



La Interacción Didáctica

parte 2

Licda. Beatriz Recinos de Cerón

Educadora en Salud

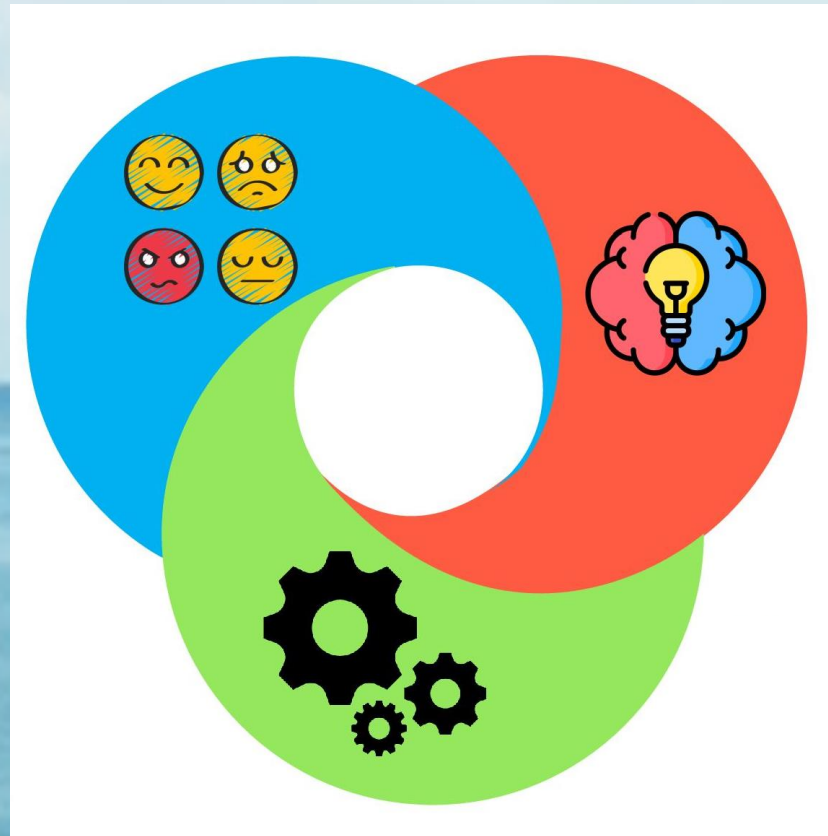
*«Si no sabes adónde vas, podrías
terminar en otro lugar.»
Yogi Berra*

Seguimos con nuestro viaje. En esta nueva etapa, exploraremos como definir y formular los objetivos de aprendizaje los cuales están relacionados con los 3 saberes y los contenidos y que nos permitirán establecer una clara dirección hacia el lugar que deben alcanzar nuestras personas participantes al final de la actividad formativa.



Los tres saberes

Saber Ser: es la parte de la emociones encargada de l desarrollo humano que la persona participante adquiere durante la formación.



Saber Saber: es la parte cognitiva, encargada del los conocimientos que la persona participante adquiere en a formación.

Saber Hacer: es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que la persona participante realiza una vez tenga lo cognitivo.

● **Saber saber:**

- Se trata de la parte cognitiva, es decir, la capacidad de internalizar el conjunto de conocimientos que se adquieren, y que pueden ser tanto teóricos como prácticos.
- Eso sí, en una sociedad en movimiento y donde la adaptación al cambio se ha convertido en esencial, tal y como podrías imaginar el "saber" no es para nada estático, sino todo lo contrario: ha de mejorarse y actualizarse de forma constante.

Saber hacer:

- Este saber implica la aplicación de lo aprendido, así como una conciencia real del desempeño actual en la materia, por lo que la correlación entre este saber y el anterior es directa ya que supone la alineación de conocimiento y técnica.
- Veamos un ejemplo: una persona puede tener todos los conocimientos necesarios para ejercer una profesión determinada (saber), pero es en el propio puesto de trabajo donde demostrará lo que realmente sabe llevando a cabo las tareas necesarias (saber hacer).
- Por este motivo aquí la experiencia jugará un papel importante, con el objetivo de que gracias a ella se perfeccionen las habilidades y aptitudes, guiándolas y orientándolas hacia la calidad en el hacer, logrando así mayor destreza y un rendimiento óptimo.

● Saber ser:

- Por último, el “saber ser”, que hace referencia a las capacidades emocionales de la persona e incluye las actitudes y habilidades sociales, es decir, como ésta se desenvuelve en este sentido tanto de manera individual como grupal.
- ¿Te ayuda el ejemplo? Pues te dejo dos, uno más general y otro de una profesión concreta:
- – La actividad comunicativa de una persona se ve afectada además de por sus conocimientos en esta competencia, por otros factores individuales y que se relacionan con su personalidad.
- – En el caso de profesionales de la salud, es imprescindible que conozcan tanto la teoría como la práctica en el desarrollo de sus funciones, pero también necesitan de determinadas “*soft skills*” (*habilidades blandas*) como son la empatía o el tacto a la hora de trasladar un diagnóstico, y que se corresponden con el saber ser.

De los 3 saberes se estructuran entonces los contenidos así:

Contenidos Conceptuales:

Se refiere a hechos, datos o conceptos que necesitan memorizarse.

