispuestos al cambio, a hacer algo nuevo, a cuestionar creencias y/o prácticas.
- ✓ Se sabe que se ha aprendido cuando se aplica –con éxito– lo aprendido, en algunos casos, además, cuando se está en capacidad de “transferir” a otros lo aprendido.
- ✓ Aprender genera satisfacción, sentimiento de logro.
- ✓ La crítica (retroalimentación) contribuye a aprender.
- ✓ Se aprende solo y se aprende en equipo (dependiendo de la tarea).

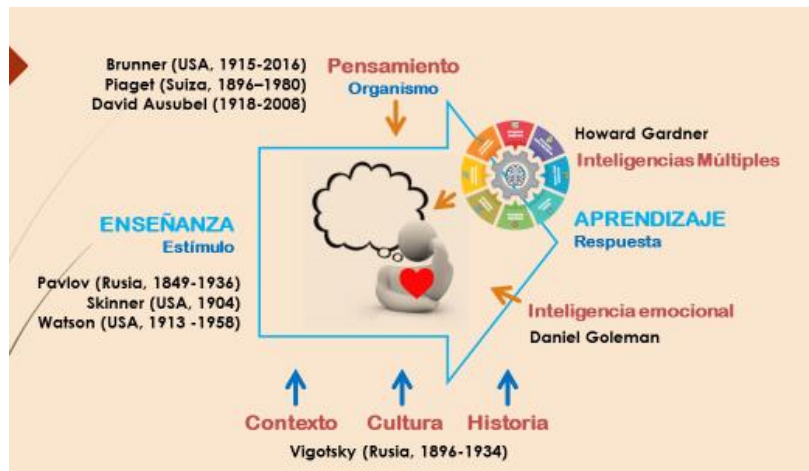
Tabla 4: Actividad ¿Qué aprendí y cómo?

¿Qué aprendí?	¿Por qué lo aprendí?	Pasos seguidos	Condiciones que favorecieron o dificultaron	¿Cómo saber que lo logré?
Conducir auto	Necesidad de movilización: trabajo y casa	Curso de conducción Práctica en todo tipo de carretera con instructor	Sin conocimiento y práctica Vehículo Persona que enseñe Miedo	Conducir auto sin problema
Perseverancia en matemática	Enseñanza de una maestra	Clases seguidas	Maestra que quería enseñar aquello Universidad <i>Dificultad:</i> falta de concentración	Recuerdo que debo ser perseverante
Conducir talleres	Necesidad de difundir conocimiento sobre ambiente	Presentaciones en público Participación en cursos de capacitación Participar como facilitadora en varios talleres Poner en práctica lo aprendido	Experiencia, el tipo de trabajo que estaban desarrollando Dominio del tema a tratar Autoevaluación Búsqueda de opciones	
Redactar artículos	Requisito importante para la vida académica	Trabajo del doctorado Curso on line Curso presencial práctica	Todas: - Virtual - Presencial - Sola - En grupo - Enseñando Rechazo	Puedo enseñarlo con facilidad Comodidad
Proyectos de desarrollo	Siempre soñé con hacer proyectos para comunidades, por eso estudié sociología	Trabajo en una ONG Cursos sobre marco lógico y planeamiento estratégico	Diferentes escenarios en distintos puestos de trabajo nacional e internacional. Constante interés y aprendizajes de terreno Sensibilidad frente al problema del subdesarrollo <i>Dificultades:</i> - Difícil encuentro de socios - Pertenecer a pequeñas organizaciones - Difícil comunicación con beneficiarios y poderes locales	Algunos proyectos financiados con resultados duraderos
Funcionamiento de Transmilenio:	La movilidad sostenible es esencial	Visita de campo: uso del sistema Teoría de la movilidad	No fue simplemente teórico, se pudo experimentar el sistema desde una visión del usuario	Puedo identificar las fortalezas y

sistema de transporte de Bogotá	en la planificación urbana	Información técnica y condiciones del funcionamiento	Transmilenio cuenta con una unidad de gestión del conocimiento para compartir su experiencia con el mundo	debilidades de un sistema de transporte masivo
A trabajar con comunidades	Porque necesitaba ser líder en el programa y dar el 100%	Vincular a las comunidades, tener seguridad en lo que realizaba, compromiso	Salir de la zona de confort Trabajo de campo Dedicación Compromiso con cada persona y sostenerlos en su mejor momento <i>Dificultades:</i> - Tiempo - Permisos - Articulación con otras instituciones	Empoderamiento Dando por terminado con éxito el programa Personas educadas y obras
Bailar tondero	Me encanta bailar	Ver bailar a otras personas Practicar	Entrenamiento Interés Ensayo sistemático	Puedo enseñar a otros
Organizar eventos ambientales con niños	Necesidades en el trabajo Por el equipo Presión Me gusta trabajar con niños	Comunicación clara Dar a conocer la propuesta Trabajo en equipo Esfuerzo	Perder el miedo Aprender a escuchar opiniones	Organizar encuentro en una semana (era feriado), para niños de tres instituciones El evento fue reconocido
Fotografía	Interactuar con otros ámbitos artísticos	Componente práctico (salida a campo) y laboratorio. Componente teórico (clases). Componente artístico (composición, historia de arte, fotografía) Componente técnico (manejo de equipo)	Ambiente de crítica (fotográfica) Ejercicios prácticas Evaluación tras cada ejercicio Interacción <i>Dificultades:</i> - Miedo a la crítica	Hago la foto que quiero, no la que la cámara dicta

Seguidamente se pasó a presentar los enfoques sobre el aprendizaje (Anexo 1: Día 1 ppt), mediante una dinámica de exposición dialogada, vinculando los conceptos con las ideas surgidas en el análisis de sus experiencias de aprendizaje. La exposición incluyó el análisis de un breve video.

Ilustración 3: Enfoques de aprendizaje



De esta revisión de enfoques se subrayó lo siguiente:

- ✓ La respuesta a cómo se aprende ha evolucionado a lo largo del s. XX y cada nuevo autor va agregando un nuevo elemento

PERO...

HAY RUPTURAS IMPORTANTES A DESTACAR:

- ✗ El aprendizaje **no es respuesta automática**, sino que ocurren procesos en los que el aprendiz juega rol activo: **indaga, contrasta, analiza**.
- ✗ El aprendizaje **no sigue una ruta lógica...** no todos los cerebros siguen ruta lógica (no es reloj suizo).

A continuación, se realizó un ejercicio de aplicación a partir del análisis de experiencias de capacitación que hayan tenido a su cargo.

Procedimiento:

- Se pide a cada uno que piense en una experiencia de aprendizaje que hayan dirigido y que no les haya resultado eficaz. Lo escriben en tarjetas.
- Luego comparten sus experiencias en grupos y seleccionan una; esa la analizan en base a lo trabajado en el día. Explican y dan recomendaciones acerca de cómo podrían mejorar.
- Se expone en plenario

Ilustración 4: Plenario de análisis de caso



Al finalizar el día se realizó un balance de aprendizajes logrados, dudas y recomendaciones. Las respuestas se presentan a continuación.



Tabla 5: Aprendizajes, dudas y recomendaciones día 1

Lo que aprendí	Dudas	Recomendaciones
El objetivo no es saber de, es estar en capacidad de.	Inteligencias múltiples, aprendizaje como necesidad.	Profundizar algunos conceptos.
Inteligencias múltiples.	Que palabras usar para comunicar efectivamente.	Usemos más videos. Hagamos más dinámicas.
Hay que conocer el público objetivo de la capacitación, sus necesidades y sobre todo intereses.	Técnicas para afrontar los problemas, charlas.	Trabajo practico.
Conocer el público objetivo. Motivación a los participantes.	Que hacer procesos de aprendizaje	Mayores ejercicios prácticos.
Análisis inicial del público objeto.	Como aplicar y que metodología se utiliza actualmente.	Taller interactivo.
Conocer mi entorno.	Enfoque de resolver conflictos, capacidad para resolver problemas.	Hacer los temas más participativos.
Sobre las teorías de la inteligencia.	Como manejar conflictos.	Trabajo de casos con elementos del contexto local.
Importancia de la empatía al capacitar.	¿Hay técnicas para enfrentar grupos difíciles?	Practicidad de las temáticas.
Importancia de la conexión emocional.	Manejo de intereses individuales en participantes.	Hacer más ejercicios prácticos.
Empatía para facilitar talleres.	Procesos motivacionales para mantener la atención.	Más participativo.
Importancia de la empatía.	Didáctica	Abordar los conceptos de forma práctica y reflexiva.
Estudiar al público objetivo. Promover análisis.	¿Cómo ser objetivo al momento de capacitar?	Conceptos planteados desde lo práctico
Previo a capacitación conocer el público.	¿Cómo lograr que el conocimiento sea empleado?	Proveer de material bibliográficos.
Se debe conocer al público que se va a capacitar.	¿Cuál es la mejor teoría o enfoque a aplicarse?	Tener material para lectura y análisis en grupo.
La importancia de conocer al grupo.	Herramientas o mecanismos de reacción rápida frente a la confrontación del público.	Mas material audiovisual e interacción.
Evolución de aprendizaje. Preparar las condiciones (teórica, técnica, metodológica, del tema y público objetivo). Que las emociones son importantes en el trabajo con grupos.	Como asumir y manejar un conflicto en una capacitación.	Mas uso de herramientas didácticas.
Que en el proceso de aprendizaje intervienen muchas variables	En la práctica ¿Cómo resolvemos estos conflictos? ¿Cómo aplicar herramientas?	Incidir más en estrategias didácticas.

