



Cuaderno del Instructor

Programa de Formación de Instructor.

Módulo IV: Diseño Instruccional

PFINST-4-01/V.1[PE01-M04/V.1]

Una iniciativa de:



Con la asesoría experta de:



Equipo Consejo Minero

Joaquín Villarino H., Presidente Ejecutivo
Carlos Urenda A., Gerente General
Christian Schnettler R., Gerente Consejo de Competencias Mineras
José Tomás Morel L., Gerente de Estudios
María Cecilia Valdés V., Gerente de Comunicaciones
Sofía Moreno C., Gerente de Comisiones y Asuntos Internacionales
Claudia Díaz R., Jefe de Proyectos

Equipo Innovum Fundación Chile

Hernán Araneda D., Gerente
Diego Richard M., Director Programa Fuerza Laboral Minera
Rafael Pizarro G., Director de Proyectos
Eduardo Soto S., Consultor Senior
Ignacio Riffo C., Consultor Senior
Álvaro Aguilar H., Consultor de Proyectos

Consejo Minero
Dirección: Apoquindo 3500, Piso 7, Las Condes, Santiago.
Teléfono: (562) 2347 2200
www.ccm.cl

Propiedad del Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero

Este material ha sido realizado por el Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile, para el Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero -del cual pasa a ser propiedad-, a partir de la traducción y adaptación del material proporcionado por el Centro de Formación Skills Tech y publicaciones pertenecientes a Fundación Chile. Todas las fuentes citadas han autorizado el uso de este material.

Disponible para instituciones que imparten formación en el ámbito minero en Chile, a las que se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos de este material para fines de formación, citando siempre al Consejo de Competencias Mineras del Consejo Minero y pudiendo incluso adaptarlo para satisfacer los requerimientos de los participantes. Se prohíbe la reproducción o adaptación con fines comerciales.

El uso del género masculino en esta publicación no constituye discriminación; tiene el solo propósito de aligerar el texto cuando la redacción así lo exige.

*Inscripción de propiedad intelectual nro.: 249.919.

**TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS
QUEDA AUTORIZADA SU REPRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN CITANDO LA FUENTE.**

© Anglo American Norte S.A., Anglo American Sur S.A., Chile Ltda. Antofagasta Minerals S.A., Compañía Minera Zaldivar Ltda., Compañía Cerro Colorado Ltda., Minera Escondida Limitada, Minera Spence S.A.; Corporación Nacional del Cobre; Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, Compañía Contractual Minera Candelaria y Sociedad Contractual Minera El Abra; Glencore Cgile S.A.; SCM Lumina Cooper Chile, Teck Resources Chile Ltda., Yamana Chile Servicios Ltda. 2013.

Índice

<i>IV. Módulo: Diseño Instruccional</i>	5
1. Diseño Instruccional	9
2. Definiciones y antecedentes previos	10
3. Matriz de Diseño Instruccional	15
4. Planificación sesión a sesión.	24
4.2 Organización de las sesiones.	24
4.3 Momentos de la sesión que se deben considerar en la planificación	28
<i>IX. BIBLIOGRAFÍA</i>	30

I. Módulo: Diseño Instruccional

Aunque los participantes, en sus roles de instructores, no harán Diseño Instruccional, la planeación de las sesiones o eventos formativos que implementarán estarán basados en él. Su comprensión es, por lo tanto, fundamental.

ACTIVIDAD N°14: Los cimientos del edificio

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Introducir a los participantes al concepto de Diseño Instruccional.

DURACIÓN:

15 min.

DESARROLLO:

Las instrucciones se encuentran a continuación.

El Instructor puede dar inicio al módulo mostrando la siguiente imagen y preguntando a los participantes del grupo:

- ¿Qué es lo que sostiene los pisos altos?
- ¿Qué mantiene divididos los distintos departamentos?



A continuación muestra la imagen siguiente:



Reflexionen acerca de todos los elementos comunes, en diversos tipos de programas, y que describan aquellos que podrían ser parte de la estructura del mismo. En la motivación ya se han dado algunas pistas, por lo que completarán aquellos elementos que faltan, de acuerdo al análisis que hagan los participantes.

