

Anexos

Anexo 1 - Guion Académico

ADDIE es un modelo aplicado al diseño instruccional que sirve como guía para construir conocimientos y habilidades dentro de un espacio intencional de aprendizaje, el cual debe ser creativo, innovador y centrado en los aprendices, de tal forma que se generen recursos efectivos de aprendizaje. ADDIE hace referencia a cada una de las fases del proceso: Análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación. Para completar estas fases se utiliza un paradigma IPO (por sus siglas en inglés input- progress-output) el cual busca dar un lineamiento para guiar el diseño instruccional. En primer lugar, se hace necesario identificar las variables asociadas al contexto de aprendizaje y responder a dichas variables, para diseñar el ambiente virtual haciendo selección de procesos, procedimientos o métodos que estimulen el pensamiento creativo y divergente. Por último, este método busca que, como resultado, se construya el aprendizaje y se ponga a prueba (Maribe, 2009).

El modelo ADDIE comienza por el proceso de análisis, el cual busca identificar las causas posibles de la brecha de desempeño, de tal forma que durante esta fase se hace necesario validar la brecha de desempeño, determinar los objetivos instruccionales, confirmar el público objetivo, identificar los recursos requeridos para completar el método y determinar los sistemas de distribución. Completando estos pasos, se da lugar a la fase de diseño. Durante el diseño se verifica cuál el desempeño que se quiere lograr y los métodos apropiados de evaluación. La fase de desarrollo se caracteriza por generar y validar los recursos de aprendizaje que se necesitan para cada módulo instruccional, para esto se requiere generar el contenido, seleccionar los sistemas de apoyo, se construye la guía del profesor y del estudiantes y se realiza una prueba piloto. Después de esta fase, se prepara el

ambiente de aprendizaje y a los estudiantes (fase de implementación). Finalmente, en la fase de evaluación se valida y verifica la calidad de los productos y recursos instruccionales desarrollados para el ambiente de aprendizaje (Maribe, 2009).

Es importante hacer una breve introducción a la fase de análisis para exponer más adelante las generalidades de la fase de diseño. La fase de análisis tiene como propósito identificar las causas posibles de la brecha de desempeño, de tal manera que si se identifica que la causa es por falta de conocimiento y habilidades, se proceda a aplicar el método ADDIE. El procedimiento para completar esta fase es el siguiente, y consta de 6 pasos: *evaluación de desempeño y definición del propósito, determinar los objetivos instruccionales, análisis de los estudiantes, identificar los recursos necesarios, buscar y analizar los diferentes sistemas de distribución y gestionar el plan proyecto*. Al completar esta fase, se debe elaborar un resumen de todo este análisis.

La *evaluación de desempeño* tiene como propósito determinar cuál va a hacer el objetivo del programa de instrucción luego de haber definido la brecha de desempeño, para luego *determinar los objetivos instruccionales*, en donde se debe establecer cuáles son los conocimientos y habilidades que deben ser adquiridos al final del curso, en otras palabras, qué área de conocimiento o qué habilidad debe desarrollar para adquirir experticia. El tercer componente de esta fase, es elaborar un *análisis de los estudiantes*, identificando sus características individuales y las actitudes que pueden favorecer y facilitar el aprendizaje durante el programa. El cuarto componente, tiene que ver con la planificación y selección de recursos necesarios para llevar a cabo el programa instruccional o ambiente de aprendizaje, es decir, *identificar los recursos necesarios*. Finalmente, se debe *buscar los sistemas de distribución* y seleccionar el más adecuado para el propósito del programa

instruccional y los recursos disponibles. Este análisis debe dar como resultado los insumos necesarios para elaborar el diseño instruccional de todo el programa, *el plan proyecto* (Maribe, 2009)

Contenidos de la unidad. El siguiente segmento, estará centrado en exponer las generalidades de la fase de diseño de la metodología ADDIE y posteriormente se expondrá la parrilla instruccional que ha sido generada para este curso.

Diseño, es la segunda fase de la metodología ADDIE. En términos generales, durante esta fase, se determinarán y verificarán los desempeños esperados al término del curso, así como los métodos de prueba más apropiados; Los procedimientos más comunes bajo esta metodología son: *el Inventario de tareas, definir los objetivos de rendimiento, crear los métodos de prueba y calcular el retorno de la inversión* (Maribe, 2009).

Analizaremos cada uno de ellos por separado

Inicialmente tenemos el *Inventario de Tareas*. El objetivo de este es poder identificar las tareas necesarias para alcanzar los logros instruccionales, así como los resultados esperados al término del curso. Teniendo en cuenta esto, se hace necesario especificar los elementos que componen el inventario. Por un lado, están las actividades o las tareas, estas especifican los desempeños necesarios para alcanzar los logros y se pueden clasificar, de manera muy general, en tres categorías. Las tareas cognitivas, las tareas motas y las procedimentales. Estas se organizan de tal manera que se pueda identificar de manera visual la secuencia preferida, un diagrama es el producto resultante de este procedimiento. Por otro lado, están los logros instruccionales, estos deberían ser el resultado de haber realizado las actividades propuestas, y se expresan en términos de conocimientos,

habilidades, procedimientos entre otros. El procedimiento para realizar el inventario es el siguiente:

En primer lugar, se debe tener en cuenta al iniciar retomando los propósitos a desarrollar. Después, se le debe asignar un logro instruccional al propósito y que a su vez lo complemente. En tercer lugar, se debe identificar las tareas esenciales para alcanzar los logros instruccionales; estos se deben presentar a partir de un verbo de desempeño, dicho de otra manera, se deben utilizar términos que den cuenta de las actividades de manera clara y precisa, esto permitirá identificar el alcance real del usuario al realizar una actividad.

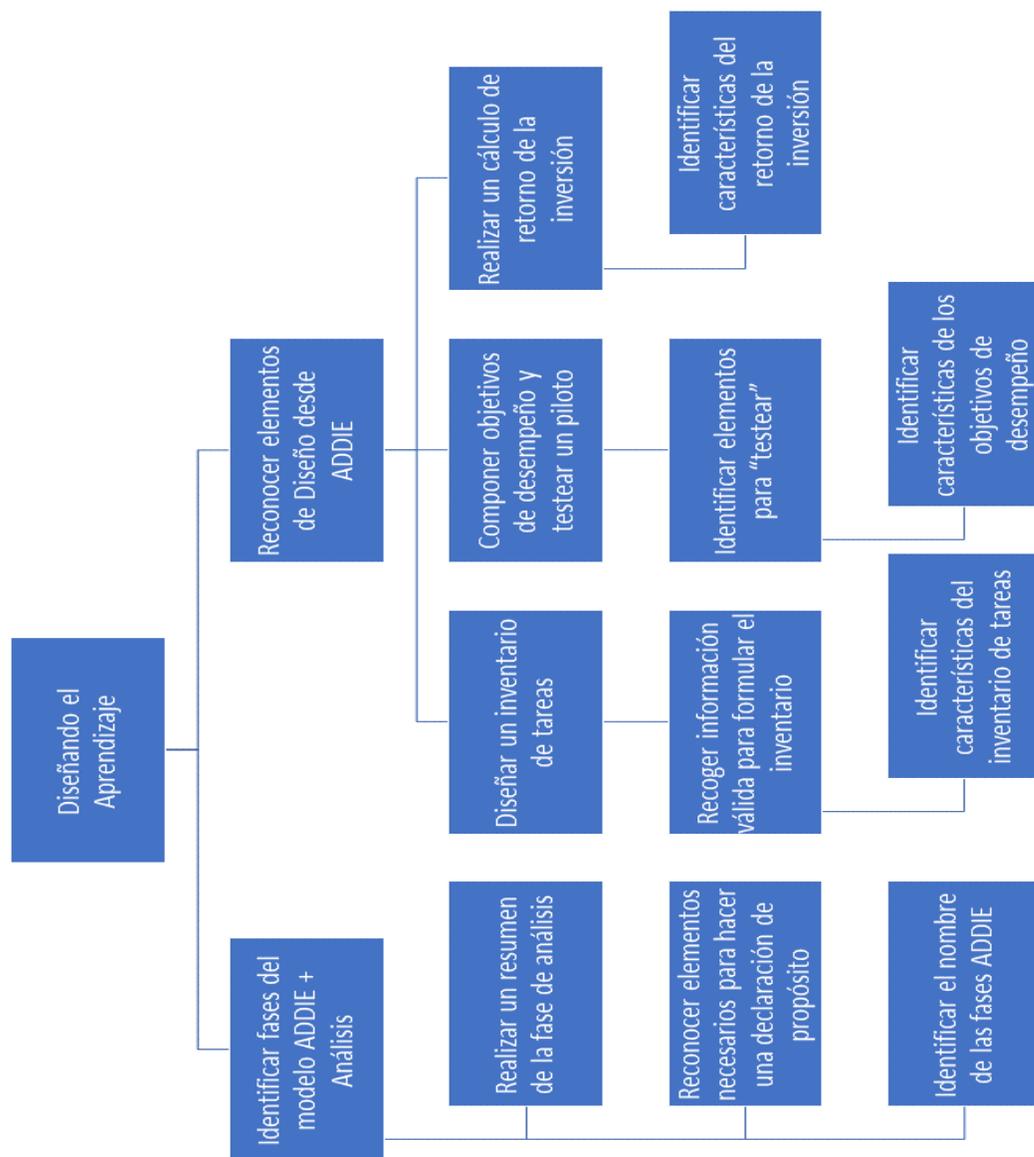
El segundo procedimiento es *definir los objetivos de rendimiento*. Estos últimos permiten definir el mínimo necesario que debe alcanzar un usuario para ser considerado competente, esto quiere decir que a partir de ellos se definen las condiciones y los criterios para poder medir un desempeño. Para esto, es válido hacer uso de terminología como la Taxonomía de Bloom para definir de manera específica lo que se espera de una actividad. Existen tres componentes en los objetivos de rendimiento: El desempeño, que hace referencia a lo que el estudiante debe hacer; Las condiciones, que indican las situaciones o contextos en los que se debe dar un comportamiento y, por último, el criterio, que se refiere al mínimo desempeño requerido para ser considerado aceptable.