(emocionales, culturales, históricas).		
Que hay múltiples inteligencias. Aprender es dejar viejos paradigmas o prácticas. Manejar las percepciones difíciles.	Aun no me queda claro cómo lograr la motivación en un grupo de asistencia obligada.	Menos teórico.
Se aprende para resolver problemas.	Ante falta de compromiso del participante ¡Qué Estrategia!	Menos texto en los PPT'S, usando solo palabras clave.
Que aprender es hacer conciencia y descubrir.	¿Cómo poder llegar mejor al público, más efectivamente?	Mucho texto en el PPT. Muy larga la parte teórica.
Todos aprendemos de diferente forma. Razón igual a emoción empatía.	Técnica para captar al público.	Reglas para participantes que distraen.
El proceso de capacitación debe ser planificado.	Tema: inteligencias múltiples.	Contar con credenciales con los nombres.
Experiencias de formación.	Más detalles sobre las múltiples inteligencias.	Tema: ¿Cómo mejorar las expresiones ante el público?
Que el aprendizaje se aplica, si no se aplica se pierde.	Conflicto de aprendizaje.	Tener una agenda establecida.
	Conceptos y teorías con aprendido.	Más dinamismo en la presentación del facilitador.
	Relevancia en el aprendizaje de las nuevas pedagogías.	

Finalmente, se procedió a pedir una valoración individual y anónima de la jornada del día. Para ello se les pidió marcar en un papelógrafo su valoración para un conjunto de criterios, en una escala de 1 al 4, donde 1 es lo menos satisfactorio y 4 lo más satisfactorio. Los resultados se presentan en la tabla siguiente.

Tabla 6: Valoración de la jornada - día 1

Día 1	☺			☹
Utilidad de los temas del día	17	5		
Captación del interés	9	13		
Participación	6	11	5	
Manejo del tiempo	16	6		
Materiales	13	4	3	1
Ambiente, espacio	13	7	3	
Metodología	7	15	2	
Refrigerio, almuerzo	15	4	2	

Como se puede apreciar, la mayoría de participantes valoró positivamente la jornada. Los aspectos que mayor reconocimiento obtuvieron se refieren a: la utilidad de los temas del día y el manejo del tiempo. Otros aspectos altamente valorados son: el refrigerio y almuerzo, los materiales y el ambiente / espacio. Aunque con menor puntuación, también se valora la metodología, la captación de interés y la participación. De otro lado, se observa una opinión más dispersa respecto a materiales, aspecto que incluso genera opiniones de no satisfacción.

6.1.2. Día 2

La jornada se inició con una recapitulación – revisión del balance del día anterior. Como principales conclusiones y recomendaciones se destacaron las siguientes:

Ilustración 5: Principales conclusiones y recomendaciones del día 1

Conclusiones principales

- El aprendizaje parte siempre de un interés, una necesidad, puede ser explícita o no.
- Durante el aprendizaje las emociones juegan un rol importante, facilitan o inhiben.
- En la interacción enseñanza – aprendizaje ocurren procesos de intercambio de comunicación.
- Formador y aprendiz traen “pre conceptos”, valoraciones, creencias... todo entra en juego e interacción durante el aprendizaje.
- El interés y motivación en aprender no se mantienen estables durante el aprendizaje, pueden ser aumentados o inhibidos.
- Existen varios canales para aprender... desde que nacemos vamos incrementando estos canales: desde lo sensorial hasta lo simbólico y la abstracción.
- El aprendizaje ocurre en el marco de interacciones sociales y está mediado por la cultura.
- El aprendizaje es un proceso activo. generado desde el que aprende

Recomendaciones

- Conectar con la práctica de los participantes
- Incrementar la dinámica
- Profundizar conceptos
- Priorizar lo práctico / experiencial sobre lo expositivo

A continuación, se pasó a desarrollar el tema El rol de la comunicación en los procesos formativos. Para ello se planteó en primer lugar se pasó un video que explica los axiomas de la comunicación según Watzlawick (<https://www.youtube.com/watch?v=4tqYGh4uIWA>). Tras un breve comentario, se procedió a realizar una dramatización, a partir de dos casos (Ver Anexo: 6.2).

Ilustración 6: Dramatización de axiomas de la comunicación



Las ideas centrales desarrolladas son las que siguen:

- La imposibilidad de no comunicar: no existe la no comunicación. Siempre estamos comunicando (más de lo que pensamos).
- Comunicación digital y analógica: toda comunicación tiene un componente verbal y no verbal, no siempre alineados, a veces contrapuestos.
- Niveles de contenido y relaciones de la comunicación: comunicar también expresa una conducta
- La puntuación de la secuencia de los hechos: interacción de los participantes
- Interacción simétrica y complementaria: igualdad de comportamiento (simetría) y complementaria (los comportamientos se complementan)

El bloque de la tarde se abrió con una dinámica. Esto se hizo en respuesta a pedidos del grupo y como una forma de apelar a una vía de aprendizaje lúdica que implica movimiento. Por ello, después de la dinámica se les preguntó qué relación puede tener lo actuado con los conceptos revisados.

Esta dinámica se introdujo para todos los días siguientes en dos momentos: al inicio de la mañana y al inicio de la tarde. En todos los casos se buscó hacer conexión con el proceso del grupo e ideas claves sobre el aprendizaje; así, por ejemplo, progresivamente se habló de la importancia de confiar, del rol de la comunicación, de los diversos liderazgos.

Ilustración 7: Dinámica



A continuación, comenzó el desarrollo temático del enfoque de competencias. Para ello, en primer lugar, se abrió una breve discusión sobre el sentido del aprendizaje. Como síntesis se subrayó lo siguiente:

Hasta fines de s. XX se asumía que el fin del aprendizaje era saber por saber. El conocimiento era un bien en sí.

Hoy en día es claro que de lo que se trata es de conocer para actuar, para saber actuar, de manera efectiva, para ser competente

Luego, se les pidió que respondan a dos preguntas: ¿En qué soy competente? ¿Por qué creo que lo soy? Las respuestas se muestran en la tabla siguiente.

Tabla 7: Actividad ¿En qué soy competente y por qué?

En qué soy competente	Por qué digo que soy competente (cómo lo demuestro)
En temas de turismo (enseñar)	Estudí varios años la temática y tengo experiencia laboral
Planificación de obra	Porque logro terminar las obras a tiempo / casos de éxito
En organización de eventos	Porque mis eventos resultan exitosos
En enseñar matemática y geometría	Porque transmito los contenidos analizando detenidamente las falencias
Diseño de proyectos de cooperación	Facilidad para análisis de problemas, dominio de metodologías
Atención al público	Soy cortés y amable al atender al público
Buscar soluciones inmediatas	Alternativas, formas, personas que me ayuden a resolverlas
Análisis y manejo de información	En el trabajo que realizo como apoyo a la gestión de las áreas técnicas institucionales
Evaluación de proyectos	Por la experiencia adquirida en los 9 años de trabajo
Métodos cualitativos de investigación	Puedo levantar, procesar, sistematizar y triangular datos cualitativos
Sé escuchar y empatizar con las personas	Porque las personas cercanas acuden a mí
Organizar eventos con U. educativas	Porque logro sacar el evento en diferentes situaciones
Esquemas y procesos de producción y consumo sostenible	
Generar metodología para la priorización de áreas con alta vulnerabilidad al cambio climático	Porque soy geógrafo
Generación de ideas, desarrollo conceptual de proyectos (creativa)	Me resulta muy fácil tener ideas enfocadas a diferentes temas / procesos
Levantamiento de información en campo	Cuido los detalles, investigo
Organizar procesos y actividades para el desarrollo de proyectos	Porque me gusta investigar sobre la estructura de procesos técnicos para hacerlos más entendibles y optimizar el tiempo

Resolver conflictos	Tengo una capacidad de mediar entre posiciones contrapuestas
Competencias municipales*	Por los años de servicio y apoyo a los GAD municipales

Se analizaron varios casos, explicando las ideas principales (ver ppt día 2). Se abrió una discusión interesante donde se cuestionó una posible carga ideológica del concepto. Se señaló que era mejor hablar de saberes o zonas de desarrollo. El representante de AME precisó que el enfoque de competencias era una decisión que se el país había adoptado para fines de acreditación. También hubo una confusión con la noción de competencia como atribución o funciones, en el marco de la gestión descentralizada.