Lo que se aprenderá en este módulo es justamente el proceso de Diseño Instruccional: sus elementos, criterios de construcción de cada elemento, el procedimiento y algunos consejos para asegurar la calidad de cada elemento.

1. *Diseño Instruccional*

Se entenderá por Diseño Instruccional (DI) al proceso organizativo-sistémico que, basándose en teorías de aprendizaje, busca asegurar que se alcanzará el desarrollo de las competencias del Programa de Formación.

En este módulo se analizará la estructura de un Diseño Instruccional sugerido y como el Instructor estructura un plan de sesiones a base a este diseño. El rol del Instructor toma mayor relevancia en el punto 3 y 4 del siguiente ciclo de la formación:

Ciclo del Proceso Formativo



Aun entendiendo que el Instructor no es quien realiza el Diseño Instruccional, es necesario que conozca su estructura y alcance, por tres razones fundamentales:

1. El Instructor realizará el proceso de formación de los aprendizajes, a partir de un Diseño Instruccional que guiará su actuar.

2. El Diseño Instruccional debe poder ser adaptado por el Instructor según condiciones de los participantes y del contexto en que se realice el proceso formativo.
3. El Diseño Instruccional deberá ser motivo de una programación para su ejecución, por parte del Instructor.

2. Definiciones y antecedentes previos

Previo al Diseño Instruccional, es necesario conocer ciertas definiciones:

1. **Su propósito:** Debe responder a las preguntas ¿Por qué es necesario el Programa de Formación? y ¿En qué estándares se basará el Programa? Son preguntas y respuestas que deben ser formuladas en conjunto con el responsable del proceso formativo.

El Instructor debe conocer como fue definido el propósito del programa formativo que está implementando porque, por ejemplo, los participantes podrán consultar sobre esto.

Detección de necesidades: La detección de necesidades de capacitación (DNC) o de formación (DNF) es un levantamiento diagnóstico que indica la diferencia o brecha existente entre los desempeños óptimos esperados y el nivel de logro actual.

Perfiles ocupacionales y unidades de competencia laboral: Los perfiles ocupacionales y sus unidades de competencias son un insumo sustantivo a la hora de elaborar un diseño instruccional, puesto que a partir de ellos se definen los logros de aprendizajes que se espera alcanzar en un programa de formación.

2. **Perfil de los participantes:** Al hacer un diseño instruccional es importante conocer al grupo objetivo en sus características esenciales:
 - Sus conocimientos previos
 - Sus expectativas

- Sus motivaciones
- Sus estilos de aprendizaje
- Sus experiencias previas
- Sus capacidades de autogestión de sus aprendizajes

ACTIVIDAD N°15: Análisis de necesidades de formación

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Identificar las necesidades de formación de un grupo de trabajadores.

DURACIÓN:

45 min.

DESARROLLO:

- El Instructor narrará una situación simulada:

“Ustedes trabajan actualmente como supervisores de un equipo de 6 miembros, en faenas mineras. Han notado que los trabajadores carecen de algunos aspectos en relación con el desempeño y desean implementar un Programa Formativo para mejorar sus habilidades. Su tarea es identificar la formación necesaria para desarrollar esas habilidades en el equipo. Con los datos recogidos a continuación, realicen un breve resumen de las necesidades de formación que ustedes han identificado”.

(Puede cambiar las tareas / habilidades si lo desea).

Miembros del Equipo	Tareas o Habilidades a ser medidas						
	Implementación de procedimientos de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)	Uso de instrumentos eléctricos para medir	Habilidades de comunicación	Implementación de procedimientos de bloqueo de equipos	Trabajar en equipos	Cumplimiento de las normas de seguridad	Uso de instrumentos de prueba
Juan	√	X	+	+	–	√	–
Kathy	–	X	√	–	X	X	√
Miguel	+	√	+	√	X	–	+
Elisa	–	√	–	√	+	√	+
Esteban	+	√	√	X	–	X	√
Roberto	–	X	+	√	√	√	+

Clave:

- √ Lo puede hacer bien
- + Lo puede hacer, pero necesita formación adicional
- x No lo puede hacer y no necesita hacerlo
- No lo puede hacer y debería participar de un Programa Formativo
- identifiquen las necesidades de formación para los miembros del equipo.