El tercer procedimiento es la creación de los métodos de prueba. El objetivo principal de este espacio es generar elementos que permitan testear los desempeños de los usuarios. La retroalimentación que se da a partir de estos elementos facilita, tanto a estudiantes como a profesores, elementos para evidenciar si realmente hay aprendizajes o cuál próximos pueden estar los usuarios de alcanzar las metas esperadas. A su vez, estos

elementos permiten al diseñador instruccional, determinar la calidad de las instrucciones y/o disposiciones de los elementos entregados a los usuarios. Las preguntas que corresponden a este procedimiento se centran en la si el usuario fue capaz o no de desenvolverse adecuadamente y si le fue posible realizar las actividades. En ese sentido el foco está en el desempeño de los estudiantes sobre las actividades planteadas durante el inventario de tareas, estas serán las herramientas de prueba.

El último procedimiento que tratar es *calcular el retorno de la inversión*. El objetivo principal es poder determinar los costos que implicaría construir con éxito un curso desde la metodología ADDIE. Para esto, se requiere de dos elementos fundamentales. El primero es el costo estimado de cada una de las fases. Por ejemplo, el costo que implica desarrollar los contenidos teniendo en cuenta cada uno de los aspectos que lo involucra, es decir los salarios de los desarrolladores, los materiales necesarios, impresiones, formularios, entre otros. Después de haber estimado estos elementos para cada una de las fases, se debe determinar los posibles beneficios que conlleva realizar el curso y estimar el valor de cada uno de ellos, para después ser contrastado con los costos. Por ejemplo, si se está realizando una capacitación en SG-SST se debe especificar los valores aproximados que implica una reducción de accidentes laborales o incapacidades médicas. Al poseer los valores de los beneficios alcanzados por entrenar o capacitar a una población específica, estos deben ser divididos por los costos iniciales; el resultado, expresado en valores porcentuales debe exceder el 100% para ser considerado rentable. Al finalizar estos cuatro procedimientos, los productos resultantes conformarán el resumen de la etapa de diseño.

Anexo 2 – Inventario de tareas



Anexo 3 – Parrilla Instruccional del curso

Sesión Introductoria	
<i>Serial</i>	<i>Explicación</i>
Dis_Ses1_1	Introducción: ¿Cómo estudiar este curso?
Dis_Ses1_2	¿Cómo está organizado este curso?
Dis_Ses1_3	¿Cómo organizar mi ambiente de estudio?
Dis_Ses1_4	Foro de Presentación personal
Dis_Ses1_5	Conceptos Básicos para el curso
Sesión 1: "Antecedentes y Fase de diseño - Etapa 1"	
<i>Explicación</i>	
Dis_Ses2_1	Diseño Instruccional y Modelo ADDIE
Dis_Ses2_2	¿Qué conoce el aprendiz sobre el modelo ADDIE y la Fase de Diseño?
Dis_Ses2_3	Resumen de la Fase de Análisis
Dis_Ses2_4	Atención sobre el Módulo
Dis_Ses2_5	Fase de diseño - Etapa 1
Dis_Ses2_6	¿Qué es el Inventario de tareas?
Dis_Ses2_7	Ejercicio: "Características del Inventario de Tareas"
Dis_Ses2_8	Ejercicio: "Tipos de Tareas"
Dis_Ses2_9	¿Cómo se elabora un Inventario de Tareas?
Dis_Ses2_10	Ejercicio: "5 fases para elaborar un inventario de Tareas"
Dis_Ses2_11	Ejercicio: "Recolección de la información"
Dis_Ses2_12	Caso real, logros instruccionales y recolección de la información
Dis_Ses2_13	Realización de las primeras dos fases del inventario de tareas
Dis_Ses2_14	Caso real, tareas primarias de desempeño y los prerequisites
Dis_Ses2_15	Realización de las últimas dos fases del inventario de tareas
Sesión 2: "Fase de diseño - Etapa 2"	
<i>Explicación</i>	
Elementos necesarios para construir los Objetivos de desempeño y hacer	
Dis_Ses3_1	Testing
Dis_Ses3_2	¿Qué conoce el aprendiz sobre los Objetivos?
Dis_Ses3_3	Atención sobre el Módulo
Dis_Ses3_4	Objetivos de desempeño

Dis_Ses3_5	Ejercicio: "Características de los Objetivos"
Dis_Ses3_6	Ejercicio: "Tipos de Objetivos"
Dis_Ses3_7	Testing
Dis_Ses3_8	Ejercicio: "Características del Testing"
Dis_Ses3_9	Ejercicio: "Testing en ejemplos"
Dis_Ses3_10	Caso real, ejemplificación sobre los los objetivos de desempeño
Dis_Ses3_11	Realización de los objetivos de Desempeño
Dis_Ses3_12	Caso real, ejemplificación sobre Testing
Dis_Ses3_13	Realización de Testing en ejemplos propios
Dis_Ses3_14	Contraste - Tareas VS Testing

Sesión 3: Fase de Diseño - Etapa 3

Explicación

	Elementos que serán necesarios para realizar el retorno de la inversión y la evaluación costo/beneficio
Dis_Ses4_1	
Dis_Ses4_2	¿Qué conoce el aprendiz sobre el retorno de la inversión?
Dis_Ses4_3	Atención sobre el Módulo
Dis_Ses4_4	¿Qué es el cálculo de retorno de la inversión?
Dis_Ses4_5	Ejercicio: "Características Retorno de la inversión"
Dis_Ses4_6	Ejercicio: "Tipos de Costos"
Dis_Ses4_7	Evaluación costo/beneficio
Dis_Ses4_8	Ejercicio: "Lista de potenciales beneficios"
Dis_Ses4_9	Ejercicio: "Asignación de valores"
Dis_Ses4_10	Caso real, ejemplificación cálculo de costo
Dis_Ses4_11	Realización del cálculo de los costos del curso
Dis_Ses4_12	Caso real, Ejemplificación de evaluación de beneficios
Dis_Ses4_13	Realización de lista potencial de beneficios
Dis_Ses4_14	Comparación de costos del curso y beneficios del curso

Anexo 4 – Parrilla Instruccional:

Sesión 1: "Antecedentes y Fase de diseño - Etapa 1"			
	Explicación	Contenidos	Tipo de recurso
Dis_Ses2_1	Diseño Instruccional y Modelo ADDIE	Introducción al D.I. y al Modelo	Infografía
Dis_Ses2_2	¿Qué conoce el aprendiz sobre el modelo ADDIE y la Fase de Diseño?	Preguntas de conocimientos previos	Interactivo
Dis_Ses2_3	Resumen de la Fase de Análisis	Elementos previos necesarios para abordar el curso	Video
Dis_Ses2_4	Atención sobre el Módulo	Recurso atencional y motivacional	Audio
Dis_Ses2_5	Fase de diseño - Etapa 1	Elementos para empezar el módulo	Etiqueta
Dis_Ses2_6	¿Qué es el Inventario de tareas?	Contenido	Interactivo
Dis_Ses2_7	Ejercicio: "Características del Inventario de Tareas"	Ejercicios de comprensión (básicos)	Interactivo
Dis_Ses2_8	Ejercicio: "Tipos de Tareas"	Ejercicios de comprensión (superiores)	Foro
Dis_Ses2_9	¿Cómo se elabora un Inventario de Tareas?	Contenido	Interactivo
Dis_Ses2_10	Ejercicio: "5 fases para elaborar un inventario de Tareas"	Ejercicios de comprensión (básicos)	Interactivo
Dis_Ses2_11	Ejercicio: "Recolección de la información"	Ejercicios de comprensión (superiores)	Foro
Dis_Ses2_12	Caso real, ejemplificación sobre las afirmaciones de propósito y los logros instruccionales		
Dis_Ses2_13	Realización de las primeras dos fases del inventario de tareas	Caso y Ejercicio de aplicación	Actividad tipo tarea: PDF + Envío
Dis_Ses2_14	Caso real, ejemplificación sobre las tareas primarias de desempeño y los prerrequisitos		
Dis_Ses2_15	Realización de las últimas dos fases del inventario de tareas	Caso y Ejercicio de aplicación	Actividad tipo tarea: PDF + Envío

Curso: Diseñar el aprendizaje en el modelo ADDIE

Sesión Introductoria: introducción ¿cómo estudiar este curso?

Subsección 1: Antes de empezar

Código de recurso: Dis_Ses1_2

Tipo de recurso: Video tutor

Personajes:

María Juliana Carrillo

Síntesis de la situación: El video tiene como propósito preparar a los estudiantes para que se dispongan a aprender los elementos de este curso.

Código	Texto narrado
<i>Dis_Ses1_2_1</i>	<p>Hola, bienvenidos nuevamente.</p> <p>En primer lugar, echaremos un vistazo al a etapa de análisis, la primera fase del modelo ADDIE, a fin de organizar el aprendizaje y entender lo elementos pertinentes de la siguiente fase, la de diseño, la cual es la que estudiaremos y profundizaremos en este curso.</p>
<i>Dis_Ses1_2_2</i>	<p>Adicionalmente, vamos a repasar los conceptos necesarios del modelo ADDIE e identificaremos lo que cada uno de ustedes sabe acerca de la fase de diseño y de esta manera, poder empezar a estudiar el paso a paso de esta fase.</p> <p>En este proceso es fundamental su participación activa, pues solo estudiando y poniendo en práctica, lo aprendido en cada uno de estos pasos, ustedes lograran tener las herramientas necesarias para ser diseñadores instruccionales capaces de usar los aspectos psicológicos y pedagógicos que le permitan crear ambientes virtuales de aprendizaje efectivos, innovadores, facilitadores y estimulantes.</p>
<i>Dis_Ses1_2_3</i>	<p>El curso está organizado de tal manera, que ustedes puedan organizar su tiempo de acuerdo al cronograma establecido, el cual ustedes pueden descargar en la etiqueta de ¿Cómo está organizado el curso?.</p> <p>Durante el tiempo que le dedique a cada sesión, les recomendamos focalizar su atención, tomar apuntes, completar cada sesión y realizar todos los ejercicios y actividades propuestas. Adicionalmente, le invitamos a situarse en lugar con buena luz, donde no haya mucho ruido y pueda concentrarse fácilmente. Esto facilitará su proceso de aprendizaje y le permitirá hacer seguimiento del mismo.</p>
<i>Dis_Ses1_2_3</i>	<p>Por último, le invitamos participar en el foro social para presentarse con sus compañeros y compartir sus experiencias como facilitadores.</p> <p>Adelante!</p>