Como ideas centrales del enfoque se señalaron las siguientes:

- ✓ Se trata de un saber hacer.
- ✓ El dominio de la competencia es algo que es validado por terceros.
- ✓ Resulta de la combinación de diversos tipos de capacidades y procedimientos.
- ✓ Supone logro, resultados.
- ✓ Supone resolver situaciones.

A continuación, se pasó a un ejercicio aplicativo que consistió en analizar cuatro cursos de la plataforma de AME. Se les pidió que:

Considerando los conceptos vistos sobre el aprendizaje, señale:

- ☐ ¿Qué aciertos y dificultades encuentran en el diseño de los cursos?
 - Los perfiles de salida ¿responden a los objetivos?
 - La metodología propuesta ¿facilitará el logro del perfil de salida? ¿es la necesaria?
- ☐ ¿Qué recomendaciones / cambios / mejoras propondrían?

Ilustración 8: Ejercicio de aplicación - Análisis de cursos





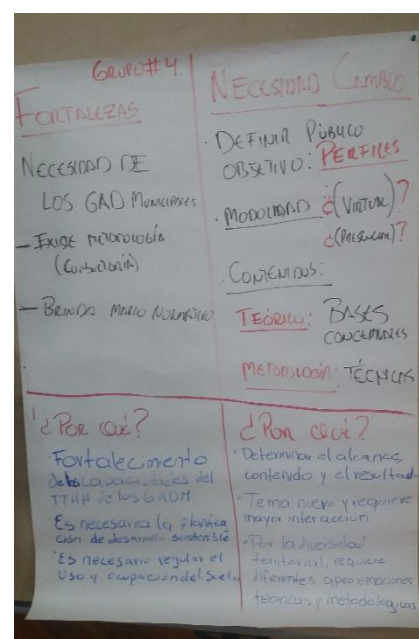
Se trabajó en grupo y luego en plenario para recibir retroalimentación.

Cabe precisar que no se analizó el curso en su totalidad y esto fue deliberado puesto que interesaba que puedan focalizar en los conceptos revisados durante los dos primeros días. Sin embargo, se pudo observar que esta actividad generó cierto grado de tensión entre quienes precisamente estaban detrás del diseño de los cursos que se estaban analizando; de ahí a que algunos recomendaron que se analice otros cursos en los que ninguno(a) de los participantes estuviera involucrado(a).

La jornada se cerró con el balance del día, de aprendizajes, dudas y recomendaciones; y la valoración de la jornada.

Tabla 8: Aprendizajes, dudas y recomendaciones día 2

Qué aprendí	Qué dudas me quedan	Recomendaciones
Lo que implica una competencia	¿Se nace o se hace competencias?	Ninguna
Ideas básicas de la competencia: cualidades, información, conocimientos para resolver problemas, actuación de las cualidades	Cómo debe ser un competente. El concepto de la competencia ya que cada uno tiene diferentes conceptos y se llega a confundir como actividad de una institución.	Tener el material completo. Se entregó hojas no impresas a los dos lados.
Concepto de competencia	Cómo lograr consensos con posiciones muy distintas	Entregar material de apoyo del primer día.
Otra conceptualización de competencia	Manejo de conflictos (2)	Explicar la relación Estado – sociedad para contextualizar y evidenciar enfoques.
Elementos de la definición de competencias	Análisis de la comunicación	Mejor uso del tiempo
Siempre se comunica	Profundizar en los axiomas de la comunicación	Participación de todos/as



No hay forma de no comunicar. Siempre se comunica (2).	Cómo comunicar de manera efectiva	Más trabajo en equipo
No existe el no comunicar (2)	Faltó explicar el proyecto que íbamos a analizar	Seguir trabajando en grupos (2)
Es necesario el uso de lenguaje, gestos y espacio físico	Conceptos revisados el primer día	Continuar con el trabajo grupal
Importancia de una comunicación clara y definir desde el inicio las “reglas del juego”	Diversidad de enfoques	Trabajar en equipo para las diferentes actividades del taller
Que el formador debe ser consciente todo el tiempo del grupo de participantes	Abordaje metodológico para talleres, cursos, foros	Mayor contexto de información de los cursos.
A trabajar en grupo (2), escuchar, socializar	No sé cómo manejar el tiempo	Contar con apoyo de otro moderador para trabajo en grupo
Respetar criterios de los demás y aceptar recomendaciones		Apoyo de una co – formadora
Escuchar los criterios de los demás	Relación conceptos prácticas	Continuar con casos prácticos
Entender los diferentes puntos de vista	La información que se revisó ayer (día 1). Marco teórico	Estudio de casos imparciales
Evaluación colectiva de cursos de formación	Análisis de casos “vs” Aprendizaje basado en problemas	Dudas del proyecto cómo fue hecho. No terminé de comprender.
Se debe ser más explícito en la redacción de conceptos	Análisis de caso	Explicar a detalle dinámicas
Que AME maneja capacitación virtual	Metodologías idóneas para evaluar competencias	Limitada descripción de los casos (para no especular)
		Tener un enfoque del curso que pueda abarcar a todas las instituciones participantes

Tabla 9: Valoración de la jornada - día 2

Día 2	😊			☹
Utilidad de los temas del día	4	7		
Captación del interés	2	10		
Participación	9	2	1	
Manejo del tiempo	1	6	5	
Materiales	3	5	4	
Ambiente, espacio	4	8		
Metodología	2	9	1	
Refrigerio, almuerzo	11	1		

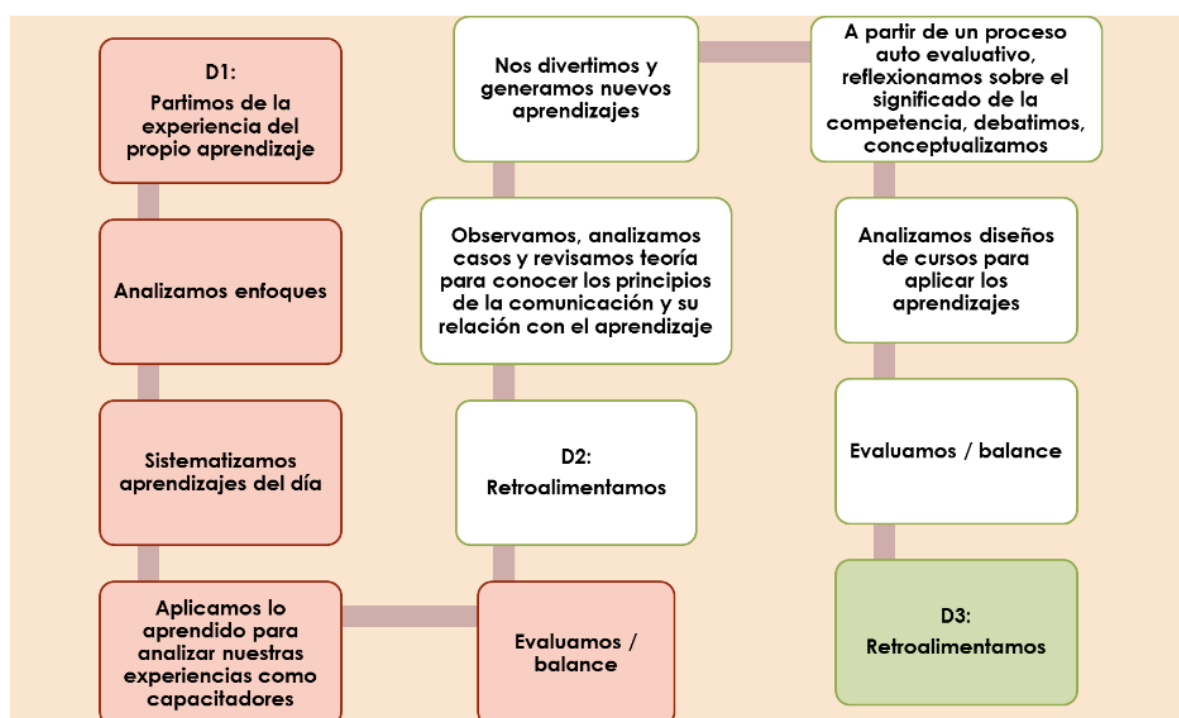
Como se puede apreciar, se mantiene la valoración positiva a los criterios, como el primer día, aunque la opinión está algo más dividida entre el nivel más alto y el que le sigue. Los criterios más

apreciados son: “refrigerio” y “participación”; e, igualmente, aunque con ligera menor intensidad: “captación del interés” y “metodología”. De otro lado, ha disminuido el número de participantes con menor satisfacción.