Miembro del equipo	Necesidades de formación
Juan	
Kathy	
Miguel	
Elisa	
Esteban	
Roberto	

- Estas son algunas de los aspectos críticos que necesita considerar para desarrollar un Programa de aprendizaje efectivo:
 - ¿Qué es lo que ya saben?
 - ¿Qué es lo más útil para ellos?
 - ¿Cuál sería un flujo de información lógico? (estructura/secuencia)
 - ¿Qué modo de entrega es el más adecuado para sus necesidades?
 - ¿Cómo puede ser el programa de aprendizaje flexible para ellos?
 - ¿A qué recursos ya tienen acceso?

3. Matriz de Diseño Instruccional

Hay diferentes matrices que sintetizan los componentes del Diseño Instruccional. Este documento sugiere la que se presenta a continuación:

Matriz de Diseño Instruccional

Identificación del Módulo							
Aprendizajes esperados (a)	Contenidos (b)	Actividades (c)	Recursos (d)	Criterios de evaluación (e)	Instrumentos de evaluación (f)	Horas teóricas (g)	Horas prácticas (h)

Para facilitar la comprensión de cada componente, en primer lugar se presentará un ejemplo propio de un diseño instruccional de la industria minera, para luego hacer definiciones conceptuales.

Módulo I: Introducción a la minería							
Aprendizajes esperados	Contenidos	Actividades	Recursos	Criterios de Evaluación	Instrumentos de evaluación	Horas Teóric.	Horas Práct.
<p>Señalar aspectos relevantes de la industria minera desde su contexto histórico y su importancia para el desarrollo del país.</p> <p>Identificar los hitos en el desarrollo de la actividad minera en Chile, especialmente aquellos relacionados con la explotación del cobre.</p>	<p>Explotación minera prehispánica.</p> <p>El desarrollo de la industria del cobre, desde el mundo pre- hispánico a nuestros días.</p> <p>Historia de la minería en Chile.</p> <p>Institucionalidad de la industria del cobre.</p>	<p>Actividad N°1 "Línea del tiempo". Trabajo individual:</p> <p>Puesta en común: a mano alzada.</p>	<p>Video "La historia de la metalurgia".</p>	<p>Señala aspectos que den cuenta de lo compleja e importante que es la actividad de la industria minera en nuestros días.</p> <p>Relata los hitos del desarrollo de la actividad minera con especial énfasis en el desarrollo actual.</p>	<p>Preguntas sobre hitos de la historia de la minería en Chile.</p>	1,8	2,5
<p>Ubicar los principales yacimientos mineros (cobre, oro y plata) en el mapa de Chile.</p>	<p>Principales mineras en Chile en cobre, oro y plata.</p> <p>Mapa minero de Chile.</p>	<p>Actividad N°2 "Mi mapa minero".</p>		<p>Localiza en el mapa los yacimientos de cobre más importantes y aquellos que operan en cada región.</p>	<p>Completa el mapa minero de Chile.</p>	1	1
<p>Visualizar el ciclo de producción del cobre.</p> <p>Identificar las cuatro etapas del ciclo minero.</p>	<p>Ciclo de producción del mineral del cobre.</p> <p>.</p>		<p>Video "Obtención de minerales"</p>	<p>Distingue los tipos de mina subterránea y de extracción a rajo abierto.</p> <p>Explica las etapas del ciclo minero con especial énfasis en la fase de explotación.</p>	<p>Preguntas abiertas para una evaluación formativa.</p>	1	1

[illegible]

Teniendo a la vista el ejemplo recién presentado, el Instructor consultará sobre la experiencia de los participantes en la utilización de matrices que contienen los elementos recién identificados. Preguntará qué definiciones reciben y de quién, para planificar las sesiones o eventos formativos que implementan.

A continuación se trabajará sobre los contenidos de los elementos que componen un diseño instruccional.

a) **Aprendizajes esperados (AP):**

Es el elemento que define lo que se espera que logren los participantes de un Programa de Formación, expresado en forma concreta, precisa y observable.