DISEÑO INSTRUCCIONAL

- Proceso sistemático empleado para desarrollar programas de entrenamiento y educación de manera consistente y confiable.
- Proceso iterativo de planificación de objetivos de desempeño.
- Intervención potencial para cerrar brechas de desempeño por falta de conocimiento y habilidades



- Se centra en el aprendizaje individual
- Utiliza un enfoque sistémico sobre conocimiento y aprendizaje humano
- Orientado a los objetivos de desempeño

5
Componentes

1. Situación
 2. Capacidad Aprendida
 3. Objeto
 4. Acción
 5. Herramientas
- } Resultado del aprendizaje

Ilustración de los componentes conceptuales del diseño instruccional

ADDIE

Análisis Identificar las causas probables de las brechas de desempeño

Resumen del análisis

- Validar la brecha de desempeño
- Determinar los objetivos instruccionales
- Audiencia
- Identificar los recursos
- Seleccionar los sistemas de distribución

Diseño Verificar el desempeño deseado y los métodos de evaluación apropiados

Resumen de diseño

- Inventario de tareas
- Objetivos de desempeño
- Estrategias de evaluación (Rúbrica)
- Cálculo del retorno de la inversión
- Evaluación de la relación costo/beneficio

Desarrollo Generar y validar los recursos de aprendizaje que se requieran durante los módulos instruccionales

Recursos de aprendizaje

- Generar el contenido
- Seleccionar los medios de apoyo
- Desarrollar la guía para el profesor
- Desarrollar la guía para el estudiante
- Revisiones formativas
- Prueba piloto

Implementación Preparar el ambiente de aprendizaje y atraer a los estudiantes

Estrategias de implementación

- Preparación del profesor
- Preparación del estudiante

Evaluación Evaluar la calidad de los productos y procesos instruccionales

Plan de evaluación

- Definir los criterios de evaluación
- Seleccionar herramientas de evaluación
- Evaluar



powered by

 PIKTOCHART

Curso: Diseñar el aprendizaje en el modelo ADDIE

Sesión 1: Antecedentes y Fase de diseño - Etapa 1

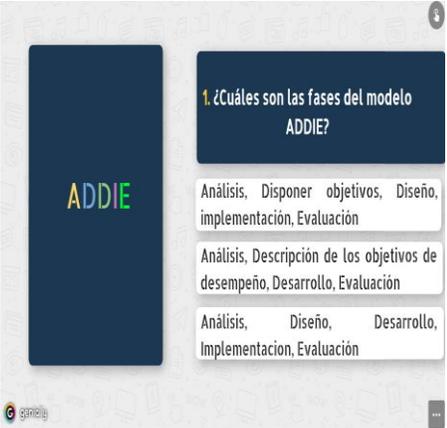
Subsección 1: Conocimiento previo

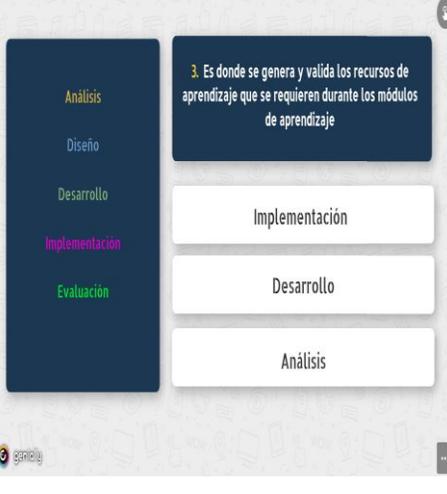
Código de recurso: Dis_Ses2_2

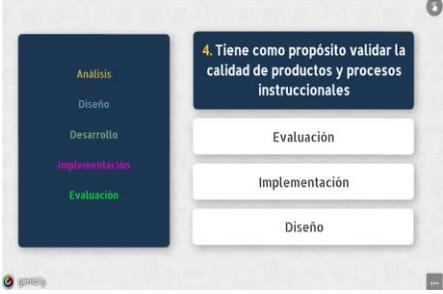
Tipo de recurso: interactivo

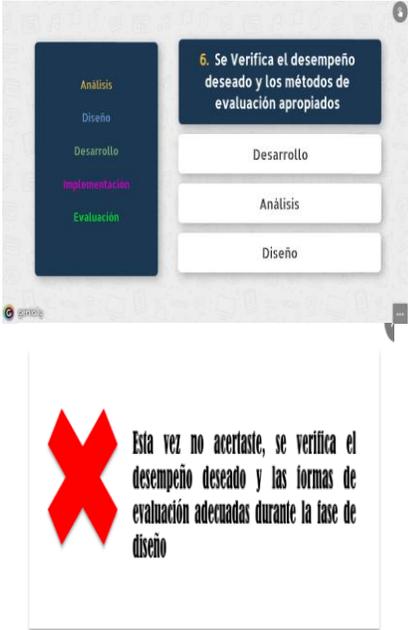
Guion de virtualización

Ejercicio de comprensión: Conocimiento previo necesario para continuar con la fase de Diseño

	Portada	
<i>Dis_Ses2_2_1</i>	Primera pregunta: 1. ¿Cuáles son las fases del modelo ADDIE? a) Análisis, disponer objetivos, diseño, implementación, evaluación b) Análisis Descripción de los objetivos de desempeño, desarrollo, evaluación c) Análisis, diseño, d) desarrollo,	

	<p>implementación, evaluación (Si selecciona a) o b) Desplegar ventana que diga “ Esta vez no acertaste, las fases del modelo ADDIE son: análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación”)</p>	
<p><i>Dis_Ses2_2_2</i></p>	<p>Segunda pregunta</p> <p>2. Es el paso a través del cual se busca identificar las causas probables de las brechas de desempeño:</p> <p>a) Diseño b) Análisis c) Evaluación</p> <p>(Si selecciona a) o C) desplegar ventana que diga “Esta vez no acertaste, las causas probables de desempeño se identifican durante la fase de análisis”)</p>	
<p><i>Dis_Ses2_2_3</i></p>	<p>Tercera pregunta</p> <p>3. Es donde se genera y valida los recursos de aprendizaje que se requieren durante los módulos de aprendizaje:</p> <p>a) Implementación b) Desarrollo c) Análisis</p> <p>(Si selecciona la a) o la C) desplegar ventana que diga</p>	

	<p>“Esta vez no acertaste, los recursos de aprendizaje se validan durante la fase de desarrollo)</p>	
<p><i>Dis_Ses2_2_4</i></p>	<p>Cuarta pregunta</p> <p>4. Tiene como propósito validar la calidad de productos y procesos instruccionales</p> <p>a) Evaluación b) Implementación c) Diseño</p> <p>(Si selecciona la respuesta b) o c) se desplegará una ventana que diga “ Esta vez no acertaste, evaluar la calidad de los productos y procesos instruccionales, le corresponde a la fase de evaluación.)</p>	 
<p><i>Dis_Ses2_2_5</i></p>	<p>Quinta pregunta</p> <p>5. Son métodos y estrategias para preparar a los profesores y estudiantes para el ambiente de aprendizaje virtual:</p> <p>a) Diseño b) Desarrollo c) Implementación</p> <p>(Si selecciona la a) o b) desplegar una ventana que diga “ es en la fase de</p>	

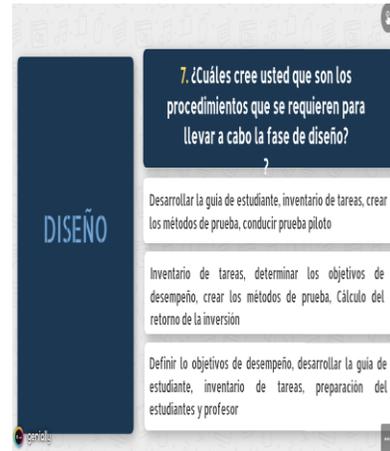
	<p>implementación en donde a través de métodos y estrategias, se prepara a los estudiantes y profesores)</p>	
<p><i>Dis_Ses2_2_6</i></p>	<p>Sexta pregunta</p> <p>6. Se verifica el desempeño deseado y los métodos de evaluación apropiados:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Desarrollo b) Análisis c) Diseño <p>(Si seleccionada la a) o b) desplegar una ventana que diga “ Esta vez no acertaste, se verifica el desempeño deseado y las formas de evaluación adecuadas durante la fase de diseño”)</p>	

Séptima pregunta

7. ¿Cuáles cree usted que son los procedimientos que se requieren para llevar a cabo la fase de diseño?

- a) Desarrollar la guía de estudiante, inventario de tareas, crear métodos de prueba, conducir prueba piloto.
- b) Inventario de tareas, determinar los objetivos de desempeño, crear métodos de prueba, cálculo de retorno de la inversión
- c) Definir los objetivos de desempeño, desarrollar la guía de estudiante, inventario de tareas, preparación de estudiantes y profesor.

(Si selecciona a) y c) desplegar ventana que diga “ Esta vez no acertaste, los procedimientos son : inventario de tareas, determinar los objetivos de desempeño, crear los métodos de prueba y calcular el retorno a la inversión.)