6.1.3. Día 3

El tercer día se inició con una dinámica. Luego se procedió a hacer una recapitulación de lo trabajado los dos primeros días, conectando los diversos aspectos con el objetivo de la formación.

Ilustración 9: Recapitulación días 1 y 2



Se recordó los objetivos y resultados esperados y se subrayó la idea de que, Para alcanzar los resultados esperados se requiere:

- Manejo de información, enfoques, marco referencial
- Manejo de herramientas, procedimientos
- Desarrollo de ciertas actitudes: escucha, empatía, perseverancia, asertividad...

Es decir, ¡SER COMPETENTE!

Seguidamente, se presentó la ruta en la que se enmarca el programa de formación: el planteamiento de GyZ y AME de fortalecer capacidades en determinados temas.



Como siguiente actividad se procedió a retroalimentar el análisis de los casos trabajados el día anterior.

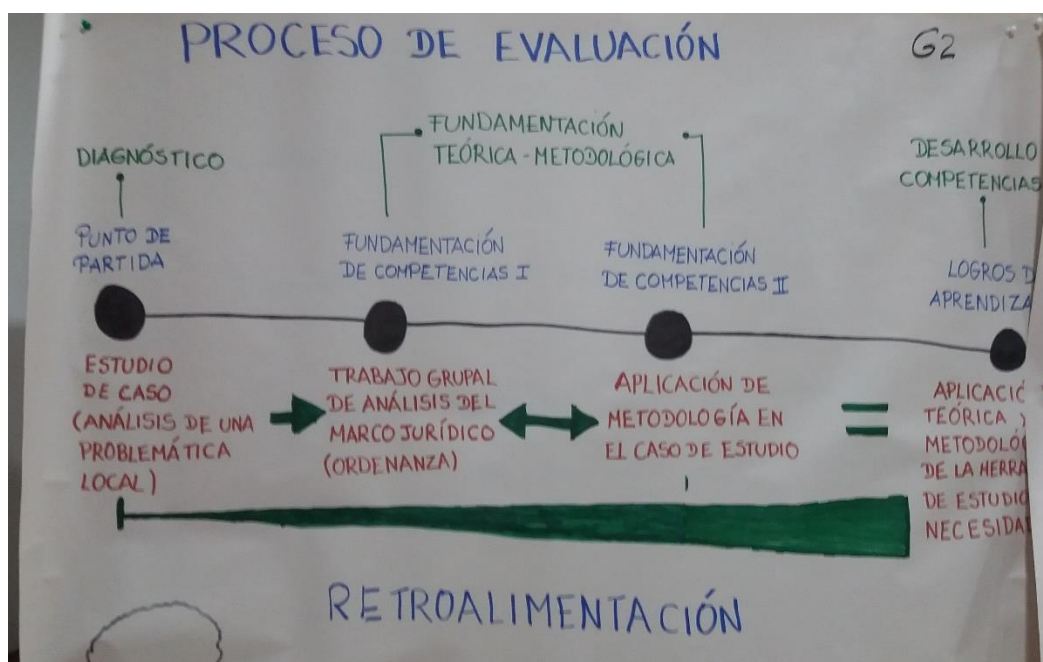
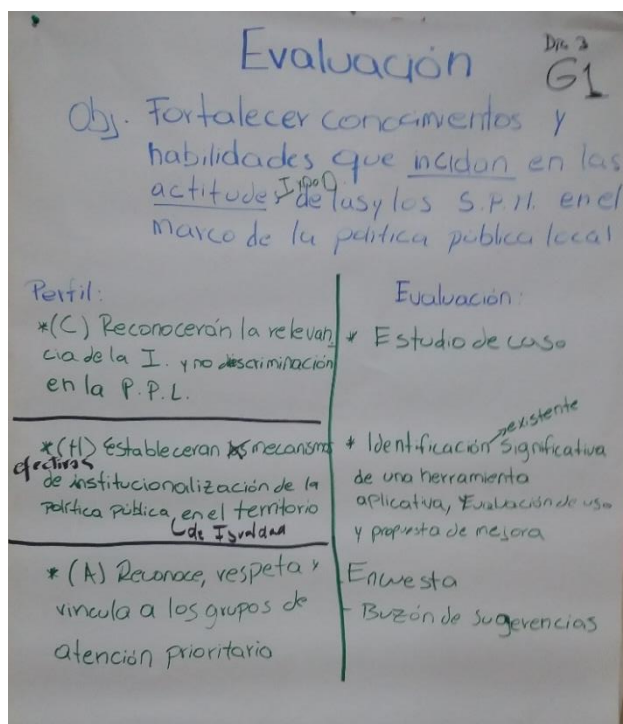
Por la tarde la jornada se centró en el tema de la evaluación (ver ppt día 3). Luego de la exposición dialogada, se pasó al ejercicio de aplicación respectivo. Este consistió en retomar el análisis de diseño de curso para generar una propuesta de evaluación.

Procedimiento:

- **PASO 1:** Recordar todo lo visto, aprendido, conversado los dos primeros días, a la luz de todo eso:
- **PASO 2:** En grupos (5) revisar los **objetivos y perfiles de los cursos** y proponer **cuál sería la mejor manera de evaluar el logro de los objetivos y por qué.**
- **PASO 3:** Redactar y circular la hoja para recibir el aporte del resto de grupos de tal manera que el siguiente evalúa lo que el anterior ha hecho.
- **PASO 4:** Cuando regresa el producto, el grupo delibera y decide qué recoger y qué no. Fundamenta.
- **PASO 5:** En plenario cada uno informa: qué hicieron, qué han recibido, qué han recogido y qué no y por qué
- **PASO 6:** Retroalimentación FINAL en plenario

El producto de esta actividad se presenta a continuación.

Ilustración 10: Ejercicio de aplicación - Análisis de cursos



Grupo 1 - Curso de Igualdad y no discriminación
Objetivo: analizar la evolución, importancia y principales características de las ODS PARA LA APLICACIÓN en los territorios
Perfil de salida: <ol style="list-style-type: none"> 1- Mejorar la redacción: reconocerán la relevancia de la igualdad y no discriminación, identificando los derechos y deberes en la gestión territorial. 2- Hacer referencia a la política pública local.
Competencia: conocer el marco normativo del enfoque de derechos / igualdad y no discriminación
Habilidad: capacidad de identificar la problemática asociada a la no discriminación y a los G.A.P.
ACTITUDES: reconoce y respeta la diversidad socio cultural.
Metodología: por cada módulo al finalizarlo, un video – conferencia con el tutor/a.

Grupo 3 - Curso de territorialización de las ODS		
Objetivo: política pública “Local” porque no se puede cambiar la política nacional, nuestra incidencia es a nivel municipal. Grupos de atención prioritaria.		
Perfil de salida: analizar los elementos para la aplicación del enfoque integral de los ODS de acuerdo a las políticas públicas nacionales en los territorios locales.		
ACIERTOS	OPORTUNIDADES DE MEJORA	RECOMENDACIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Curso inclusivo - Red de aprendizaje - Seguimiento en el desempeño - Apoyo técnico y financiamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar canales de difusión - Identificar los grupos de interés (articulación) - Revisar el alcance del objetivo - Involucramiento de autoridades - Sistematización de resultados del contenido 	<ul style="list-style-type: none"> - Compartir experiencias de buenas prácticas de gestión ambiental - Buscar alianzas estratégicas con diferentes instituciones públicas
Propuesta de evaluación:		
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos: marco normativo y ODS (16) + 1 = 17 - Habilidades: rol de los actores - Actitudes: sensibilización 	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: 3em; margin-right: 10px;">}</div> <div> 1- Estudio de caso 2- Aplicación de test 3- Talleres 4- Dinámicas (para evaluar actitudes) </div> </div>	

La jornada cerró con las actividades habituales de balance de los aprendizajes y valoración de la jornada.