Los contenidos conceptuales tienen dos dimensiones:

- Hechos y datos
- Conceptos

Los hechos y datos adquieren sentido cuando son necesarios para la construcción de conceptos. Adquieren significado cuando alcanzan la potencialidad de la interpretación. Por ejemplo:

- Identificación de las emociones básicas (tristeza, enfado o alegría).
- Clasificación de distintos materiales por colores (rojo, amarillo, verde o azul).

Contenidos Procedimentales:

Los procedimientos son modos de actuar, sistemáticos, que conducen a una meta, en este caso aprender significativamente.

- Puede implicar habilidades físicas
Los ejemplos más típicos de contenidos procedimentales tienen que ver con un “saber hacer” relacionado con el cuerpo. Normalmente, están relacionados con acciones, movimientos corporales, destrezas manuales, y con habilidades como el equilibrio o las capacidades motoras ...
- Incluye también habilidades cognitivas
A pesar de no ser algo tan claro, muchas habilidades mentales también forman parte de la categoría de conocimiento procedimental. Acciones como leer, aplicar la lógica, o resolver un problema matemático entrarían dentro de esta categoría.

Ejemplos:

- Elaboración de diferentes dibujos para el reconocimiento de las emociones básicas.
- Exploración del lugar en busca de materiales de color rojo, azul, amarillo o verde.

Contenidos Actitudinales:

Los contenidos actitudinales se refieren a la formación de un accionar positivo según las valoraciones de la sociedad en la que se vive, motivando a las personas a moldear una personalidad que opte o prefiera por ejercer conductas deseables que sean provechosas para sí mismo y para la sociedad.

Ejemplos:

- Reconocimiento de las emociones básicas de los demás compañeros de formación (alegría, tristeza o enfado).
- Iniciativa para ayudar a los compañeros que les cueste más encontrar y clasificar los materiales de color rojo, amarillo, verde o azul.

La Planificación del proceso de EA implica...

1.

Conocer las necesidades de aprendizaje de las personas participantes

2.

Identificar los contenidos de enseñanza-aprendizaje

3.

Identificar y delimitar los objetivos de aprendizaje

4.

Planificar la actividad educativa

5.