Esta vez no acertaste, los procedimientos son: inventario de tareas, determinar los objetivos de desempeño, crear los métodos de prueba y calcular el retorno de la inversión

Dis_Ses2_2_7

(Finalización)



Curso: Diseñar el aprendizaje en el modelo ADDIE

Sesión 1: Antecedentes y Fase de diseño - Etapa 1

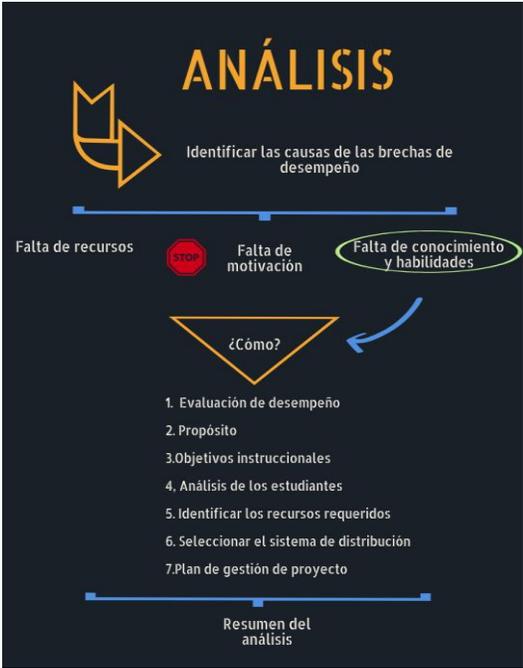
Subsección 1: Conocimiento previo

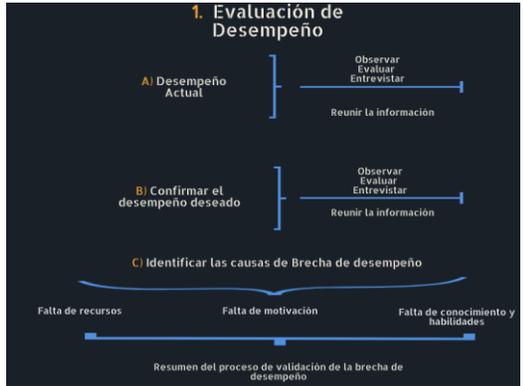
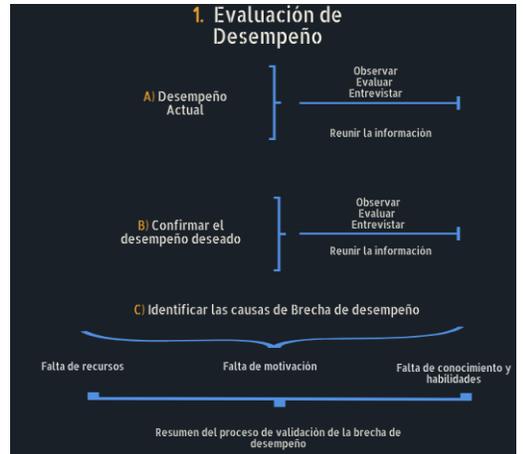
Código de recurso: Dis_Ses2_3

Tipo de recurso: Video con animación

Síntesis de la situación:

Código	Texto narrado	Ilustraciones de la infografía
	(Portada)	
<i>Dis_Ses2_3_1</i>	<p>Bienvenidos nuevamente, antes de profundizar sobre la fase de diseño, estudiaremos brevemente la fase de análisis, la primera fase que compone nuestro modelo ADDIE</p> <p>Esta fase busca identificar las causas probables de la brecha de desempeño de los estudiantes y determinar las necesidades formativas, para describir el entorno del aprendizaje y diseñar el curso.</p>	
<i>Dis_Ses2_3_2</i>	<p>Las causas de las brechas de desempeño pueden ser tres: la primera por falta de recursos, como puede la falta de acceso a internet o a un computador o por una capacidad cognitiva limitada; la segunda causa es por falta de motivación por parte del estudiante, y la última y más importante para efectos del</p>	

	<p>modelo ADDIE, es la falta de conocimiento y habilidades</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_3</i></p>	<p>El procedimiento para desarrollar la fase de análisis consta de 6 pasos, los cuales son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación de desempeño y definición del propósito del programa instruccional 2. Determinar los objetivos instruccionales 3. Analizar de los estudiantes 4. Identificar los recursos necesarios 5. Buscar y analizar los diferentes sistemas de distribución 6. Gestionar el plan del proyecto. <p>Estos componentes o pasos, los vamos a profundizar a continuación.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_4</i></p>	<p>Empecemos por la evaluación de desempeño. La evaluación o validación de desempeño tiene como finalidad establecer el propósito del programa instruccional a través de la brecha de desempeño identificada en los estudiantes. Consta de tres pasos, el primero es medir el desempeño actual, mediante tres metodologías: la observación, la evaluación y la entrevista. La información proveniente de estas metodologías se reúne y valora conjuntamente para establecer cuál es el desempeño actual de las personas que tomarán el curso o</p>	

	<p>personas que asemejan su situación actual.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_5</i></p>	<p>El siguiente paso de la evaluación de desempeño es determinar el desempeño deseado. Este equivale al máximo o mejor desempeño esperado en una persona en comparación del desempeño actual identificado en el paso anterior. Es por esto que en este paso se están identificando brechas entre el desempeño real y el esperado en las personas.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_6</i></p>	<p>El último paso de este componente, busca identificar las causas de las brechas de desempeño, mencionadas anteriormente, para identificar si las causas corresponden a falta de conocimiento y habilidades. Pues el modelo ADDIE para diseño de un programa instruccional solo se aplica cuando ésta la causa de la brecha de desempeño</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_7</i></p>	<p>Una vez realizado la evaluación de desempeño, se va a definir el propósito del programa. Para expresar este propósito, debe ser en un lenguaje simple en un párrafo de no más de 25 palabras, mostrando la conexión existente entre la instrucción y las necesidades formativas. Como el ejemplo que se observa a continuación</p> <p>Hasta aquí hemos visto los elementos básicos de la fase de análisis y el primer paso del procedimiento, les invitamos a ver el siguiente video para ver los pasos restantes.</p>	<p>Ej: El propósito de este programa instruccional es presentar un recorrido sobre la fase de diseño del modelo ADDIE, con el fin de ofrecer estrategias efectivas para los ambientes virtuales de aprendizaje</p> 

Dis_Ses2_3_8

El segundo paso de la fase de análisis es determinar los objetivos instruccionales, que van dirigidos hacia el objetivo de aprendizaje final, es decir, los conocimientos y habilidades que deben ser adquiridos al finalizar el curso “ lo que debe saber o está en capacidad de hacer como resultado de su participación en el curso”

Para definir los objetivos instruccionales lo invitamos a observar en la siguiente imagen la Taxonomía de procesos de pensamiento de Bloom, esta lista con ejemplos de verbos instruccionales le ayudará a construir sus objetivos instruccionales



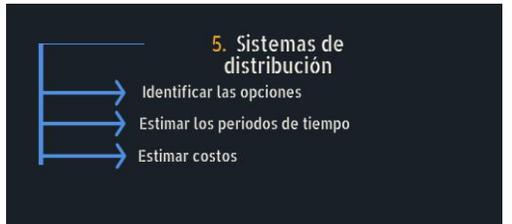
Dis_Ses2_3_9

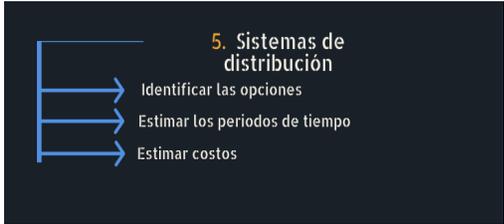
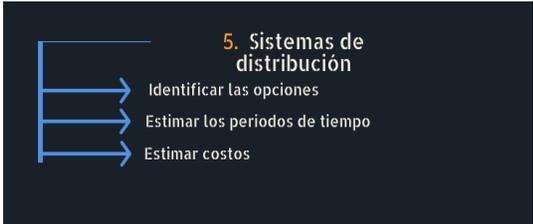
El tercer componente de esta fase, es el análisis de los estudiantes, en donde se busca identificar las habilidades, la experiencia, las preferencias, las características generales del estudiante, así como sus fortalezas y debilidades como aprendices.

Para esto es necesario realizar el siguiente recorrido:

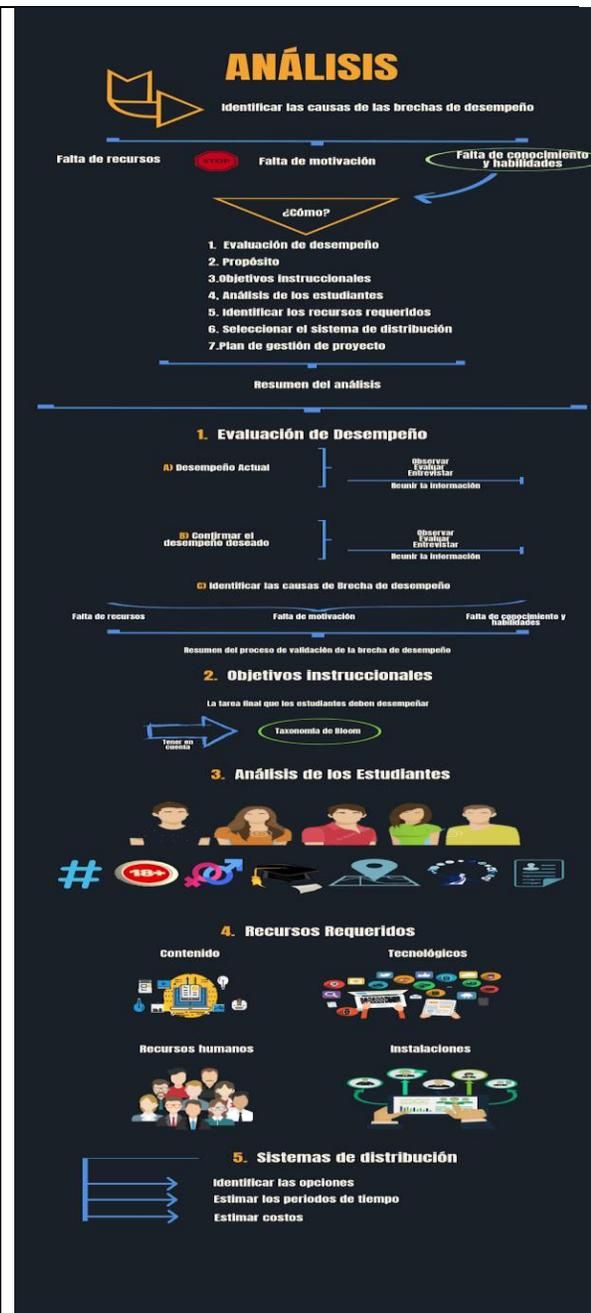
1. Número de estudiantes
2. Características generales del grupo (promedio de edad, género, el nivel educativo)
3. Ubicación de los estudiantes
4. Actitudes y habilidades que facilitan el ambiente de aprendizaje
5. Experiencia laboral