Tabla 10: Aprendizajes, dudas y recomendaciones día 3

Qué aprendí	Qué dudas me quedan	Recomendaciones
Ver la evaluación como fase de aprendizaje	Aplicación de la evaluación	Continuar con esa dinámica del curso
La pertinencia de la evaluación sistemática	Qué tan amplia puede ser una evaluación	Continuar con llevar el taller bien
Técnicas de evaluación (2)	Prácticas evaluativas	Continuar con las dinámicas
Pasos y procesos de evaluación	Cómo aplicar estas técnicas de evaluación de competencias cuando tienes 221 aprendices o más	Entregar material del primer día (ppt) (2)
Prácticas evaluativas	Cómo armar un proceso auto evaluativo efectivo	Que el material llegue desde la mañana
Formas prácticas y didácticas de evaluar	Cómo evaluar las aptitudes (habilidad, capacidad) y actitudes*	Ajustarse a los tiempos planificados
Evaluación “vs” calificación	Resolución de conflictos: ¿se puede evaluar?	Tomarse menos tiempo para la recapitulación (hoy tomó demasiado)
Estudio de casos	Aplicación de las técnicas de evaluación según el caso	Profundizar o introducir metodología de evaluación
Diferencia entre calificación y evaluación	Procesos sistémicos de evaluación	Métodos evaluativos
Métodos de evaluación	Cómo estructurar una evaluación de diferentes niveles de aprendizaje	Que se sistematicen los casos analizado en función del trabajo del martes y hoy miércoles
Evaluar diferente a calificar	Si no entiendo bien cada formación, no puedo evaluar	Mezclar participantes para crear equipos interdisciplinarios todo el tiempo
Las formas como se puede evaluar el aprendizaje	Axiomas de la comunicación	Continuar con el trabajo en equipo
Técnicas de evaluación	No dramatizamos en referencia a los axiomas de la comunicación*	Trabajar en equipo con casos prácticos
Herramientas de evaluación	El estudio de casos (aplicación)	Casos prácticos con mayor información real
Evaluar	Metodología aplicable(¿?)	Prácticas
Formas de evaluación		Ninguna
Tipos de evaluación		
Modos de evaluar		
Evaluación, tipos		
Competencias, identificar competencias		
Existen varios canales de aprendizaje		

Aplicar conceptos a los problemas o programas de formación concretos		
Importancia de la evaluación paralela		
Diseño de capacitaciones		

***La diferencia entre actitud y aptitud:** actitud significa el comportamiento con el que enfrentamos determinadas situaciones, mientras que la aptitud es la habilidad, destreza o talento que se tiene en cualquier actividad. Ambas son predisposiciones desde nacimiento y ambas se pueden desarrollar

Tabla 11: Valoración de la jornada - día 3

Día 3	😊			☹
Utilidad de los temas del día	12	5	1	
Captación del interés	7	10	1	
Participación	14	4		
Manejo del tiempo	6	7	4	
Materiales	5	10	4	
Ambiente, espacio	10	8		
Metodología	6	9	3	
Refrigerio, almuerzo	9	9		

Como se puede apreciar, se mantiene la alta valoración a los criterios, como el primer y segundo día. Los criterios más valorados son “participación”, “utilidad de los temas del día” y “ambiente, espacio”. Igualmente, aunque con ligera menor intensidad: “Captación del interés” y “materiales”. Mientras que los criterios que requieran ser reforzados son: “manejo del tiempo”, aunque también “materiales” y “metodología”. Ningún criterio aparece como fuente de insatisfacción.

6.1.4. Día 4

Luego de la dinámica de integración habitual, se pasó a presentar la agenda del día. Seguidamente, se compartió con las y los participantes la siguiente reseña de las ideas centrales desarrolladas en los tres días precedentes, a manera de sistematización a ser usada para las actividades del día.

Tabla 12: Balance de aprendizajes - ideas claves

SOBRE APRENDIZAJE

1. El aprendizaje no es lineal, el aprendiz tiene un rol activo frente a este.
2. Tener en cuenta las diferentes formas de aprender de las personas
3. El proceso de enseñar y aprender es un acto comunicativo, por lo tanto, tiene que ser una comunicación eficaz. Si la comunicación tiene interferencias no se llega al aprendizaje.

SOBRE COMUNICACIÓN

4. No existe la no comunicación. Siempre estamos comunicando (más de lo que pensamos).
5. Toda comunicación tiene un componente verbal (digital) y no verbal (analógica), no siempre alineados, a veces contrapuestos.

6. La comunicación genera una forma de relación
7. La comunicación supone una secuencia de interacciones
8. La comunicación se da en el marco de relaciones simétricas y/o complementarias.

SOBRE COMPETENCIAS

9. La finalidad del aprender es desarrollar competencias
10. Las competencias son desempeños donde se movilizan y ponen en acción diversos tipos de saberes (procedimentales, actitudinales, conocimientos, para dar respuesta / solución a problemas / desafíos. Observable y evaluable.

SOBRE EVALUACIÓN

11. Evaluación es valorar y verificar progreso y logro de aprendizaje.
12. Distinguir entre evaluar para fines formativos y evaluar para fines de calificación / certificación
13. Distinguir entre evaluar, calificar y medir
14. Tiene que haber correspondencia entre la naturaleza de aprendizaje y el tipo de evaluación:
 - Los conocimientos teóricos y conceptuales necesitan: indagar, analizar, discutir
 - Si se trata de habilidad / procedimental: tiene que ser puesta a prueba (interpretar datos, analizar información para usarla...). Ponerlos en situación
 - Si son actitudes debo presentar dilemas, que les permita analizar opciones, que les permita revisar sus prejuicios, actitudes con las que vienen, sesgos, disposiciones. Situaciones que les permita elegir la respuesta más adecuada.
 - Pero si quiero enseñar uso de herramienta la evaluación debe estar enfocada en situación que permita aplicar el uso de la herramienta
15. La retroalimentación es parte de la evaluación:
 - Ser conscientes que hay actitud detrás de la respuesta, que no es fría, *acompañada de una disposición (axioma canal no verbal)*.
 - *Siempre se puede elegir entre varias la mejor actitud a cada circunstancia*

A continuación, recogiendo las dudas expresadas y evaluando la necesidad de reforzar la noción de competencia, se amplía la explicación mediante una exposición dialogada (ver ppt día 4) y luego se les invita a tomar las tarjetas producidas el día 2 y que las reformulen.

Procedimiento:

- **PASO 1:** Cada uno/a identifica sus tarjetas y las revisa (posiblemente detrás hay algunas notas / preguntas).
- **PASO 2:** tomando en cuenta lo desarrollado sobre competencias, analiza la formulación y mejora la formulación o reformula de ser necesario.
- **Paso 3:** describe que supone realizar eso en lo que es competente, qué habilidades, conocimientos, actitudes están en juego; qué logra (qué aporta), etc.
- **Paso 4:** busca a una persona con la que haya tenido menor interacción a lo largo del módulo y analizan de manera conjunta y aportan recíprocamente a sus formulaciones.
- **Paso 5:** Se forman grupos de tres parejas y cada uno/a expone su competencia, el resto formula preguntas y/o recomendaciones, c/u toma nota de los aportes para, luego hacer las mejoras.
- **Paso 6:** Seleccionan una competencia con sus capacidades, conocimientos y actitudes. La revisan, mejoran.

- **Paso 7:** proponen cómo evaluarla: formas de evaluación, tipo de instrumentos, criterios para valoración, formas de retroalimentación, mecanismos de calificación.

A modo de orientar su trabajo, se les plantea algunas preguntas:

- ¿Qué capacidades, conocimientos, actitudes despliega? ¿p.e. cómo reconocer a quien sabe planificar y a quién no? ¿de qué manera planifica que le lleva al éxito? ¿En qué se diferencia lo que hace de quien no sabe diseñar proyectos? ¿Cuál es el uso / valor?
- ¿En qué aplica este conocimiento? ¿Qué sabe hacer con su conocimiento (p.e. sobre turismo)? ¿Cómo / en qué uso esa capacidad?
- ¿A qué se refiere con enseñar? ¿qué hace que lleva a ser reconocido/a como alguien competente? ¿qué hace para lograr que el otro aprenda?
- ¿Contexto? ¿qué soluciona?