Los aprendizajes esperados ayudan a la organización del contenido, la selección de estrategias y métodos de aprendizaje y la definición de los medios y materiales para la ejecución de la clase activa, ayudan además a definir los criterios de evaluación de las competencias.

Los aprendizajes esperados están directamente relacionados con las distintas dimensiones (saber, saber hacer y saber ser) de las competencias, por lo tanto, es importante considerar esto al momento de la formulación.

Los aprendizajes esperados se encuentran en el núcleo de toda formación. Los resultados del aprendizaje son esencialmente la “declaración del propósito”. Concisamente manifiestan lo que el participante tiene que saber y ser capaz de hacer (actividad) al final del curso o de la sesión de formación (calendario), así como el nivel de aprendizajes (medida) para lograr.

Los aprendizajes esperados deben ser (el acróstico facilita la recordación):

- ✓ **M - Medibles** (que se puedan evaluar)
- ✓ **E - Específicos**
- ✓ **T - Tiempo ajustado**(referidos a plazos o fechas)
- ✓ **A - Alcanzables**
- ✓ **S - Significativos**

b) **Contenidos:**

Son los segmentos de información que se seleccionan y organizan en función de los aprendizajes esperados. Su organización debe hacerse sobre la base de su adecuación a la naturaleza de los mismos (AP) y al grado de madurez y comprensión de los participantes, según sus experiencias previas.

La organización de los contenidos se efectúa en términos de secuencia o temas que aseguren el plano cognitivo, procedimental y actitudinal.

Criterios para la selección de contenidos:

- **Validez:** Se refiere a la congruencia entre el contenido y los aprendizajes esperados que se pretenden alcanzar. Un contenido es válido cuando posibilita el desarrollo de los logros establecidos en el aprendizaje esperado.
- **Adecuación:** Debe existir relación entre el contenido seleccionado y las características del individuo que aprende, en función de sus posibilidades reales de recepción y de integración de ese conocimiento.
- **Significación:** Se considera que un contenido es significativo cuando posibilita el modo de comprender el mundo que nos rodea y que permite actuar sobre él con conocimiento suficientemente de causas.

Recomendaciones para elaborar los contenidos:

- Tomar como punto de partida los aprendizajes esperados del Programa Formativo.
- Hacer corresponder a cada aprendizaje esperado, el contenido que servirá para obtenerlo.
- Especificar el contenido de lo concreto a lo abstracto, de lo simple a lo complejo o bien de lo particular a lo general.
- Verificar que el contenido seleccionado de manera global abarca el objetivo general o terminal del programa formativo.

c) Actividades:

Conjunto de acciones metodológicas, planificadas, llevadas a cabo por instructores y participantes, dentro o fuera del aula, de carácter individual o grupal, que tienen como finalidad facilitar la construcción de los aprendizajes.

La selección de ellas depende de factores tales como: los aprendizajes esperados, criterios de evaluación, los contenidos seleccionados, el tamaño del grupo, el perfil de los participantes, el tiempo disponible, los recursos involucrados y los conocimientos previos requeridos.

Son actividades de aprendizaje, por ejemplo:

- Exposición-disertación.
- Exposición interactiva.
- Entrenamiento en servicio.
- Demostración.
- Simulación.
- Análisis de caso.
- Dramatización.
- Tormenta de ideas.
- Módulos autoinstruccionales.
- Juegos lúdicos.

d) Recursos de apoyo:

Son medios didácticos que facilitan el aprendizaje, dentro de una determinada situación instruccional, favoreciendo la recepción de información organizada, la ejercitación de habilidades y el desarrollo de actitudes impulsadas por la motivación e interés hacia el contenido mismo.

Los medios como un componente de esta fase (diseño), se pueden clasificar en tres categorías de acuerdo a la forma de presentación del mensaje: impresos, audiovisuales e interactivos de alta tecnología.