<p><i>Dis_Ses2_3_10</i></p>	<p>En cuarto lugar, se deben identificar los recursos necesarios para el programa instruccional: Inicialmente, los recursos de información, los cuales pueden ser usados como referencia para los contenidos de aprendizaje.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_11</i></p>	<p>Los recursos tecnológicos para determinar los elementos necesarios en el ambiente de aprendizaje.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_12</i></p>	<p>Los recursos humanos hacen referencia al personal necesario para el diseño, el desarrollo y la implementación del curso.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_2_13</i></p>	<p>Instalaciones instruccionales, donde se identifica el número de salas o ambientes (presenciales o virtuales) que se requieren, el número de estudiante permitidos por sala, así como la programación de los cursos.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_14</i></p>	<p>El quinto componente es determinar los sistemas de distribución potenciales para el desarrollo del programa instruccional y estimar su costo.</p> <p>Los sistemas de distribución más comunes son: encuentros</p>	

	<p>presenciales, entrenamiento virtual, videos, LMS, mixtos.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_3_15</i></p>	<p>En seguida, hay que estimar los periodos de tiempo para cada uno de los sistemas de distribución, es decir, los cronogramas de cada una de las fases que se desarrollarán a continuación hasta finalizar la formación de los participantes y su evaluación.</p>	 <p>5. Sistemas de distribución</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar las opciones Estimar los periodos de tiempo Estimar costos
<p><i>Dis_Ses2_2_16</i></p>	<p>Por último hay que estimar los costos de cada una de las fases del método ADDIE, tanto los requeridos para adquirir los recursos materiales e inmateriales necesarios, como los asociados al talento humano. Se obtiene así un presupuesto inicial de todo el proceso diseño instruccional.</p>	 <p>5. Sistemas de distribución</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar las opciones Estimar los periodos de tiempo Estimar costos

– Lo anterior fue un recorrido breve sobre la fase diseño, que nos permitirá disponer el aprendizaje para abordar la fase de diseño en profundidad, muchas gracias por su atención



Curso: Diseñar el aprendizaje en el modelo ADDIE

Sesión 1: Antecedentes y Fase de diseño - Etapa 1

Subsección 1: atención al módulo

Código de recurso: Dis_Ses2_4

Tipo de recurso: Audio

Código	Texto narrado
Dis_Ses2_4_1	<p>– Bienvenidos otra vez, en el siguiente módulo vamos a profundizar sobre la fase de diseño. Los invitamos a sacarle el mayor provecho posible a este curso. Antes de avanzar, es importante reconocer por qué decidieron tomar este curso y qué va a aportar en su trayectoria profesional como facilitadores en ambientes virtuales de aprendizaje. Esto los ayudará a disponer su atención en cada detalle del curso y alcanzar las herramientas necesarias para el diseño instruccional en ambiente virtuales, lo que ayudará a muchas personas a tener acceso al conocimiento y cerrar las brechas de desempeño. Espero disfruten y aprendan mucho durante el curso</p>

Anexo 10 - ¿Qué es el inventario de tareas?

Curso: Diseño Instruccional - Fase de Diseño

Etapa 1: Fase de diseño Inventario de Tareas

Subsección 2: Construyendo nuevos saberes

Código de recurso: *Dis_Ses2_6*

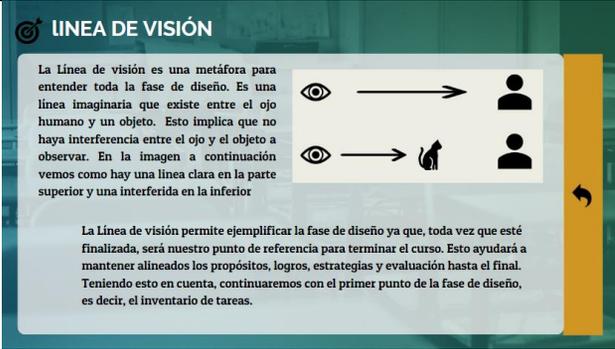
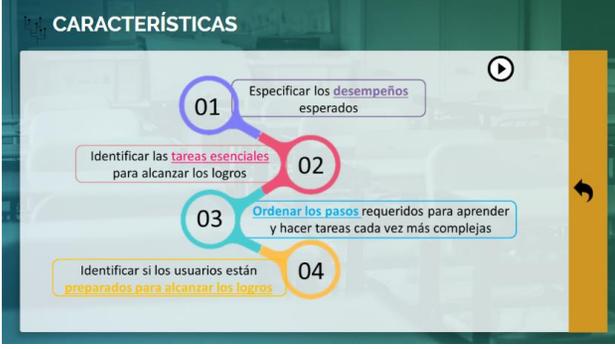
Tipo de recurso: Audio en Off ___ Lipsync ___ Animación ___ Video tutor en vivo ___ Interactivo ___X___

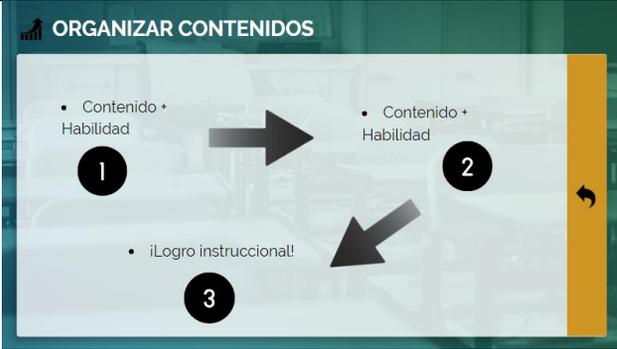
Escenarios: N/A

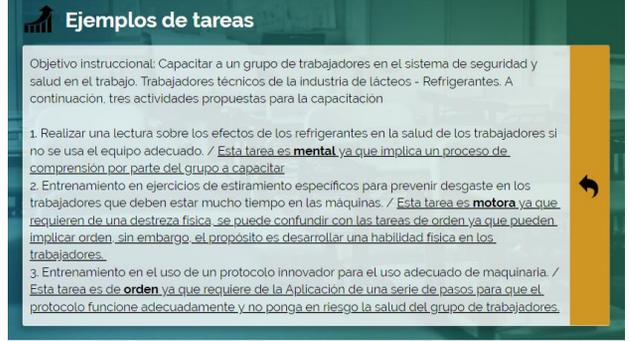
Personajes: N/A

Ruta de explicación: *Elementos inductivos y analógicos*

Código	Texto narrado	Ilustraciones de la infografía
<i>Dis_Ses2_6_1</i>	<p>Bienvenido a este video que lo introduce en la fase de diseño del modelo ADDIE.</p> <p>Esta fase se encuentra subdividida en 4 procedimientos, de los cuáles vamos a analizar el primero: realizar el inventario de tareas,</p>	 La infografía muestra el 'Inventario de tareas' dentro del 'Modelo ADDIE - Fase de Diseño'. Se divide en cinco columnas: 'LINEA DE VISIÓN' (con un ícono de diana), 'CARACTERÍSTICAS' (con un ícono de diagrama de flujo), 'ORGANIZAR CONTENIDOS' (con un ícono de lista de verificación), '¿QUÉ ES UNA TAREA?' (con un ícono de lápiz) y 'TIPOS DE TAREAS' (con un ícono de documento con lupa). Cada columna tiene un signo '+' debajo. En la parte inferior, hay una sección 'EJEMPLO DE TAREAS' con un ícono de gráfico de barras ascendente y una sección 'RESULTADOS DE APRENDIZAJE' con un ícono de documento con 'A+'. El logo de Genially está en la esquina inferior izquierda.

<p><i>Dis_Ses2_6_2</i></p>	<p>Antes que nada usaremos La Línea de visión como metáfora para entender toda la fase de diseño. Es una línea imaginaria que existe entre el ojo humano y un objeto. Esto implica que no haya interferencia entre el ojo y el elemento a observar. (Como se observa en la imagen) En la imagen a continuación vemos como hay una línea en la parte superior y una interferida en la inferior.</p> <p>La Línea de visión permite ejemplificar la fase de diseño ya que, (una vez esté finalizada) toda vez que esté finalizada, será nuestro punto de referencia para terminar el curso. Esto ayudará a mantener alineados los propósitos, logros, estrategias y evaluación hasta el final. Teniendo esto en cuenta, continuaremos con el primer punto de la fase de diseño, es decir, el inventario de tareas.</p>	 <p>LINEA DE VISIÓN</p> <p>La Línea de visión es una metáfora para entender toda la fase de diseño. Es una línea imaginaria que existe entre el ojo humano y un objeto. Esto implica que no haya interferencia entre el ojo y el objeto a observar. En la imagen a continuación vemos como hay una línea clara en la parte superior y una interferida en la inferior</p> <p>La Línea de visión permite ejemplificar la fase de diseño ya que, toda vez que esté finalizada, será nuestro punto de referencia para terminar el curso. Esto ayudará a mantener alineados los propósitos, logros, estrategias y evaluación hasta el final. Teniendo esto en cuenta, continuaremos con el primer punto de la fase de diseño, es decir, el inventario de tareas.</p>
<p><i>Dis_Ses2_6_3</i></p>	<p>El “Inventario de tareas” nos va a permitir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Especificar los <u>desempeños</u> esperados o logros instruccionales. - Identificar las <u>tareas esenciales</u> para alcanzar estos desempeños. - <u>Ordenar los pasos</u> requeridos para aprender y hacer tareas cada vez más complejas. - Analizar si los usuarios están <u>preparados para alcanzar los logros</u> 	 <p>CARACTERÍSTICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 01 Especificar los <u>desempeños</u> esperados 02 Identificar las <u>tareas esenciales</u> para alcanzar los logros 03 <u>Ordenar los pasos</u> requeridos para aprender y hacer tareas cada vez más complejas 04 Identificar si los usuarios están <u>preparados para alcanzar los logros</u>