Tabla 13: Reformulación de las competencias del día 2

Grupo 1
COMPETENCIA: Maneja la metodología de marco lógico para el diseño de proyectos que cuenten con la aprobación de financiamiento nacional e internacional para atender problemas públicos.
Habilidades <ul style="list-style-type: none"> - Planificación de trabajo y aplicación de metodologías - Análisis de la información - Manejo de grupos de interés - Identificación de la problemática - Trabajo en equipo - Capacidad de síntesis y organización de la información
Conocimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Dominio de la metodología del marco lógico - Fuentes y formatos de entidades de financiamiento - Ejes de acción de entidades financiadoras - Gestión pública en cooperación - Normas nacionales e internacionales - Herramientas de office
Actitudes: <ul style="list-style-type: none"> - Saber escuchar - Promover diálogo y consensos - Integración y colaboración - Perseverancia
Evaluación: Test inicial Análisis de caso: <ul style="list-style-type: none"> - Normativa - Instrumentos de la metodología
Dinámicas: <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Actitudes
Estudio de caso: <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación teórico práctica

Grupo 2**COMPETENCIA:**

Soluciona conflictos ¿y gestiona emociones? En situaciones de tensión a través del uso de herramientas de mediación, logrando consensos entre las partes y disminución de la tensión..

Habilidades:

- Comprender
- Escuchar
- Comunicar
- Analizar

Se evalúa a través de dramatizaciones

Conocimiento:

- Manejo de técnicas p.e. prisionero, mediación

Se evalúa a través de test

Actitudes:

- Paciente
- Racional

Se evalúa a través de dinámicas

Evaluación:

- Retroalimentación permanente
- Evaluación entre pares

Grupo 3**COMPETENCIA:**

Gestiono procesos de adjudicación de tierras ubicadas dentro de bosques y vegetación protectora haciendo uso de herramientas y mecanismos que aseguren una consistencia técnica y jurídica del proceso para legalizar la tenencia de la tierra de las personas que habitan este territorio.

Habilidades:

- Análisis de conflicto de interés e el tema de adjudicación de tierras
- Sistematización de la información para el proceso de adjudicación de tierras
- Articulación con otras instituciones para validar información relevante

Conocimientos:

- Normativa: acuerdo ministerial N. 265 (MAE)
- Manejo de la guía metodológica para la elaboración de planes de manejo integral

Actitudes:

Valores ético sociales

Empatía con los usuarios

Compromiso institucional

Evaluación:

- Estudio de caso
- Test
- Evaluación de desempeño

Grupo 4**COMPETENCIA:**

(fortalece / desarrolla) Diseña material didáctico para mejorar las habilidades matemáticas de estudiantes con necesidades específicas en el aprendizaje a través del diseño de materiales con de estrategias y métodos pedagógicos comprobados en casos de éxito.

Desarrolla habilidades matemáticas de estudiantes con necesidades específicas en el aprendizaje a través del diseño de materiales con de estrategias y métodos pedagógicos comprobados en casos de éxito.

Habilidades:

- Adaptabilidad de contenidos
- Creatividad
- Innovación en la didáctica
- Análisis diferencial particular y colectivo
- Manejo de herramientas
- ¡comunicación empática?
- Identificación de necesidades específicas

Conocimientos:

- Pedagogía
- Métodos
- Didáctica
- Ciencias exactas
- Recurso multimedia

Actitudes:

- Sensibilidad ante necesidades
- Empatía
- Paciencia
- Motivación

Evaluación:

- Análisis y resolución de casos

En el bloque de la tarde, luego de la dinámica habitual, se abordó el tema del rol del formador. Para ello se planteó una dinámica que parte de recordar al maestro(a) más significativo que haya tenido. Luego se reúnen en grupos, comparten y definen un conjunto de características deseables de un formador(a).

A continuación, el producto de esta actividad.

Tabla 14: Características de un(a) buen(a) formador(a)

- Humana(o)
- Conoce a sus alumnos
- Interés por los alumnos
- Involucramiento con los alumnos
- Genera respeto
- Genera confianza
- Genera aprendizajes
- Métodos de enseñanza efectivos y creativos
- Motivador, motivó a la investigación
- Experiencia
- Conocimiento
- Lenguaje claro y diáfano, criterio lógico, enseña a pensar, trabaja con ejemplos, es sensible, transmite valores, empuja a investigar, motiva, ayuda a resolver conflictos, pone retos, profundiza, ofrece oportunidades.
- Carácter fuerte, estricto
- Mantiene orden
- Motivación
- Participativo
- Paciente
- Ternura
- Integración de los alumnos
- No violento
- Paciente
- Responsable
- Vida personal
- Valores

Para finalizar, se aplicó un cuestionario para evaluar los siguientes aspectos del desarrollo del módulo:

- (1) Utilidad de los temas tratados
- (2) Relevancia de los temas
- (3) En qué medida se logró el aprendizaje
- (4) Desempeño de la facilitadora
- (5) Satisfacción con el taller en conjunto
- (6) Satisfacción con el grupo

6. Evaluación del módulo

Con respecto a la utilidad de los temas tratados, “enfoque de competencias” y “evaluación por competencias” son percibidos totalmente útiles (60% y 65% respectivamente). Las dinámicas recibieron también un reconocimiento, considerados bastante útiles (60%). En cambio, la diversidad de técnicas utilizadas es percibida nada útil por una persona (5%).

Tabla 15: Utilidad de los temas tratados

Utilidad de los siguientes temas/acciones	Totalmente útiles	Bastante útiles	Algo útiles	Nada útiles	no respondió	TOTAL
Enfoques de aprendizaje	7 (35%)	12 (50%)	0	1 (5%)	0	20 (100%)
Los principios de la comunicación	11 (55%)	8 (40%)	1 (5%)	0	0	20 (100%)
Enfoque de competencias	12 (60%)	6 (30%)	2 (10%)	0	0	20 (100%)
La evaluación por competencias	13 (65%)	4 (20%)	3 (15%)	0	0	20 (100%)
El rol del formador	11 (55%)	8 (40%)	1 (5%)	0	0	20 (100%)
Las diversidad de técnicas utilizadas	7 (35%)	9 (45%)	3 (15%)	1 (5%)	0	20 (100%)
Las dinámicas	5 (25%)	12 (60%)	3 (15%)	0	0	20 (100%)
El balance diario	7 (35%)	10 (50%)	3 (15%)	0	0	20 (100%)

Sobre relevancia de los temas, son percibidos como totalmente relevantes “el enfoque de competencias” y “la diferencia entre evaluar, calificar y medir” (65% y 60% respectivamente); y bastante útiles las dinámicas (60%). Un caso (persona) considera nada relevante los principios de andragogía, siendo posible que esta percepción se deba a que el tema fue poco tratado.

Tabla 16: Relevancia de los temas

Relevancia de los siguientes temas	Totalmente relevantes	Bastante relevantes	Algo relevantes	Nada relevantes	no respondió	TOTAL
El rol de la emoción en el aprendizaje	10 (50%)	9 (45%)	1 (5%)	0	0	20
Los procesos cognitivos	8 (40%)	12 (60%)	0	0	0	20
La importancia del contexto	11 (55%)	8 (40%)	0	0	1 (5%)	19
Los principios de la andragogía	5 (25%)	10 (50%)	3 (15%)	1 (5%)	1 (5%)	20

Los métodos deductivos e inductivos	10 (50%)	8 (40%)	2 (10%)	0	0	20
Los axiomas de la comunicación	8 (40%)	11 (55%)	1 (5%)	0	0	20
El enfoque de competencia	13 (65%)	6 (30%)	1 (5%)	0	0	20
La diferencia entre evaluar, calificar y medir	12 (60%)	7 (35%)	1 (5%)	0	0	20
Las técnicas de aprendizaje usadas	9 (45%)	7 (35%)	4 (20%)	0	0	20
Las dinámicas	5 (25%)	12 (60%)	3 (15%)	0	0	20

Con respecto a la percepción sobre el aprendizaje logrado, las respuestas son bastante variables. Las respuestas más frecuentes son las que señalan que se logró comprender bastante (no totalmente): “el rol de la emoción en el aprendizaje (65%)”, “los métodos deductivos e inductivos” (55%), los axiomas de la comunicación (55%) y la diferencia entre evaluar, calificar y medir (55%). De otro lado, tres personas indican que no comprendieron (nada) “los principios de la andragogía” y en un caso se señala los axiomas de la comunicación (5%).