Elaborar el guion de la actividad

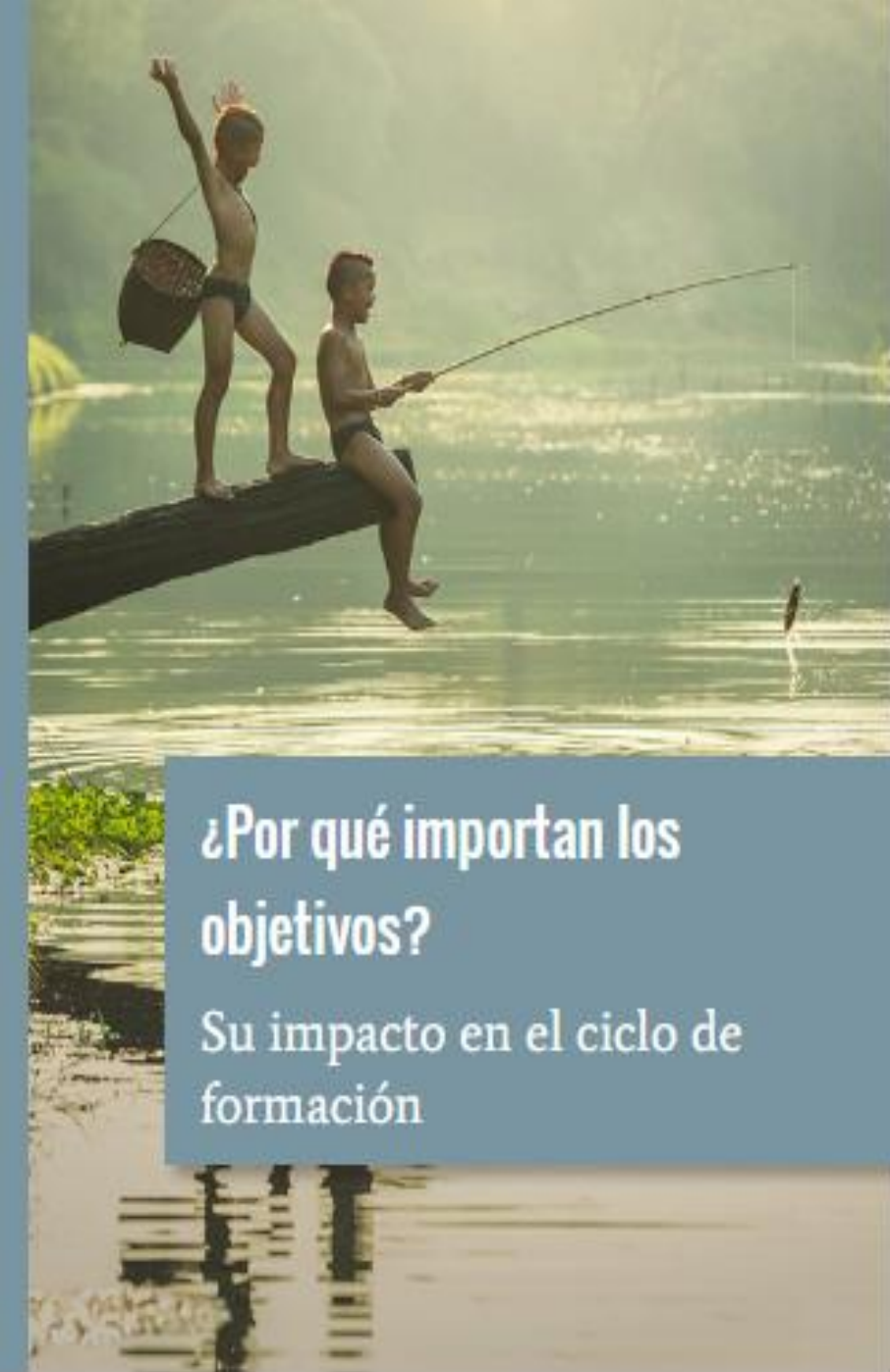


¿Qué son los objetivos de aprendizaje?

Un objetivo de aprendizaje es una declaración que describe una capacidad o desempeño que debe adquirir una persona.

Los objetivos deben especificarse para la sesión (General), así como para cada actividad individual (específicos).

(Fuente. FAO 2011)



¿Por qué importan los objetivos?

Su impacto en el ciclo de formación

Los objetivos de aprendizaje son un punto de partida esencial para cualquier actividad formativa. Orientan las decisiones sobre el contenido y la metodología y sirven como herramienta de promoción para comunicar claramente el propósito de la actividad de aprendizaje. Su contribución a los conocimientos, competencias y actitudes de los participantes debe ser observable y medible.

Estos son los beneficios más comunes de formular objetivos de aprendizaje.

Alcance y volumen del contenido

Apoyo y orientación del proyecto

Herramienta promocional para los alumnos



¿Por qué importan los objetivos?

Su impacto en el ciclo de formación

Cuando se redactan correctamente, los objetivos de aprendizaje pueden utilizarse para ayudar a definir el alcance de un formador o de un proyecto de eLearning y pueden actuar como un indicador del volumen del contenido que hay que cubrir.

También pueden ayudarle a evitar el desvío del alcance, ya que los objetivos de aprendizaje pueden ayudarle a eliminar o evitar el contenido que no apoya el aprendizaje final (información agradable de conocer).

Alcance y volumen del contenido

Apoyo y orientación del proyecto

Herramienta promocional para los alumnos



¿Por qué importan los objetivos?

Su impacto en el ciclo de formación

Importa???

Los objetivos de aprendizaje constituyen la base para el diseño, el contenido y el desempeño de la formación y evaluación.

También proporcionan una guía para el diseño de la formación, el desarrollo del material y la realización de las actividades de aprendizaje, ya que todos deben estar alineados.

Los objetivos de aprendizaje están íntimamente relacionados con el diseño de la evaluación de la formación: ¿cómo evaluará dónde se cumplió el objetivo de aprendizaje?

Esto genera apoyo y orientación a nuestro proyecto de aprendizaje

Alcance y volumen del contenido

Apoyo y orientación del proyecto

Herramienta promocional para los alumnos



¿Por qué importan los objetivos?

Su impacto en el ciclo de formación

Son necesarios???

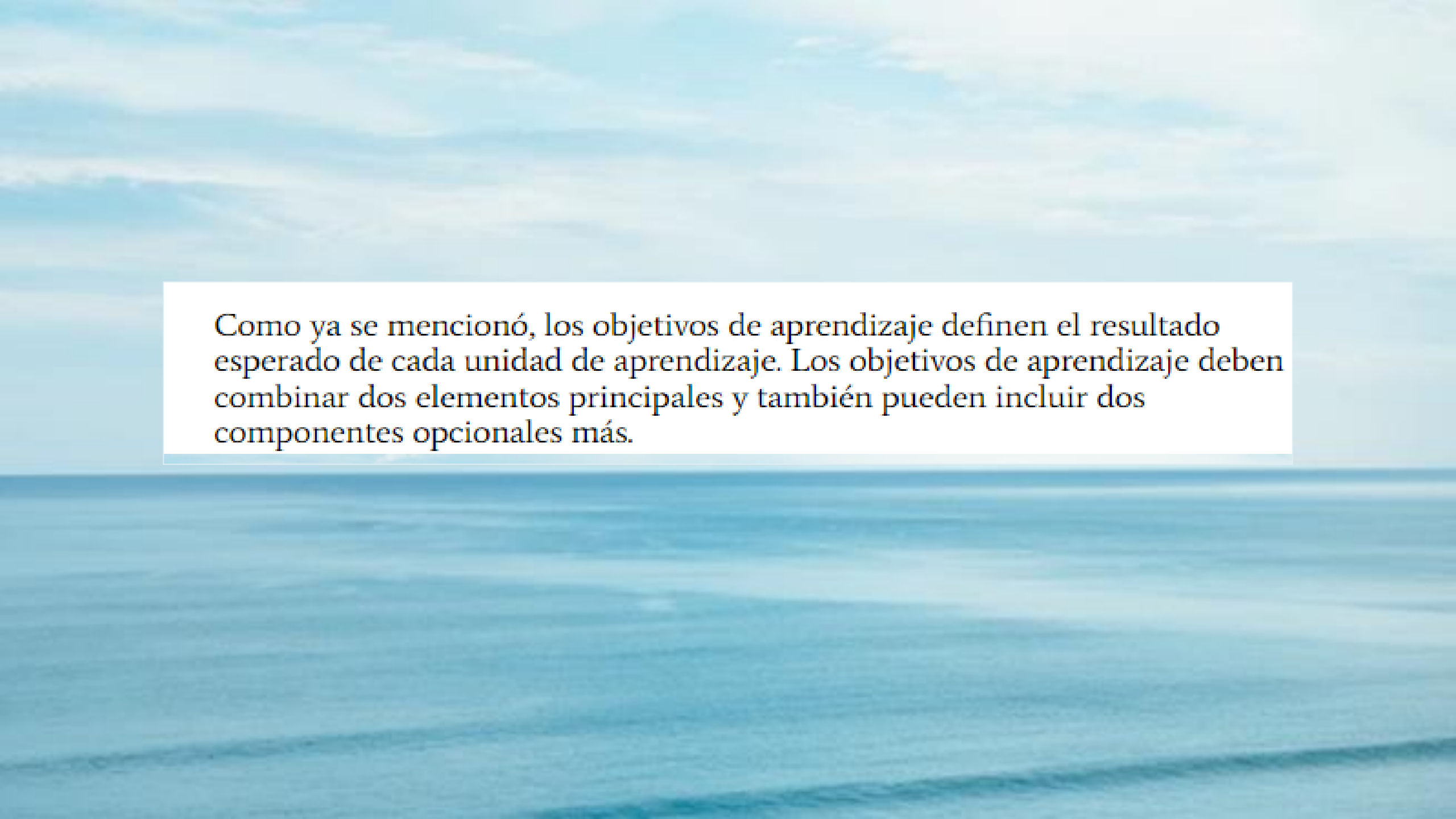
Los objetivos de aprendizaje informan a los participantes sobre lo que se espera que aprendan o las competencias que habrán adquirido al final del curso.