<p><i>Dis_Ses2_6_4</i></p>	<p>Es posible que los usuarios nunca lleguen a conocerlo, sin embargo es una herramienta que nos servirá de guía a la hora de armar el curso.</p> <p>Esto sucede porque el inventario de tareas es la guía desde la que se organizan los contenidos, de tal manera que los usuarios puedan desarrollar paulatina y progresivamente las habilidades esperadas como aprendizaje.</p> <p>Sobre esta secuencia de contenidos se diseña una estrategia instruccional, pero de esto hablaremos más adelante. Ahora nos centraremos en comprender a qué se refieren las tareas que se organizan en el inventario.</p>	 <p>ORGANIZAR CONTENIDOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Contenido + Habilidad (1) → Contenido + Habilidad (2) Contenido + Habilidad (1) → ¡Logro instruccional! (3)
<p><i>Dis_Ses2_6_5</i></p>	<p>Una tarea es una pieza del trabajo a realizar en un tiempo determinado.</p> <p>A manera de ejemplo, podríamos decir que si una persona quiere comer una pizza durante su almuerzo, las tareas necesarias para lograrlo son: reconocer la oferta de pizzas que hay en restaurante, seleccionar la que mejor se acomode a su gusto, presupuesto y apetito, hacer la orden con el mesero, comer cada una de las tajadas una vez servida la orden, hasta que se sienta satisfecho.</p> <p>Se podría decir que el logro de esta serie de tareas es la de “hacer una solicitud de compra para almuerzo”.</p>	 <p>¿QUÉ ES UNA TAREA?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer la oferta de pizzas 2. Seleccionar la que mejor se acomode a su gusto, presupuesto y apetito 3. Hacer la orden con el mesero 4. Comer cada una de las tajadas una vez servida la orden 5. Hasta que se sienta satisfecho <p>Buy</p>

<p><i>Dis_Ses2_6_6</i></p>	<p>Hay tres tipos de tareas: las tareas mentales, las tareas motoras y las de orden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las tareas mentales son aquellas en las que utilizamos pensamientos, ideas o percepciones sobre el mundo para ser solucionadas, (procesos cognositivos) - Las tareas motoras requieren una destreza física para ser realizada (Habilidades psicomotoras) - y finalmente, las tareas de orden implican que se realice una secuencia de pasos dada para ser resuelta (Habilidades comunicativas, expresivas o aplicativas) 	 <p>TIPOS DE TAREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentales → Procesos cognositivos • Motoras → Habilidades psicomotoras • Orden → Habilidades comunicativas, expresivas o aplicativas
<p><i>Dis_Ses2_6_7</i></p>	<p>Aquí, un ejemplo de cada una de las tareas, consideren la siguiente situación:</p> <p>El objetivo de un determinado curso es capacitar a un grupo de trabajadores en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Son personas que trabajan en la industria de lacteos como personal técnico (Refrigeradores)</p> <p>Para ello, se determinan tres actividades dentro del curso.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una lectura sobre los efectos de los refrigerantes en la salud de los trabajadores si no se usa el equipo adecuado / <u>Esta tarea es Mental ya que implica un proceso de comprensión por parte del grupo de trabajadores.</u> 2. Entrenamiento en ejercicios de estiramiento específicos para prevenir desgaste en los trabajadores que deben estar mucho tiempo en las máquinas. / <u>Esta tarea es motora ya que requieren de una destreza física, se puede confundir con las tareas de orden ya que pueden implicar una secuencia, sin embargo, el propósito es desarrollar una habilidad física en los trabajadores.</u> 3. Entrenamiento en el uso de un protocolo innovador para el uso adecuado de maquinaria. / <u>Esta tarea es de orden</u> 	 <p>Ejemplos de tareas</p> <p>Objetivo instruccional: Capacitar a un grupo de trabajadores en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Trabajadores técnicos de la industria de lácteos - Refrigerantes. A continuación, tres actividades propuestas para la capacitación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una lectura sobre los efectos de los refrigerantes en la salud de los trabajadores si no se usa el equipo adecuado. / <u>Esta tarea es mental ya que implica un proceso de comprensión por parte del grupo a capacitar</u> 2. Entrenamiento en ejercicios de estiramiento específicos para prevenir desgaste en los trabajadores que deben estar mucho tiempo en las máquinas. / <u>Esta tarea es motora ya que requieren de una destreza física se puede confundir con las tareas de orden ya que pueden implicar orden sin embargo, el propósito es desarrollar una habilidad física en los trabajadores.</u> 3. Entrenamiento en el uso de un protocolo innovador para el uso adecuado de maquinaria. / <u>Esta tarea es de orden ya que requiere de la Aplicación de una serie de pasos para que el protocolo funcione adecuadamente y no ponga en riesgo la salud del grupo de trabajadores.</u>

	<p><u>ya que requiere de la Aplicación de una serie de pasos para que el protocolo funcione adecuadamente y no ponga en riesgo la salud del grupo de trabajadores.</u></p>	
<p><i>Dis_Ses2_6_8</i></p>	<p>Con esto finaliza esta explicación . A continuación podrá encontrar dos ejercicios que le permitirán afianzar estos conocimientos. Posteriormente, encontrará el recurso que le enseñará a construir un inventario de tareas.</p>	<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE</p> 

Anexo 11 – Ejercicios de comprensión (Básico y Superior)

Dis_Ses2_7: Características del Inventario de Tareas

Procesos de pensamiento Diferenciar

Composición del ejercicio: Quiz Ying Yang

A partir de la siguiente lista, identifique los propósitos para los cuáles se realiza el inventario de tareas

- Especificar los desempeños esperados
- Definir los objetivos de desempeño

- Identificar las tareas esenciales para alcanzar los logros
- Definir los logros instruccionales

- Ordenar por complejidad las tareas de aprendizaje
- Clasificar las tareas según su procedencia, virtual o real

- Identificar si los usuarios están preparados para alcanzar los logros
- Definir los métodos de evaluación para ver si los usuarios aprendieron

Respuesta correcta: Subrayada - Muy bien

Retroalimentación:

1. El inventario de tareas permite especificar los desempeños esperados. Los Objetivos los veremos más adelante
2. Recuerde que ya hemos revisado los logros instruccionales, eso hizo parte de la fase de análisis
3. Recuerde, las tareas deben ser ordenadas por complejidad, más no por su procedencia
4. No se preocupe, los métodos de evaluación serán presentados más adelante.

Dis_Ses2_8: Tipos de Tareas

Procesos de pensamiento Criticar

Composición del ejercicio:

A continuación serán presentados dos ejemplos de tareas y sus respectivas clasificaciones. Usted deberá elegir dos de ellas y decidir si está de acuerdo o no con su clasificación. Para ello deberá ingresar un nuevo tema en el foro con su perspectiva, posteriormente deberá elegir a dos compañeros y dar retroalimentación a su respuesta (de una breve explicación al respecto.)

- a) Un docente de matemáticas tiene el propósito de enseñarle a sus estudiantes acerca de cómo se resuelven problemas con regla de 3. Para lograrlo decide hacer que sus estudiantes practiquen sus habilidades matemáticas, entonces les deja una serie de ejercicios virtuales donde deben repetir una serie de pasos (Actividad Motora)
- b) El jefe de recursos humanos de una empresa desea capacitar a sus empleados de área con una nueva herramienta que les permite organizar la distribución del personal y sus horarios con mayor precisión. Para poder analizar el punto de partida de sus empleados decide dejarles una actividad en la que deben ordenar un turno nocturno con una serie de condiciones. (Tarea Mental)
- c) Un estudiante de enfermería debe aprender un nuevo procedimiento para realizar

Respuesta correcta: Entre paréntesis

Retroalimentación:

Según respuesta individual

Anexo 12 – ¿Cómo se realiza un Inventario de Tareas?

Curso: Diseño Instruccional - Fase de Diseño

Etapa 1: Fase de diseño Inventario de Tareas

Subsección 2: Construyendo nuevos Saberes

Código de recurso: *Dis_Ses2_9*

Tipo de recurso: Audio en Off __ Lipsync __ Animación __ Video tutor en vivo __ Interactivo __X__

Escenarios:

Personajes:

Ruta de explicación: Deductiva

Código	Texto narrado	Ilustraciones de la infografía
<i>Dis_Ses2_9_1</i>	<p>Sea bienvenido al segundo recurso de esta sesión.</p> <p>Hasta ahora hemos hablado de lo que es un inventario de tareas, sus características y el tipo de actividades que podemos encontrar. Ahora, mostraremos el paso a paso de su construcción.</p> <p>Para este procedimiento es importante tener claridad sobre el propósito del curso que se diseña, los logros u objetivos instruccionales que se pretende alcanzar y las características generales del grupo al cual van a abordar.</p>	

Para esta ocasión haremos uso de dos ejemplos que pueden encontrar en su “Guía de estudiante”.

Como se ha dado a entender, el inventario de tareas es aquel que permite construir y organizar el curso pues lo descompone desde sus aspectos más fundamentales. Es decir, permite relacionar los propósitos planteados, los logros instruccionales y las tareas que se deben realizar para alcanzar dichos logros. De esta manera quedará construido un mapa que permita visualizar de forma general la ruta de aprendizaje del curso desde la cuál se organizan sus componentes.

—

Dis_Ses2_9_2

La elaboración del inventario de tareas consta de 5 pasos.