- **Impresos:** son aquellos cuyo mensaje se reproduce sobre papel, (libros, revistas, trípticos, volantes etc.). Esta categoría de medios se adecuan al ritmo de lectura del participante, se pueden revisar cada vez que se quiera, no requieren de equipos para su emisión y son relativamente económicos y fáciles de reproducir. Sin embargo, propician la memorización y el verbalismo y se dañan con facilidad.
- **Audiovisuales:** son aquellos cuyo contenido se materializa a través de imágenes fijas o en movimiento, a color o en blanco y negro, acompañadas generalmente de sonido (fotografías, diapositivas, cine, video etc.). Estimulan la observación detallada, mejoran la retención de información, incrementan la motivación del participante, permiten la presentación en conjunto de fenómenos en movimiento, permitiendo orientar la atención favoreciendo la concentración. En alguno de ellos no se puede alterar el orden de presentación y pueden usarse en forma individual o grupal, en el caso del vídeo, pueden reproducirse inmediatamente después de la grabación. Sin embargo, tienden a desestimular la participación activa del individuo.
- **Interactivos:** recursos que le permiten a quien aprende, la participación activa durante el proceso de instrucción bajo distintas modalidades de presentación (juego, simulación, micromundo, multimedio, hipertexto e hipermedio), materializados a través de productos de alta tecnología. El software educativo: considerado en un sentido amplio como cualquier programa de tipo interactivo cuyas características funcionales sirven de apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje; en otras palabras según Sánchez (1992), se define como un material de instrucción especialmente diseñado, para ser utilizado con el computador o soporte tecnológico y que persigue un fin específico de manera deliberada.

Se puede afirmar sin ninguna duda que los medios constituyen los elementos (materiales y equipos) que facilitan el aprendizaje dentro de una determinada situación instruccional. Esta última afirmación permite tener muy en cuenta que los medios instruccionales deben ser considerados de manera muy cuidadosa durante esta fase de diseño.

e) Criterios de evaluación:

Son los referencias en relación a los cuales se emite un juicio valorativo sobre el objeto evaluado. Deben permitir entender qué conoce, comprende y sabe hacer el participante. Se construyen a partir de la operacionalización de los aprendizajes esperados, desagregándolos en conductas observables. Un ejemplo, puede ayudar: Si se tiene como aprendizaje esperado *“Incentivar la construcción de aprendizajes a partir de la experiencia previa de los participantes”*, un criterio de evaluación puede ser *“Incentiva la construcción de aprendizajes haciendo preguntas pertinentes, sobre experiencias previas de los participantes”*.

Los criterios de evaluación deben concretarse de manera que permitan medir en forma más precisa la evolución en el aprendizaje del participante, su nivel y calidad.

Básicamente el diseñador instruccional busca respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Para qué se va a evaluar?	Objetivos de la evaluación
¿Qué se va a evaluar?	Aspectos a considerar
¿Cómo se va a evaluar?	Técnicas y procedimientos a utilizar
¿Con qué?	Instrumentos que se utilizarán
¿Cuándo?	Momentos en los cuales se realizará
¿Cómo y cuándo retroalimentar?	Técnicas para comunicar los procesos y resultados. Momentos en los cuales hacerlo.

f) **Instrumentos de evaluación:**

Herramientas que permiten materializar el proceso de evaluación de acuerdo a una fase definida y su consiguiente técnica. La aplicación de los Instrumentos de evaluación debe producir información útil para la toma de decisiones.

A modo de ejemplo, se pueden señalar Instrumentos tan diversos como:

- Análisis de un caso
- Prueba escrita u oral
- Resolución de un problema
- Desarrollo de un prototipo
- Desarrollo de un proyecto

A su vez, los Instrumentos de evaluación deben disponer de pautas de corrección, tales como: Pauta de respuestas, Pauta de cotejo o Rúbrica.

g) **Horas teóricas:**

Se refiere al tiempo definido para la presentación de contenidos cognitivos conceptuales. Este espacio está destinado a la entrega de información que otorga fundamentos teóricos a los aprendizajes esperados.