Dan una impresión de lo que se enseñará (a colegas y organizaciones externas) y del nivel mínimo alcanzado por los estudiantes que aprueban.

Alcance y volumen del contenido

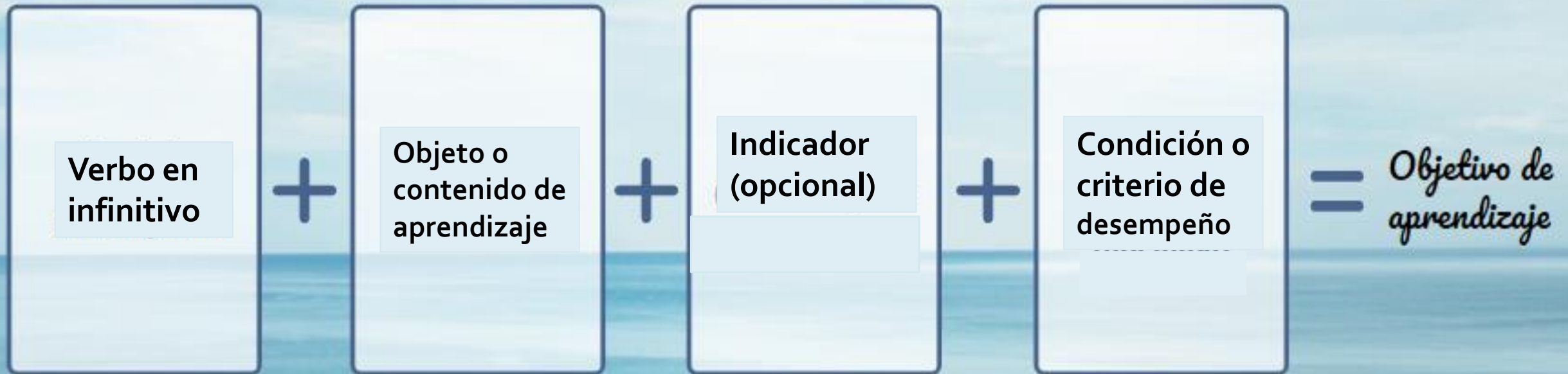
Apoyo y orientación del proyecto

Herramienta promocional para los alumnos

The background of the slide is a photograph of a vast, calm blue ocean meeting a light blue sky with soft, wispy clouds. The horizon line is visible in the lower third of the image. A white rectangular box is centered horizontally and vertically, containing the text.

Como ya se mencionó, los objetivos de aprendizaje definen el resultado esperado de cada unidad de aprendizaje. Los objetivos de aprendizaje deben combinar dos elementos principales y también pueden incluir dos componentes opcionales más.

Como ya se mencionó, los objetivos de aprendizaje definen el resultado esperado de cada unidad de aprendizaje. Los objetivos de aprendizaje deben combinar dos elementos principales y también pueden incluir dos componentes opcionales más.



Como ya se mencionó, los objetivos de aprendizaje definen el resultado esperado de cada unidad de aprendizaje. Los objetivos de aprendizaje deben combinar dos elementos principales y también pueden incluir dos componentes opcionales más.

Elaborar

+

Un mapa
conceptual

+

sobre la
educación
para la salud

+

Haciendo uso
de una
herramienta
virtual.