1. Repetir la declaración de propósito
2. Reafirmar los logros instruccionales
3. Recolectar información para identificar tareas
4. Identificar y organizar tareas
5. Graficar el inventario de tareas



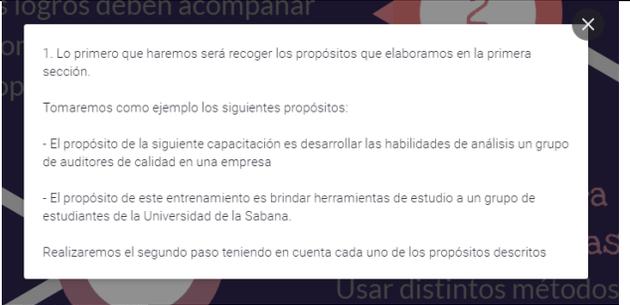
Dis_Ses2_9_3

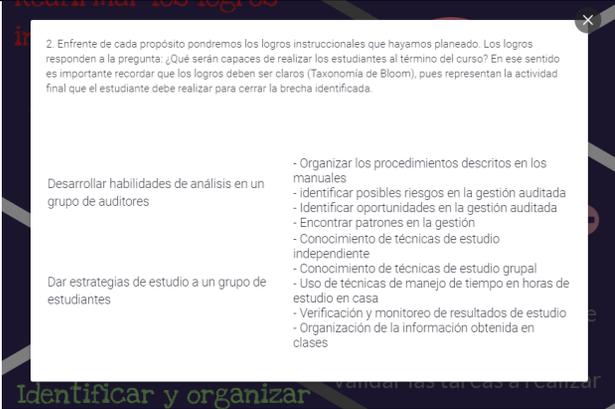
El primer paso es **Repetir la declaración de propósito.**

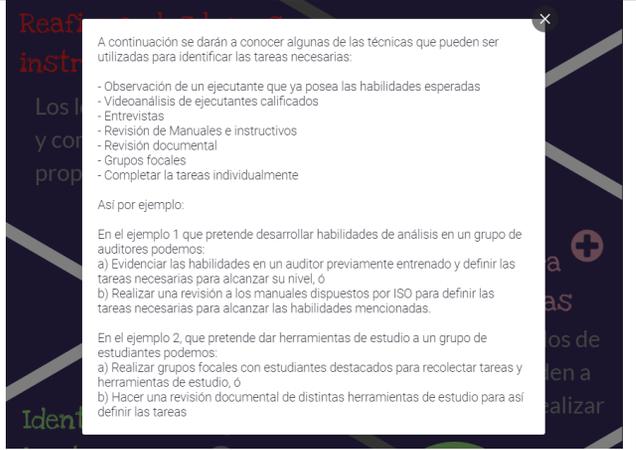
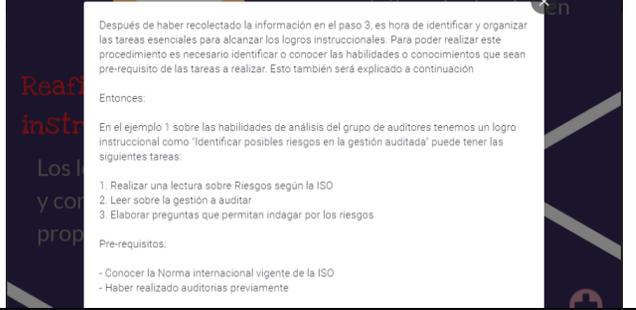
Durante la primera etapa del modelo se definieron los los propósitos del curso a realizar. Para poder hacer el inventario, se retoman dichos propósitos..

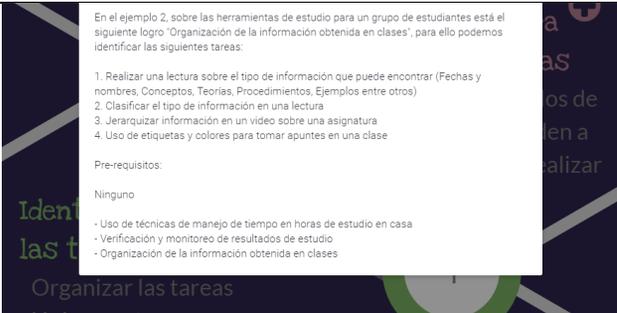
Al acercar el cursor al boton con el símbolo + podrán encontrar más información y ejemplos.

Acercar el cursor y dar una demostración

<p><i>Dis_Ses2_9_4</i></p>	<p>Aquí, dos ejemplos. Uno de tipo organizacional y otro del ámbito educativo.</p> <p>En el primero: desarrollar habilidades de análisis en un grupo de auditores de calidad en una empresa.</p> <p>En el segundo: brindar estrategias de estudios a un grupo de estudiantes de la Universidad de la Sabana.</p>	 <p>Mostrar todo el documento para que se pueda ver el “pop up”, acercar la imagen para que sea visible el texto</p>
<p><i>Dis_Ses2_9_5</i></p>	<p>El segundo paso es Reafirmar los logros instruccionales. Al igual que los propósitos, hemos abordado los logros instruccionales en la sesión 1 del curso.</p> <p>Estos logros acompañarán y complementarán los propósitos planteados en la paso 1. Haremos click en el botón y expondremos esta idea con los ejemplos mostrados.</p> <p>Los logros instruccionales o resultados de aprendizaje esperados responden a la pregunta ¿Qué serán capaces de hacer los estudiantes al término del curso?</p> <p>En este sentido es importante recordar que los logros deben ser claros y específicos. Para esto, nos podemos ayudar en la taxonomía de bloom, que nos ayuda a caracterizar los desempeños según sea necesario.</p>	

<p><i>Dis_Ses2_9_6</i></p>	<p>Para nuestro ejemplo 1, en el cual vamos a desarrollar habilidades de análisis, seleccionaremos los logros que le correspondan y los pondremos en frente del propósito. Así, podríamos decir que al finalizar el curso, los auditores estarán en capacidad de <u>“Identificar posibles riesgos en la gestión auditada.”</u> Alcanzar dichos logros, permitirá, en última instancia, alcanzar los propósitos del curso.</p> <p>Para nuestro segundo ejemplo. Podríamos decir que al finalizar el curso, los estudiantes estarán en capacidad de <u>“Organizar la información obtenida en clases”</u> y esto representa parte del entrenamiento que se quiere realizar con ellos. En este punto vale la pena pensar si nuestros propósitos y logros, son acordes a la capacidad de la población objetivo del curso, pues no debemos ofrecer algo que el curso no va a poder lograr. Esto se refiere a lo que el psicólogo Lev Vigotsky refería con identificar la zona de desarrollo próxima o proximal de los aprendices.</p> <p>Por ejemplo, si nuestro curso pretende dar un entrenamiento en habilidades comunicativas, pero los ejercicios del curso no permiten alcanzar dicho objetivo, estaremos incumpliendo un punto fundamental del diseño instruccional.</p>	 <p>2. Enfrente de cada propósito pondremos los logros instruccionales que hayamos planeado. Los logros responden a la pregunta: ¿Qué serán capaces de realizar los estudiantes al término del curso? En ese sentido es importante recordar que los logros deben ser claros (Taxonomía de Bloom), pues representan la actividad final que el estudiante debe realizar para cerrar la brecha identificada.</p> <p>Desarrollar habilidades de análisis en un grupo de auditores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizar los procedimientos descritos en los manuales - Identificar posibles riesgos en la gestión auditada - Identificar oportunidades en la gestión auditada - Encontrar patrones en la gestión - Conocimiento de técnicas de estudio independiente - Conocimiento de técnicas de estudio grupal <p>Dar estrategias de estudio a un grupo de estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de técnicas de manejo de tiempo en horas de estudio en casa - Verificación y monitoreo de resultados de estudio - Organización de la información obtenida en clases <p>Identificar y organizar</p> <p>Al hablar de los ejemplos, hacer énfasis en cada uno y subrayar los logros que están siendo mencionados.</p>
<p><i>Dis_Ses2_9_7</i></p>	<p>El tercer paso es Recolectar información para identificar tareas.</p> <p>Para poder saber el tipo de actividades que las personas deben realizar a lo largo del curso, es importante tener un sustento. Por este motivo, en este paso recolectaremos la información necesaria a partir de diferentes fuentes.</p>	 <p>3</p> <p>Recolectar información para identificar tareas</p> <p>Usar distintos métodos de recolección que ayuden a validar las tareas a realizar</p> <p>Identificar y organizar</p>

<p><i>Dis_Ses2_9_8</i></p>	<p>Aquí están descritos algunas técnicas de recolección de información. Cabe aclarar que no se utilizarán todas para cada caso, solo las que sean necesarias y respondan a la necesidad de nuestro curso.</p> <p>Si tomamos el ejemplo número 1, observaremos que podemos recolectar información a partir de dos fuentes confiables. La primera, haciendo observación de un Auditor entrenado que posea las habilidades de análisis que estamos tratando de instruir. La segunda, a partir de manuales de la Organización internacional de estandarización o ISO, por sus siglas en inglés.</p> <p>En el ejemplo 2, podemos realizar grupos focales en los que recolectaremos información sobre herramientas de estudio de estudiantes destacados que sepamos, tienen buena ejecución en estos aspectos. Si esta técnica es difícil de realizar, también podemos hacer una revisión documental de herramientas de estudio que hayan sido estudiadas y comprobadas. Esto le dará validez a nuestro curso.</p>	 <p>A continuación se darán a conocer algunas de las técnicas que pueden ser utilizadas para identificar las tareas necesarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación de un ejecutante que ya posea las habilidades esperadas - Videoanálisis de ejecutantes calificados - Entrevistas - Revisión de Manuales e instructivos - Revisión documental - Grupos focales - Completar la tareas individualmente <p>Así por ejemplo:</p> <p>En el ejemplo 1 que pretende desarrollar habilidades de análisis en un grupo de auditores podemos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Evidenciar las habilidades en un auditor previamente entrenado y definir las tareas necesarias para alcanzar su nivel, ó Realizar una revisión a los manuales dispuestos por ISO para definir las tareas necesarias para alcanzar las habilidades mencionadas. <p>En el ejemplo 2, que pretende dar herramientas de estudio a un grupo de estudiantes podemos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Realizar grupos focales con estudiantes destacados para recolectar tareas y herramientas de estudio, ó Hacer una revisión documental de distintas herramientas de estudio para así definir las tareas <p>Hacer énfasis primero en las técnicas. Después en los ejemplos y de ser posible, acompañarlo con una animación.</p>
<p><i>Dis_Ses2_9_9</i></p>	<p>En el paso número 4, vamos a identificar y organizar las tareas que los aprendices deben realizar para alcanzar los logros esperados.</p> <p>Es decir, que después de haber recolectado información sobre los desempeños, vamos a traducir esa información a una serie de tareas que tengan orden y secuencia.</p> <p>Explicaremos esto por medio de los ejemplos.</p>	 <p>Identificar y organizar las tareas lógicamente</p>
<p><i>Dis_Ses2_9_10</i></p>	<p>En el primer ejemplo, vamos a seleccionar un logro instruccional. Este será Identificar posibles riesgos en la gestión auditada. Para poder llegar a este punto, los usuarios deben realizar una serie de tareas. Nosotros hemos identificado las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una lectura sobre Riesgos según la ISO. 2. Realizar una lectura sobre la gestión a auditar 3. Elaborar preguntas que permitan indagar por los riesgos 	 <p>Después de haber recolectado la información en el paso 3, es hora de identificar y organizar las tareas esenciales para alcanzar los logros instruccionales. Para poder realizar este procedimiento es necesario identificar o conocer las habilidades o conocimientos que sean pre-requisito de las tareas a realizar. Esto también será explicado a continuación</p> <p>Entonces:</p> <p>En el ejemplo 1 sobre las habilidades de análisis del grupo de auditores tenemos un logro instruccional como "Identificar posibles riesgos en la gestión auditada" puede tener las siguientes tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una lectura sobre Riesgos según la ISO 2. Leer sobre la gestión a auditar 3. Elaborar preguntas que permitan indagar por los riesgos <p>Pre-requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer la Norma internacional vigente de la ISO - Haber realizado auditorías previamente