La exposición de contenidos puede ser interactiva, dialogada y no necesariamente unidireccional.

h) **Horas prácticas:**

Se refiere al tiempo de experimentación que persigue el desarrollo de habilidades y actitudes, principalmente. En este espacio de ensayo y error, el participante desarrolla sus capacidades utilizando variados recursos, según el diseño de las actividades.

En la entrega de contenidos de este módulo se ha desglosado cada elemento del diseño Instruccional de manera detallada, bajo la premisa de que un Instructor, para planificar cada sesión, debe comprender la planificación formativa que guiará.

4. Planificación sesión a sesión.

A partir del diseño instruccional, el Instructor diseña el **Plan de sesiones**, que define la organización y alcance de cada sesión o evento formativo. Este plan puede tomar la forma que se muestra a continuación:

Ejemplo de Plan de sesiones.

Identificación de la sesión (Sesión N° X):							
Fecha a realizarse:							
Duración:							
Lugar de la sesión:							
Instructor(es) de la sesión:							
Aprendizajes esperados	Contenidos	Actividades	Recursos	Criterios de evaluación	Instrumentos de evaluación	Duración de momentos de teoría	Duración de momentos de práctica

La planificación de la sesión es la contextualización del Programa de formación a partir del diseño instruccional, permitiendo los ajustes significativos que los participantes requieran y que el entorno necesite para cumplir los aprendizajes esperados.

4.2 Organización de las sesiones.

A medida que el Instructor desarrolla sesión a sesión, empieza a aplicar sus conocimientos acerca de cómo aprenden los adultos. Debe mantener presente los principios de aprendizaje de adultos; considerar los estilos de aprendizaje; y las necesidades especiales de los participantes que requieren apoyo adicional.

Planificar cada sesión implica:

- Paso 1 – Clarificar el objetivo de aprendizaje y criterios de evaluación
- Paso 2 – Secuenciar el contenido a entregar
- Paso 3 – Desarrollar los recursos de aprendizaje
- Paso 4.- Ajustar los tiempos para cumplir con la sesión
- Paso 5.- Revisar el Plan de sesión para confirmar que logra todos los requerimientos

El Plan de sesiones necesita incluir la siguiente información:

- El título de la sesión o evento formativo
- Los resultados del aprendizaje (objetivos del aprendizaje)
- Contenidos
- Métodos de formación
- Actividades didácticas
- Tiempo
- Recursos de apoyo
- Evaluación de los participantes
- Evaluación de la sesión

Estructura de la sesión o evento formativo

El Instructor debe pensar acerca de los temas que estarán incluidos en su sesión de formación – ¿Cómo los secuenciará para construir la confianza del participante gradualmente?

- Fragmentación – fraccionar la información en piezas más pequeñas y manejables.
- Secuenciación – de lo conocido a lo desconocido
- Primero la información global – después información más específica, o viceversa, según el perfil de los participantes y la naturaleza de los aprendizajes.

Resultados de la sesión

Cada sesión deberá tener un resultado que explique claramente lo que el participante hará, cuan bien lo hará y bajo qué condiciones lo puede hacer. El Instructor debe asegurarse de evitar las palabras como ‘entendimiento de’ – Debe usar palabras de acción.

$$\begin{array}{c}
 \text{Resultado de la Sesión} \\
 = \\
 \text{Desempeño requerido} \\
 + \\
 \text{Estándar esperado} \\
 + \\
 \text{Condiciones de la evaluación}
 \end{array}$$

Los pasos en una sesión con énfasis en el desarrollo de habilidades:

- Explicación
- Demostración
- Revisión
- Explicación del participante
- Demostración del participante
- Retroalimentación

Propósito de los Materiales de apoyo:

- Llamar la atención
- Mejorar y reforzar el aprendizaje
- Apelar a los sentidos
- Simplificar información
- Clarificar la información

El Instructor debe tener en cuenta que los materiales de aprendizaje no son sólo folletos/manuales. También pueden ser piezas de equipos o recursos físicos.

Actividades de Aprendizaje:

- Discusiones
- Juegos de roles
- Tareas escritas
- Estudio de caso
- Resolver problemas
- Práctica del lugar de trabajo
- Búsqueda en línea
- Actividades de aprendizaje grupales e individuales
- Demonstraciones

Las actividades de aprendizaje deben estar relacionadas con el tema que se está entregando y deben ser pertinentes.