=
= *Objetivo de
aprendizaje*

Dentro de los objetivos didácticos pueden distinguirse varios tipos:

- **Conceptuales:** son objetivos referidos a conceptos. Suelen formularse con los siguientes verbos: simular, señalar, identificar o clasificar.
- **Procedimentales:** son objetivos referidos a diferentes procedimientos. Suelen formularse con los siguientes verbos: dibujar, describir, representar, construir, experimentar, manipular o explorar.
- **Actitudinales:** objetivos en los que predominan mayormente una actitud.

Ejemplo de Objetivos conceptuales

Objetivo Conceptual:

- Identificar las emociones básicas (tristeza, alegría, enfado) en diferentes imágenes y vídeos.
- Clasificar distintos materiales por colores (rojo, amarillo, verde o azul) de acuerdo a la escala cromática del color.

Ejemplos de Objetivos Procedimentales.

Objetivo Procedimental:

- Hacer un dibujo dónde haya personas enojadas, alegres o tristes.
- Explorar por la clase en busca de materiales de color rojo, amarillo, verde o azul.

Ejemplos de Objetivos Actitudinales.

Objetivo Actitudinal

- Ser conscientes de las emociones básicas (enfado, tristeza o alegría) de los demás compañeros/as.
- Ayudar a los compañeros/as que lo necesiten a clasificar los materiales por colores (rojo, amarillo, verde o azul).



Desarrollo de objetivos de aprendizaje

Podría parecer obvio escribir un par de oraciones sobre el resultado de la formación. Sin embargo, escribir objetivos de aprendizaje requiere una cierta metodología.

1. Consulte los resultados de su ANA

2. Haga preguntas clave

3. Concéntrese en los resultados

4. Escriba los objetivos basados en los participantes

5. Siga la taxonomía de Bloom

6. Vincule sus objetivos con la evaluación

7. Escriba los objetivos SMART



Desarrollo de objetivos de aprendizaje

Podría parecer obvio escribir un par de oraciones sobre el resultado de la formación. Sin embargo, escribir objetivos de aprendizaje requiere una cierta metodología.

1. Consulte los resultados de su ANA

2. Haga preguntas clave

3. Concéntrese en los resultados

4. Escriba los objetivos basados en los participantes

5. Siga la taxonomía de Bloom

6. Vincule sus objetivos con la evaluación

7. Escriba los objetivos SMART

Consulte los resultados de su ANA

Consulte las encuestas previas al curso y el análisis de las necesidades de aprendizaje para identificar las competencias clave que deben aprenderse a través de la actividad.

El Análisis de las Necesidades de Aprendizaje (ANA) se conforma de todas las actividades que van dirigidas a conocer lo que nuestros participantes quieren, desean y necesitan aprender, así como las expectativas que tienen del curso al que serán expuestos.

Un Análisis de Necesidades puede ser formal y extenso o bien, puede ser informal y con un objetivo claro y preciso; En cualquiera de los casos será una herramienta de gran utilidad al momento de planear nuestra capacitación y definir los objetivos a lograr. Básicamente, el Análisis de Necesidades de Aprendizaje (ANA) nos ayudará a elegir la mejor estrategia de enseñanza; qué actividades realizar, el tipo de material de apoyo a utilizar y la forma de evaluación.



Desarrollo de objetivos de aprendizaje

Podría parecer obvio escribir un par de oraciones sobre el resultado de la formación. Sin embargo, escribir objetivos de aprendizaje requiere una cierta metodología.

1. Consulte los resultados de su ANA

2. Haga preguntas clave

3. Concéntrese en los resultados

4. Escriba los objetivos basados en los participantes

5. Siga la taxonomía de Bloom

6. Vincule sus objetivos con la evaluación

7. Escriba los objetivos SMART

Responda a estas preguntas clave

- «¿Qué quiere que suceda?»
- «¿Qué espera cambiar como resultado de esta actividad de aprendizaje?»



Desarrollo de objetivos de aprendizaje

Podría parecer obvio escribir un par de oraciones sobre el resultado de la formación. Sin embargo, escribir objetivos de aprendizaje requiere una cierta metodología.

1. Consulte los resultados de su ANA

2. Haga preguntas clave

3. Concéntrese en los resultados

4. Escriba los objetivos basados en los participantes

5. Siga la taxonomía de Bloom

6. Vincule sus objetivos con la evaluación

7. Escriba los objetivos SMART

Concéntrese en los resultados

Concéntrese en los resultados de las experiencias de aprendizaje, no solo en lo que los participantes harán durante la actividad.

Explique lo que los participantes podrán hacer como resultado de la formación.



Desarrollo de objetivos de aprendizaje

Podría parecer obvio escribir un par de oraciones sobre el resultado de la formación. Sin embargo, escribir objetivos de aprendizaje requiere una cierta metodología.

1. Consulte los resultados de su ANA

2. Haga preguntas clave

3. Concéntrese en los resultados

4. Escriba los objetivos basados en los participantes

5. Siga la taxonomía de Bloom

6. Vincule sus objetivos con la evaluación

7. Escriba los objetivos SMART

Escriba los objetivos basados en los participantes

Comience el objetivo con, «al final de esta actividad, los participantes serán capaces de...».