	<p>Estas tareas son esenciales para poder alcanzar el logro, además tienen secuencia lógica pues no tiene sentido elaborar preguntas sobre riesgos, si no se ha leído previamente sobre el significado de este.</p> <p>Finalmente, cabe resaltar un punto de este ejemplo. <u>Hay dos pre-requisitos.</u> Esto es, que para poder hacer estas tareas, los usuarios deben conocer generalidades sobre la norma vigente, y además haber sido auditor en algún momento. De no ser así, es necesario realizar un entrenamiento previo o paralelo que ayude al usuario a comprender sin problemas.</p>	
<p><i>Dis_Ses2_9_11</i></p>	<p>Para el segundo ejemplo, tomaremos el siguiente logro: Organización de la información obtenida en clases. En este caso se han definido las siguientes tareas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una lectura sobre el tipo de información que puede encontrar (Datos exactos como fechas y nombres, Conceptos, Teorías, procedimientos, ejemplos entre otros) 2. Clasificar el tipo de información en una lectura 3. Jerarquizar información en un video sobre una asignatura 4. Uso de etiquetas y colores para tomar apuntes en una clase <p>Para este caso no se han identificado pre-requisitos y cualquiera de los usuarios lo podría hacer.</p> <p>Ahora bien, después de tener las tareas de todos los logros, realizaremos el último paso que permitirá configurar el curso a grandes rasgos.</p>	 <p>En el ejemplo 2, sobre las herramientas de estudio para un grupo de estudiantes está el siguiente logro "Organización de la información obtenida en clases", para ello podemos identificar las siguientes tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una lectura sobre el tipo de información que puede encontrar (Fechas y nombres, Conceptos, Teorías, Procedimientos, Ejemplos entre otros) 2. Clasificar el tipo de información en una lectura 3. Jerarquizar información en un video sobre una asignatura 4. Uso de etiquetas y colores para tomar apuntes en una clase <p>Pre-requisitos:</p> <p>Ninguno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de técnicas de manejo de tiempo en horas de estudio en casa - Verificación y monitoreo de resultados de estudio - Organización de la información obtenida en clases <p>Organizar las tareas</p>

<p><i>Dis_Ses2_9_12</i></p>	<p>El último paso del procedimiento es Graficar el inventario de tareas.</p> <p>Esto quiere decir que vamos a utilizar una herramienta para organizar las tareas y que estas sean fácilmente comprendidas.</p>
<p><i>Dis_Ses2_9_13</i></p>	<p>En este pequeño esquema usted puede observar un inventario de tareas de un curso que solo tiene 2 logros instruccionales. Para cada logro hay un grupo de tareas.</p>
<p><i>Dis_Ses2_9_14</i></p>	<p>Como puede ver en el mapa, las tareas están organizadas de tal manera que se avanza de abajo hacia arriba y de izquierda a derecha. En el caso del logro instruccional 1, la primera tarea tiene un pre-requisito, por tal motivo es importante que los usuarios puedan conocerlo antes de iniciar el curso.</p> <p>Posteriormente en esta sesión, trabajaremos realizando un inventario de tareas para el curso que cada uno de ustedes haya creado a manera de ejemplo en la sesión 1. Este será de gran ayuda para construir nuestro siguiente item del curso, la <u>Parrilla Instruccional</u></p>

5

Graficar el inventario de tareas +

Usar apoyo visual para organizar las tareas

Reafirmar los propósitos planteados en el curso

Toda vez que hayamos identificado las tareas esenciales y los pre-requisitos de las tareas, plasmaremos la información en un gráfico que permita entender el orden de las actividades para alcanzar los logros.

Así por ejemplo está el siguiente esquema:





El inventario de tareas debe ir en sentido ascendente y de izquierda a derecha. En ese sentido, la primera actividad que se va a realizar en este curso es la tarea 1.1, siempre y cuando ya se tenga el pre-requisito, después continúa con la tarea 1.2, luego la 2.1 y la 2.2. Idealmente, se habrá alcanzado el primer logro instruccional y podremos continuar con el siguiente.

Es importante resaltar que las tareas deben ser lo más específicas posibles y a su vez deben ser medibles.

Habiendo finalizado el esquema, tendremos nuestro Inventario de tareas. Este elemento es sumamente importante pues será el elemento que respaldará la **Parrilla Instruccional**

Continúe al ejercicio de comprensión en la página siguiente.

Muchas gracias



Hacer un panorámico de la infografía y para la frase final mostrar un screenshot del lugar donde lo pueden consultar.

Anexo 13 - Ejercicios de comprensión (Básico y Superior)

Dis_Ses2_10: 5 fases para elaborar un inventario de tareas

Procesos de pensamiento Clasificación

Composición del ejercicio:

Ordene las siguientes oraciones (azul) para que coincidan con el procedimiento de elaboración de un inventario de tareas. Posteriormente, relacione cada oración con un grupo de palabras clave de la columna B (Naranja)

Columna A	Columna B
Repetir la declaración de propósito	Intención del curso,
Reafirmar los logros instruccionales	Acompañar y complementar, Logros medibles
Recolectar información para identificar tareas	Validar información, métodos de recolección
Identificar y organizar tareas	Tareas esenciales, priorizar, ordenar
Graficar inventario de tareas	Planeación general del curso

Respuesta correcta:

Retroalimentación:

Dis_Ses2_11: Foro

Teniendo en cuenta la siguiente situación, considere el menos un método de recolección de información, evalúe la pertinencia y ejemplifique al menos dos tareas que se pueden realizar con su respectivo orden. Al finalizar elija a una persona del curso y opine sobre su respuesta.

Contexto: Una cadena de restaurantes de comida rápida acaba de abrir su sede en la ciudad. Desea instruir a un grupo de empleados, líderes en planeación, en una plataforma que les permita mejorar su productividad y reducir costos. Dicha plataforma incluye tres herramientas. Una de ellas permite organizar los turnos de trabajo, otra de ellas permite calcular la cantidad de alimentos que se deben realizar en una semana y la última permite calcular la cantidad de empleados necesarios en los días festivos.

Método 1: El diseñador instruccional realizará seguimiento durante dos semanas a los mejores administradores de los locales, esto con el fin de identificar las mejores estrategias de planeación de turnos de estas personas.

Método 2: El diseñador instruccional hará una revisión de uno de los restaurantes más finos de la ciudad, allí realizará una entrevista al administrador y a sus empleados con el fin de identificar cómo les gusta ser organizar y ser organizados. Posteriormente analizará al cantidad de desperdicios que se generan en un mes.

Método 3: El diseñador instruccional realizará un plan de prueba con una serie de plataformas de rendimiento similar a la que pretenden ofrecer para poder identificar los puntos esenciales así como posibles inquietudes del grupo de trabajadores.

Respuesta correcta: Según justificación

Retroalimentación: Según respuesta.

Caso Real

Teniendo en cuenta el siguiente caso, identifique las tareas de desempeño esenciales y los prerrequisitos.

Declaración del propósito: el propósito de esta iniciativa es desarrollar habilidades básicas para el uso de herramientas ofimáticas para personas de la localidad de Ciudad Bolívar con nivel educativo básica secundaria.

Objetivos instruccionales:

1. Identificar cuáles son las herramientas ofimáticas
2. Definir las funciones de cada una de las herramientas ofimáticas
3. Reconocer las diferentes aplicaciones de las herramientas ofimáticas en el mundo real.
4. Hacer uso y manipular las herramientas ofimáticas de acuerdo a su aplicación

A) Escoja una técnica para proyectar las tareas de desempeño esenciales y los prerrequisitos. Recuerde diferenciar los primero de los segundos. Puede ser un mapa conceptual, diagramas, rotafolios.

Sugerencia: realizar un lista primero de las tareas de desempeño esenciales para cada objetivos instruccionales y otra para los prerrequisitos.

Criterios de evaluación

La pertinencia en las escogencia de las tareas para cada objetivo instruccional.

Diferenciación de las tareas esenciales y los prerrequisitos.

Uso del lenguaje de verbos de desempeño (taxonomía de Bloom)

Lenguaje académico

Tipo de técnica utilizada

Caso Real

Teniendo en cuenta el siguiente caso, identifique las tareas de desempeño esenciales y los prerrequisitos.

Declaración del propósito: el propósito de esta iniciativa es desarrollar habilidades básicas para el uso de herramientas ofimáticas para personas de la localidad de Ciudad Bolívar con nivel educativo básica secundaria.

Objetivos instruccionales:

1. Identificar cuáles son las herramientas ofimáticas 2. Definir las funciones de cada una de las herramientas ofimáticas 3. Reconocer las diferentes aplicaciones de las herramientas ofimáticas en el mundo real. 4. Hacer uso y manipular las herramientas ofimáticas de acuerdo a su aplicación

A) Escoja una técnica para proyectar las tareas de desempeño esenciales y los prerrequisitos. Recuerde diferenciar los primero de los segundos. Puede ser un mapa conceptual, diagramas, rotafolios.

Sugerencia: realizar un lista primero de las tareas de desempeño esenciales para cada objetivos instruccionales y otra para los prerrequisitos.

Criterios de evaluación

La pertinencia en las escogencia de las tareas para cada objetivo instruccional.

Diferenciación de las tareas esenciales y los prerrequisitos.

Uso del lenguaje de verbos de desempeño (taxonomía de Bloom)

Lenguaje académico

Tipo de técnica utilizada