Tabla 17: Aprendizaje logrado

En qué medida logré comprender	Totalmente	Bastante	Algo	Nada	no respondió
El rol de la emoción en el aprendizaje	6 (30%)	13 (65%)	1 (5%)	0	0
Los procesos cognitivos	2 (10%)	16 (80%)	2 (10%)	0	0
La importancia del contexto	8 (40%)	10 (50%)	1 (5%)	0	1 (5%)
Los principios de la andragogía	0	9 (45%)	6 (30%)	3 (15%)	2
Los métodos deductivos e inductivos	5 (25%)	11 (55%)	4 (20%)	0	0
Los axiomas de la comunicación	3 (15%)	11 (55%)	5 (25%)	1 (5%)	0
El enfoque de competencia	9 (45%)	10 (50%)	1 (5%)	0	0
La diferencia entre evaluar, calificar y medir	8 (40%)	11 (55%)	1 (5%)	0	0
Las técnicas de aprendizaje usadas	5 (25%)	14	1 (5%)	0	0
Las dinámicas	8 (40%)	10 (50%)	2 (10%)	0	0

En relación a la facilitadora, se encuentra una valoración alta con respecto a: “dominio de los temas” y “consistencia entre teoría y práctica” (70% cada uno); así como “capacidad para recoger las expectativas e intereses (65%) y “planificación”, “flexibilidad” y receptividad frente a los diversos puntos de vista. Criterios valorados de manera menos satisfactoria por algunas personas son: “principios de andragogía” (3 personas: 15%) y “axiomas de la comunicación (1 personas: 5%).

Tabla 18: Desempeño de la facilitadora

Con respecto a la facilitadora, evalúe	Totalmente	Bastante	Algo	Nada	no respondió
Capacidad para mantener la atención	9 (45%)	10 (50%)	1 (5%)	0	0
Dominio de los temas	14 (70%)	6 (30%)	0	0	0
Capacidad para recoger las expectativas e intereses del grupo	13 (65%)	6 (30%)	1 (5%)	0	0
Planificación	12 (60%)	7 (35%)	1 (5%)	0	0
Flexibilidad	12 (60%)	8 (40%)	0	0	0
Receptividad frente a los diversos puntos de vista	12 (60%)	5 (25%)	3 (15%)	0	0
Consistencia entre discurso y práctica	14 (70%)	4 (20%)	2 (10%)	0	0

Con respecto al taller en su conjunto, más de la mitad de participantes (55%) considera que les será totalmente útil y cerca de las dos terceras partes opina que cumplió bastante los objetivos propuestos (70%).

Tabla 19: Satisfacción con el taller en conjunto

En conjunto el taller	Totalmente	Bastante	Algo	Nada	No respondió
Satisfizo mis expectativas	5 (25%)	11 (55%)	4 (20%)	0	0
Cumplió los objetivos propuestos (del módulo)	4 (20%)	14 (70%)	2 (10%)	0	0
Me será útil	11 (55%)	7 (35%)	2 (10%)	0	0
Me permitió aprender algo nuevo	13 (65%)	6 (30%)	1 (5%)	0	0

Finalmente, se preguntó respecto del funcionamiento del grupo. Al respecto, cerca de las dos terceras partes de los participantes (70%) expresaron estar totalmente de acuerdo con que el grupo

permitió intercambiar puntos de vista; y más de la mitad (60%) destacó el trato respetuoso. También se registró una opinión favorable respecto a que el grupo se logró cohesionar (60%).

Tabla 20: Satisfacción con el grupo

Con respecto al grupo y mis pares	Totalmente	Bastante	Algo	Nada	No respondió
Se logró generar un clima adecuado	12 (60%)	8 (40%)	0	0	
Fue respetuoso	12 (60%)	8 (40%)	0	0	0
Permitió intercambiar puntos de vista	14 (70%)	5 (25%)	1 (5%)	0	0
Se logró cohesionar	7 (35%)	12 (60%)	1 (5%)		

Así, de manera general, hay una valoración bastante positiva del módulo. Un tema en el que la mayoría expresa que es más útil y relevante es el enfoque de competencias, de aprendizaje y evaluación; es también donde se pide profundizar más. En contraste, “principios de la andragogía” se percibe con menor satisfacción, esto debido a que en realidad no se trabajó de manera explícita.

7. Conclusiones y recomendaciones en el marco del trabajo ejecutado

Se aprecia un alto interés y motivación entre las y los participantes con respecto al programa de formación y, en términos generales, el módulo cumplió sus objetivos en cuanto a proponerles temas de interés y relevancia para su trabajo, considerando su carácter introductorio.

Si bien no se aplicó una prueba de entrada, de la participación y productos se evidencia que la experiencia y manejo de habilidades para el desarrollo de capacidades es bastante diverso. Algunos participantes tienen experiencia y manejan ciertas nociones básicas, para otras personas los temas fueron bastante buenos.

Existe una predisposición favorable a asumir que la formación parte de la experiencia, esto es algo que caracterizó el desarrollo del módulo y fue altamente valorado. Desde ahí se infiere su buena predisposición, lo cual será de gran utilidad para el fortalecimiento de sus capacidades.

Los temas que más impactaron y sobre los que se pide profundizar son: enfoque de competencias, manejo de conflictos, trabajo en grupo y técnicas de facilitación.

El desarrollo de aspectos conceptuales es lo menos apreciado, lo cual es entendible debido al tipo de especialización; se buscará aportar con lecturas breves en el transcurso de los módulos siguientes, a fin de clarificar conceptos.

Un aspecto que generó sensibilidad es el uso de los cursos de la plataforma AME para fines de análisis en grupos. Esto se hizo atendiendo que un objetivo de la consultoría es rediseñar

/ mejorar estos cursos, por lo tanto, era conveniente revisarlos desde el inicio para identificar necesidades de mejora y partir de la experiencia. Sin embargo, también generó cierta tensión que llevó a que se sugiera trabajar con casos ajenos, en cuyo diseño no haya estado involucrado ninguno de los participantes. No necesariamente debe ser así, es necesario desarrollar buena disposición hacia la crítica y autocrítica, pero es un aspecto a considerar, a fin de mantener el mejor clima de aprendizaje posible.

Para efectos de los siguientes módulos, es claro que la tarea deberá estar entrada en el diseño (o rediseño) de programas de capacitación, de manera que cada encuentro sea estructurado en base a insumos dados por los participantes. De esta manera se podrá practicar y estimular el aprender haciendo.

8. Bibliografía

1. Arango Arango, M. Z., Rodríguez, A. M., Benavides, M. S. y Ubaque, S. L. (2016). Los axiomas de la comunicación humana en Paul Watzlawick, Janet Beavin, Don Jackson y su relación con la Terapia Familiar Sistémica. Revista Fundación Universitaria Luis Amigó, 3(1), 33-50.
2. Bennett, Barrie (2012) El arte y la ciencia de la integración pedagógica. Red de escuelas líderes. INTELIGENCIA PEDAGÓGICA: Herramienta Clave para el Aprendizaje Escolar.
3. Carrascosa, m. (2011)Guía de modelo de evaluación de la formación continuada en el CHJ. Unidad de formación y calidad. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/chjfiles/pdf/1323779006.pdf>
4. Coll, C; Palacios, J. y Marchesi, A. (2001). Desarrollo psicológico y educación. Psicología del aprendizaje escolar. Madrid: Alianza Editorial
5. Escobar, Nancy (2011). La Mediación del Aprendizaje en la Escuela. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
6. Flechsig, Karl Heinz y Schifelbein, Ernesto, editores (2003). Veinte modelos didácticos para América latina. INTERAMER.
7. Litwin, Edith (2008). El Oficio de enseñar. Buenos Aires.
8. María García, Eva. Andragogía: el aprendizaje en los adultos. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Ciudad de México.
9. Goleman, Daniel. Inteligencia Emocional. 1996.
10. Himmel, E. (2003). Evaluación de aprendizajes en la educación superior: una reflexión necesaria. Pensamiento Educativo. Vol. 33 (diciembre 2003), pp. 199-211.