Es necesario establecer un objetivo para los participantes, no un objetivo para la actividad.



Desarrollo de objetivos de aprendizaje

Podría parecer obvio escribir un par de oraciones sobre el resultado de la formación. Sin embargo, escribir objetivos de aprendizaje requiere una cierta metodología.

1. Consulte los resultados de su ANA

2. Haga preguntas clave

3. Concéntrese en los resultados

4. Escriba los objetivos basados en los participantes

5. Siga la taxonomía de Bloom

6. Vincule sus objetivos con la evaluación

7. Escriba los objetivos SMART

Siga la taxonomía de Bloom

Utilice verbos de acción de la taxonomía de Bloom y evite verbos que dejen espacio para interpretaciones como «saber, entender, tener en cuenta...»

Taxonomía de Bloom

Para garantizar que los objetivos indican una **acción** y que son **mensurables**, recomendamos usar verbos de la taxonomía de Bloom, asegurándonos de que los objetivos incluyan los tres **ámbitos del aprendizaje: afectivo, psicomotor y cognitivo**, porque cualquier proceso de cambio está relacionado con los tres y no sólo con el ámbito cognitivo.

En el ámbito cognitivo, la taxonomía revisada de Bloom clasifica los objetivos de aprendizaje en **seis niveles de complejidad y especificidad**.

Habilidades de pensamiento de nivel superior (HOTS)

Los niveles más altos reflejan el significado generado y soluciones que no son fijas, sino más bien exploradas, construidas o negociadas.

Habilidades de pensamiento de nivel inferior (LOTS)

Los niveles más bajos reflejan los conocimientos adquiridos y las habilidades adquiridas de los cuerpos de conocimientos existentes. Las respuestas son correctas o incorrectas.

Crear

Reunir elementos para crear un nuevo conjunto

Evaluar

Juzgar el valor de la información o las ideas

Analizar

Descomponer y definir relaciones entre componentes

Aplicar

Usar la información de una manera nueva

Comprender

Reformular un concepto

Recordar

Reconocer y recordar hechos

Taxonomía de Bloom

Para garantizar que los objetivos indican una **acción** y que son **mensurables**, recomendamos usar verbos de la taxonomía de Bloom, asegurándonos de que los objetivos incluyan los tres **ámbitos del aprendizaje: afectivo, psicomotor y cognitivo**, porque cualquier proceso de cambio está relacionado con los tres y no sólo con el ámbito cognitivo.

En el ámbito cognitivo, la taxonomía revisada de Bloom clasifica los objetivos de aprendizaje en **seis niveles de complejidad y especificidad**.

Habilidades de pensamiento de nivel superior (HOTS)

Los niveles más altos reflejan el significado generado y soluciones que no son fijas, sino más bien exploradas, construidas o negociadas.

Habilidades de pensamiento de nivel inferior (LOTS)

Los niveles más bajos reflejan los conocimientos adquiridos y las habilidades adquiridas de los cuerpos de conocimientos existentes. Las respuestas son correctas o incorrectas.

Generar, diseñar, producir, ensamblar

Evaluar

Juzgar el valor de la información o las ideas

Analizar

Descomponer y definir relaciones entre componentes

Aplicar

Usar la información de una manera nueva

Comprender

Reformular un concepto

Recordar

Reconocer y recordar hechos

Taxonomía de Bloom

Para garantizar que los objetivos indican una **acción** y que son **mensurables**, recomendamos usar verbos de la taxonomía de Bloom, asegurándonos de que los objetivos incluyan los tres **ámbitos del aprendizaje: afectivo, psicomotor y cognitivo**, porque cualquier proceso de cambio está relacionado con los tres y no sólo con el ámbito cognitivo.

En el ámbito cognitivo, la taxonomía revisada de Bloom clasifica los objetivos de aprendizaje en **seis niveles de complejidad y especificidad**.

Habilidades de pensamiento de nivel superior (HOTS)

Los niveles más altos reflejan el significado generado y soluciones que no son fijas, sino más bien exploradas, construidas o negociadas.

Habilidades de pensamiento de nivel inferior (LOTS)

Los niveles más bajos reflejan los conocimientos adquiridos y las habilidades adquiridas de los cuerpos de conocimientos existentes. Las respuestas son correctas o incorrectas.

Crear

Reunir elementos para crear un nuevo conjunto

Comprobar, determinar, juzgar, reflexionar

Analizar

Descomponer y definir relaciones entre componentes

Aplicar

Usar la información de una manera nueva

Comprender

Reformular un concepto

Recordar

Reconocer y recordar hechos

Taxonomía de Bloom

Para garantizar que los objetivos indican una **acción** y que son **mensurables**, recomendamos usar verbos de la taxonomía de Bloom, asegurándonos de que los objetivos incluyan los tres **ámbitos del aprendizaje: afectivo, psicomotor y cognitivo**, porque cualquier proceso de cambio está relacionado con los tres y no sólo con el ámbito cognitivo.

En el ámbito cognitivo, la taxonomía revisada de Bloom clasifica los objetivos de aprendizaje en **seis niveles de complejidad y especificidad**.

Habilidades de pensamiento de nivel superior (HOTS)

Los niveles más altos reflejan el significado generado y soluciones que no son fijas, sino más bien exploradas, construidas o negociadas.