Ventajas de los organización de sesiones

- Confirman el cumplimiento de los requerimientos organizacionales
- Especifican el cómo los resultados de aprendizajes serán logrados

- Entregan la oportunidad de planificar un asesoramiento innovador
- Entregan evidencia documentada del cumplimiento
- Aseguran que la entrega ha sido planificada para satisfacer las necesidades y características de los participantes
- Especifican los tiempos y recursos de las sesiones

4.3 Momentos de la sesión que se deben considerar en la planificación

Cada sesión se divide en **tres momentos diferentes**. Estos son:

Introducción

- El primero, y el más importante, representa la oportunidad para asegurar que los participantes se sientan bienvenidos, para construir relaciones y desarrollar las confianzas. Esta oportunidad a menudo es “mal gastada” por instructores que no tienen aún experiencia. Los pasos incluyen: la bienvenida, establecer las expectativas de los alumnos, las reglas del programa, etc.

Cuerpo Principal

- Este momento corresponde al área del tema principal de la transferencia de habilidades/conocimientos, dividido en una serie de pasos lógicos para maximizar la comprensión del aprendizaje.
El **Resultado(s) del Aprendizaje** determina el contenido de la estructura del Cuerpo Principal.

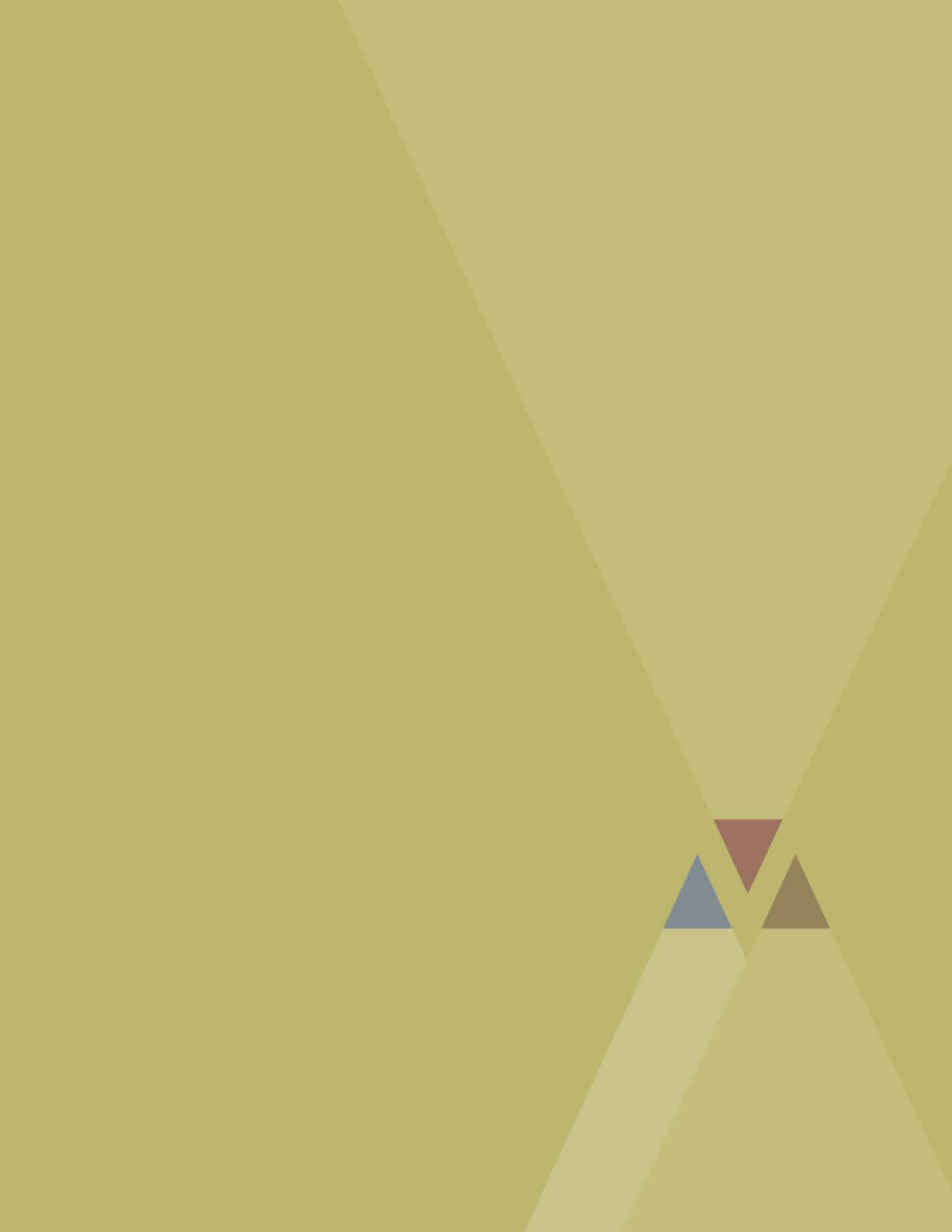
Conclusión

- En este espacio o momento se confirma el logro de los resultados/retroalimentación del participante y un aprendizaje futuro. Por otra parte, se debe reforzar lo que se ha alcanzado.

II. BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar, S.J. (2004). *El Diseño de la Instrucción en la Planificación de la Enseñanza*. Venezuela, Universidad Simón Bolívar.
2. Ausubel, D., Novak, J. & Hanesian, H. (1991). *Psicología Educativa. Un punto de Vista Cognitivo*. México, Editorial Trillas. Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile. (2013). *Taller Formación de Formadores- Cuaderno del Participante. Adaptado de Skills Tech Australia, para el taller impartido en Chile en el marco de la iniciativa VetaMinera*. Chile.
3. Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile. (2013). *Marco de Cualificaciones para la Minería, elaborado por el para el Consejo de Competencias Mineras*. Chile.
4. Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile. (2013). *Cuaderno de Gestión del Programa de Entrada a la Minería. Adaptado de Skills Tech Australia, para el taller impartido en Chile en el marco de la iniciativa VetaMinera. Glosario de Términos – Marco de Buenas Prácticas para la Formación en Minería. Adaptado de Skills Tech Australia*. Chile.
5. Cueva, Rocha, Casco & Martínez. (2009). *Mediagraphic Literatura Biomédica*. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, de <http://www.csems.uady.mx/media/docs/Formacion%20docente/Constructivism%20y%20Competencias.PDF>, con referencia a Salas, A. (2009). *Competencias Docentes*.
6. Delhors, J,. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Madrid, Santillana-UNESCO.
7. Ertmer, P. & Newby, T. (1993). *Conductismo, Cognitivismo y Constructivismo: Una comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva del diseño de instrucción. Performance Improvement Quarterly* 6(4), 50-70. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, de <https://www.galileo.edu/wp-content/blogs.dir/4/files/2011/05/1.-ConductismoCognositivismo-y-Constructivismo.pdf>

8. Innovum-Fundación Chile. (2011). *Programa de Mejoramiento de la Capacitación Laboral en Chile; Estrategias para Facilitar el Aprendizaje Presencial*. Chile.
9. Kolb, D. (1985). *Learning Style Inventory*. Boston, MA: McBer.
10. Martínez, E. & Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencias*. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, de www.sence.cl
11. Martínez P. (2009). *Revista Estilos de Aprendizaje* 3, 3. Asociado de Cantabria, UNED.
12. Pozo, J. (1989). *Teorías Cognitivas de Aprendizaje*. Madrid, Morata.
13. Soto, LI. (2007). *Formación de Formadores por Competencias*. Turín, Centro Internacional de Formación de la OIT.
14. Vargas, F. (2004). *40 Preguntas sobre Competencia Laboral*. Uruguay, Cinterfor.
15. Vigotsky, L. S. (1982). *Pensamiento y Lenguaje*. La Habana, Editora Revolucionaria.





Consejo de Competencias Mineras
Apoquindo 3500, Piso 7,
Las Condes, Santiago.
Teléfono: (562) 2347 2200
www.ccminero.cl