11. Martínez, F. (2004) Teorías del desarrollo cognitivo. Madrid: Mc. Graw Hill
12. Moreira, M. (2000). Aprendizaje significativo: Teoría y práctica. Madrid: Visor
13. Pereira-Chaves, José, Evaluación, medición o verificación de los aprendizajes en el aula: Un estudio de caso en el Colegio Humanístico Costarricense de Heredia. Revista Electrónica Educare [en línea] 2015, 19 (Mayo-Agosto) : [Fecha de consulta: 18 de noviembre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194138017022>> ISSN
14. Sánchez Domenech, Iluminada y otros (2015). La Andragogía de Malcolm: teoría y tecnología de la educación de adultos. Tesis doctoral. Universidad Cardenal Herrera.
15. Ubaldo Pérez, Samuel. Compilador (2009). Modelo Andragógico. Fundamentos. Diálogos y perspectivas del desarrollo curricular. Universidad del Valle, México.
16. Vigotsky, L.S. *"Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores"*, Ed Científico-Técnica, La Habana, 1987, p.37
17. Watson, J. B. (1930). Behaviorism (rev. ed.). New York: Norton

9. Anexos

6.2. Anexo 1: Casos para análisis de axiomas de comunicación – día 2

CASOS PARA ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN

Caso 1

El día de hoy les toca llevar la clase presencial de “Territorialización de los ODS”. El docente llega puntual, pero con algunas demoras de los estudiantes. Las clases comienzan a las 10:12 am. El docente empieza a dictar su clase. Observa a los participantes distraídos, algunos bostezan, otros conversan entre sí, otros salen para contestar llamadas.

Les llama la atención y continúa dictando, pero como el clima no cambia, decide proponerles realizar una actividad. Les propone hacer un juego de roles por equipo para explicar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Formen grupos, les dice, pero nadie se mueve de su sitio. El docente se enoja y les increpa, les recuerda que son adultos y por lo tanto responsables de su aprendizaje.

Esta actividad, les dice, aporta a su promedio final del curso. Si no quieren hacerla, se van a perjudicar. Los alumnos lo miran, pero no se mueven de su sitio. El profesor se encoge de hombros y continúa dictando la clase.

CASOS PARA ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN

Caso 2

El taller se ha iniciado y la capacitadora presenta el tema. Luego comienza a hacer preguntas para verificar si le han entendido. Como nadie responde, empieza a señalar quién debe responder.

La primera persona aludida, sin embargo, no responde acertadamente, por lo que la docente hace la pregunta a otra. Tampoco obtiene una respuesta precisa, por lo que sigue preguntando a la siguiente. La docente mira constantemente su reloj.

Un participante le expresa algunas dudas, pero ella le responde que en el bloque de la mañana respondió a esas y otras preguntas similares, por lo que no va a extenderse más tiempo en lo mismo. Si tienen dudas revisen sus materiales, les dice, mientras escribe algo en su celular.

Preguntas CASO 1

¿Qué axiomas de la comunicación se aplican en este caso?

¿Hay comunicación de ida y vuelta en esta escena?

¿Están los alumnos comunicándole algo al profesor? ¿Cómo así?

¿Qué parece estar comunicando el docente, más allá de sus palabras?

¿Qué parte de la comunicación del docente subrayarían más los alumnos?

Preguntas CASO 2

¿Qué axiomas de la comunicación se aplican en este caso?

¿Qué parece estar comunicando la docente con su comportamiento?

¿Qué parecen estar comunicando los estudiantes? ¿Cómo así?

¿Qué parte de la comunicación de la docente subrayarían más los alumnos?

6.3. Anexo 2: Ejercicio de aplicación: análisis de cursos – día 3

CURSO	OBJETIVOS	PERFIL	Competencias	METODOLOGÍA
Herramientas para elaborar estudios de necesidades de transporte intracantonal público y comercial	Desarrollar capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes en las y los servidores públicos municipales en la aplicación de herramientas para realizar los estudios de necesidades de transporte intracantonal público y comercial	Conocerán y aplicarán herramientas técnicas que les permitirá determinar parámetros e indicadores que caracterizan la movilidad intracantonal como número de viajes día por habitante, por hogar, patrones de viajes, motivos de viajes y número de viajes que se dan en las diferentes modalidades de transporte pública y comercial.	CONOCIMIENTOS: - Conocer el marco normativo y técnico que rigen y son requerimientos para los estudios de necesidades - Conocer herramientas para elaborar los estudios de necesidades HABILIDADES: - Capacidad de identificar necesidades de transporte en las diferentes modalidades. - Capacidad de establecer la oferta de transporte que suple las necesidades encontradas. ACTITUDES - Seguridad para la toma de decisiones hacia el cubrimiento de las necesidades identificadas en las modalidades de transporte terrestre intracantonal público y comercial	Modalidad: Semipresencial a través de 4 unidades que contienen 6 temas de aprendizaje, con un total de 60 horas virtuales y 16 presenciales en una jornada en territorio. Cada unidad cuenta con recursos didácticos: lecturas básicas y recomendadas, recursos audiovisuales, análisis de casos, juegos y ejercicios. Cada unidad de aprendizaje debería llevar entre 1 a 2 horas diarias. El curso tiene tutores. Además, existen foros para el intercambio de saberes entre los participantes.
		Podrán establecer la demanda de viajes intracantonales actual y futura en sus diferentes modalidades de transporte público y comercial		
		Podrán establecer y/o identificar las necesidades de transporte en sus territorios y en sus diferentes modalidades, así como el dimensionamiento de su respectiva oferta de transporte, acorde a las necesidades identificadas u observadas (determinar el número de unidades de transporte por modalidad)		

Territorialización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Conocer sobre la evolución, importancia y principales características de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su aplicación en los territorios	Identifican los hitos del proceso de evolución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio -ODM- a los objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- y sus principales cambios	<p>CONOCIMIENTOS: Conocer el marco normativo del enfoque integral de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las políticas públicas nacionales y locales.</p> <p>HABILIDADES: Analizar los argumentos sobre el rol de los gobiernos locales en la implementación de los ODS y su importancia para los logros nacionales y de la Agenda global.</p> <p>ACTITUDES Identificar los roles de los actores los gobiernos locales en la implementación de los ODS y su importancia para los logros nacionales y de la Agenda global</p>	Modalidad: Virtual a través de unidades que contienen temas de aprendizaje. Es un curso introductorio y sin necesidad de tener ayuda de un tutor. Cada unidad cuenta con diversos cursos didácticos: lecturas básicas y recomendadas, recursos audiovisuales, análisis de casos, juegos y ejercicios. Cada actividad cuenta con una retroalimentación que permitirá reforzar aprendizajes, al final de cada unidad hay ideas clave y una evaluación. Cada unidad de aprendizaje debería llevar entre 1 a 2 horas diarias. Además, existen foros para el intercambio de saberes entre los participantes
		Analizan los elementos para la aplicación del enfoque integral de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las políticas públicas nacionales y locales.		
Elaboración del Plan de uso y Gestión del suelo	Brindar herramientas técnicas y metodológicas para la elaboración del Plan de Uso y Gestión del Suelo como herramienta de planificación urbana.	Comprenderán las bases conceptuales sobre urbanismo y la planificación urbana, los principios de la LOOTUGS y su inserción en el marco jurídico y de planificación nacional	<p>CONOCIMIENTOS Iden+m</p> <p>ACTITUDES Identificarán la estructura del plan de uso y gestión del suelo, su importancia de aplicación en el territorio cantonal</p> <p>HABILIDADES Aplicar herramientas técnicas y metodológicas para el proceso de elaboración del PUGS</p>	Modalidad: semipresencial a través de 3 unidades que contienen 6 temas de aprendizaje. Tiene una duración de 6 semanas con una dedicación diaria de 2 horas. Es un curso con tutores virtuales. Además, existen foros para el intercambio de saberes entre los participantes.
		Identificarán la estructura del plan de uso y gestión del suelo, su importancia de aplicación en el territorio cantonal.		
		Conocerán herramientas técnicas y metodológicas para el proceso de elaboración del PUGS		

Igualdad y no discriminación	Fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes en las y los servidores públicos municipales para incidir en la formulación y desarrollo de la política pública de igualdad y no discriminación en el territorio.	Reconocerán la relevancia de la igualdad y no discriminación como un principio y diferenciarán los principios con los derechos y su complementariedad en la acción territorial.	CONOCIMIENTOS	Modalidad virtual a través de 3 unidades que contienen 6 temas de aprendizaje. Tiene una duración total de 6 semanas con una dedicación de 2 horas diarias. Además, existen foros para que los participantes intercambien sus opiniones sobre el tema
		Establecerán los mecanismos de institucionalidad de la política pública en el territorio	HABILIDADES	
		Identificarán en su territorio a los grupos titulares de derechos y aplicarán herramientas e instrumentos para la ejecución de la política pública de igualdad y no discriminación en el territorio.	ACTITUDES	

6.4. Anexo 3: Dinámicas