Habilidades de pensamiento de nivel inferior (LOTS)

Los niveles más bajos reflejan los conocimientos adquiridos y las habilidades adquiridas de los cuerpos de conocimientos existentes. Las respuestas son correctas o incorrectas.

Crear

Reunir elementos para crear un nuevo conjunto

Evaluar

Juzgar el valor de la información o las ideas

Seleccionar, diferenciar, integrar, deconstruir,

Aplicar

Usar la información de una manera nueva

Comprender

Reformular un concepto

Recordar

Reconocer y recordar hechos

Taxonomía de Bloom

Para garantizar que los objetivos indican una **acción** y que son **medibles**, recomendamos usar verbos de la taxonomía de Bloom, asegurándonos de que los objetivos incluyan los tres **ámbitos del aprendizaje: afectivo, psicomotor y cognitivo**, porque cualquier proceso de cambio está relacionado con los tres y no sólo con el ámbito cognitivo.

En el ámbito cognitivo, la taxonomía revisada de Bloom clasifica los objetivos de aprendizaje en **seis niveles de complejidad y especificidad**.

Habilidades de pensamiento de nivel superior (HOTS)

Los niveles más altos reflejan el significado generado y soluciones que no son fijas, sino más bien exploradas, construidas o negociadas.

Habilidades de pensamiento de nivel inferior (LOTS)

Los niveles más bajos reflejan los conocimientos adquiridos y las habilidades adquiridas de los cuerpos de conocimientos existentes. Las respuestas son correctas o incorrectas.

Crear

Reunir elementos para crear un nuevo conjunto

Evaluar

Juzgar el valor de la información o las ideas

Analizar

Descomponer y definir relaciones entre componentes

Responder, proporcionar, llevar a cabo, implementar

Comprender

Reformular un concepto

Recordar

Reconocer y recordar hechos

Taxonomía de Bloom

Para garantizar que los objetivos indican una **acción** y que son **mensurables**, recomendamos usar verbos de la taxonomía de Bloom, asegurándonos de que los objetivos incluyan los tres **ámbitos del aprendizaje: afectivo, psicomotor y cognitivo**, porque cualquier proceso de cambio está relacionado con los tres y no sólo con el ámbito cognitivo.

En el ámbito cognitivo, la taxonomía revisada de Bloom clasifica los objetivos de aprendizaje en **seis niveles de complejidad y especificidad**.

Habilidades de pensamiento de nivel superior (HOTS)

Los niveles más altos reflejan el significado generado y soluciones que no son fijas, sino más bien exploradas, construidas o negociadas.

Habilidades de pensamiento de nivel inferior (LOTS)

Los niveles más bajos reflejan los conocimientos adquiridos y las habilidades adquiridas de los cuerpos de conocimientos existentes. Las respuestas son correctas o incorrectas.

Crear

Reunir elementos para crear un nuevo conjunto

Evaluar

Juzgar el valor de la información o las ideas

Analizar

Descomponer y definir relaciones entre componentes

Aplicar

Usar la información de una manera nueva

Resumir, aclarar, interpretar, explicar, traducir

Recordar

Reconocer y recordar hechos

Taxonomía de Bloom

Para garantizar que los objetivos indican una **acción** y que son **mensurables**, recomendamos usar verbos de la taxonomía de Bloom, asegurándonos de que los objetivos incluyan los tres **ámbitos del aprendizaje: afectivo, psicomotor y cognitivo**, porque cualquier proceso de cambio está relacionado con los tres y no sólo con el ámbito cognitivo.

En el ámbito cognitivo, la taxonomía revisada de Bloom clasifica los objetivos de aprendizaje en **seis niveles de complejidad y especificidad**.

Habilidades de pensamiento de nivel superior (HOTS)

Los niveles más altos reflejan el significado generado y soluciones que no son fijas, sino más bien exploradas, construidas o negociadas.

Habilidades de pensamiento de nivel inferior (LOTS)

Los niveles más bajos reflejan los conocimientos adquiridos y las habilidades adquiridas de los cuerpos de conocimientos existentes. Las respuestas son correctas o incorrectas.

Crear

Reunir elementos para crear un nuevo conjunto

Evaluar

Juzgar el valor de la información o las ideas

Analizar

Descomponer y definir relaciones entre componentes

Aplicar

Usar la información de una manera nueva

Comprender

Reformular un concepto

Resumir, aclarar, interpretar, explicar, traducir



Desarrollo de objetivos de aprendizaje

Podría parecer obvio escribir un par de oraciones sobre el resultado de la formación. Sin embargo, escribir objetivos de aprendizaje requiere una cierta metodología. Haga clic en las tarjetas para saber más.

1. Consulte los resultados de su ANA

2. Haga preguntas clave

3. Concéntrese en los resultados

4. Escriba los objetivos basados en los participantes

5. Siga la taxonomía de Bloom

6. Vincule sus objetivos con la evaluación

7. Escriba los objetivos SMART

Vincule sus objetivos con la evaluación

Piense en cómo evaluará si se cumplió el objetivo de aprendizaje.

- Las actividades combinadas son una oportunidad para abordar objetivos de aprendizaje de mayor impacto debido al valor añadido de una etapa de orientación (activación del conocimiento previo y construcción de dinámicas grupales) y la etapa de seguimiento (actividades que permiten la aplicación del aprendizaje).



Desarrollo de objetivos de aprendizaje

Podría parecer obvio escribir un par de oraciones sobre el resultado de la formación. Sin embargo, escribir objetivos de aprendizaje requiere una cierta metodología. Haga clic en las tarjetas para saber más.

1. Consulte los resultados de su ANA

2. Haga preguntas clave

3. Concéntrese en los resultados

4. Escriba los objetivos basados en los participantes

5. Siga la taxonomía de Bloom

6. Vincule sus objetivos con la evaluación

7. Escriba los objetivos SMART

Escriba los objetivos SMART

Asegúrese de que sus objetivos sean SMART:

S — Específicos


M — Mensurables

A — Alcanzables

R — Relevantes

T — Oportunos

¿Le gustaría saber más sobre cómo escribir objetivos SMART?



SMART es un acrónimo que le ayudará a recordar fácilmente los cinco aspectos clave de sus objetivos de aprendizaje.

SMART es un acrónimo que le ayudará a recordar fácilmente los cinco aspectos clave de sus objetivos de aprendizaje.

SMART, cuyo significado en inglés es **inteligente**, son las siglas de una metodología para fijar objetivos que inventó George T. Doran en 1981.

S

M

A

R

T

SMART es un acrónimo que le ayudará a recordar fácilmente los cinco aspectos clave de sus objetivos de aprendizaje.

Specific
(específico)

¿Los objetivos especifican lo que los participantes deben lograr (responda a las preguntas: quién, qué, cuándo, dónde, cómo y por qué)?

M

A

R

T

SMART es un acrónimo que le ayudará a recordar fácilmente los cinco aspectos clave de sus objetivos de aprendizaje.

Masurable
(medible)

¿Los objetivos especifican lo que los participantes deben lograr (responda a las preguntas: quién, qué, cuándo, dónde, cómo y por qué)?

¿Pueden medirse?
¿Cómo los evaluará?

A

R

T

SMART es un acrónimo que le ayudará a recordar fácilmente los cinco aspectos clave de sus objetivos de aprendizaje.

Achievable
(realizable)

¿Los objetivos especifican lo que los participantes deben lograr (responda a las preguntas: quién, qué, cuándo, dónde, cómo y por qué)?

¿Pueden medirse?
¿Cómo los evaluará?

¿Pueden lograrse los objetivos de manera realista con los recursos disponibles? (tiempo, por ejemplo)

R

T

SMART es un acrónimo que le ayudará a recordar fácilmente los cinco aspectos clave de sus objetivos de aprendizaje.

Realistic
(realista)

¿Los objetivos especifican lo que los participantes deben lograr (responda a las preguntas: quién, qué, cuándo, dónde, cómo y por qué)?

¿Pueden medirse?
¿Cómo los evaluará?

¿Pueden lograrse los objetivos de manera realista con los recursos disponibles? (tiempo, por ejemplo)

¿Los objetivos están vinculados a las competencias identificadas en el análisis?
¿Los objetivos se centran en los participantes y no en la actividad misma?
¿Reflejan el objetivo deseado de la experiencia de aprendizaje (no los medios o procesos)?
Acaso los objetivos responden a la pregunta: «¿Qué espera cambiar como resultado de esta actividad de aprendizaje?»

T

SMART es un acrónimo que le ayudará a recordar fácilmente los cinco aspectos clave de sus objetivos de aprendizaje.

Time-Bound
(limitado en
tiempo)

¿Los objetivos especifican lo que los participantes deben lograr (responda a las preguntas: quién, qué, cuándo, dónde, cómo y por qué)?

¿Pueden medirse?
¿Cómo los evaluará?

¿Pueden lograrse los objetivos de manera realista con los recursos disponibles? (tiempo, por ejemplo)

¿Los objetivos están vinculados a las competencias identificadas en el análisis?
¿Los objetivos se centran en los participantes y no en la actividad misma?
¿Reflejan el objetivo deseado de la experiencia de aprendizaje (no los medios o procesos)?
Acaso los objetivos responden a la pregunta: «¿Qué espera cambiar como resultado de esta actividad de aprendizaje?»

¿Cuándo desea alcanzar los objetivos fijados?


No debemos confundir el objetivo con el propósito.

Un propósito es definido como el motivo que tiene el formador que busca ser alcanzado con éxito. Mientras que por su parte, el objetivo, forma parte de ese propósito y estos permiten organizar y diseñar las formas como se pretende alcanzar o lograr el fin propuesto.

Por tanto:

El objetivo es lo que queremos que hagan las personas participantes.

Y el propósito es el fin de la persona facilitadora.

A child is walking away from the camera on a paved path in a park. The background is a blurred green landscape with trees. In the foreground, there are several colorful icons: a globe, a brain, a heart, and various letters and symbols scattered around. The text is overlaid on a white rectangular box in the center of the image.

**“NO CONSIDERES EL
ESTUDIO COMO UNA
OBLIGACIÓN, SINO
COMO UNA
OPORTUNIDAD PARA
PENETRAR EN EL
BELLO MUNDO DEL
SABER”**

ALBERT EINSTEIN