

Anexo 1

Test de estilos de Aprendizaje

(Autor: Profesor David Kolb)

Introducción:

El inventario de estilos de aprendizaje de Kolb permite identificar características de la forma en que una persona procesa la información, a través de la identificación de cuatro estilos de aprendizaje: asimilador, convergente, divergente y acomodador. Ya que los estilos de aprendizaje se modifican con el tiempo y las experiencias vividas, en la mayoría de ocasiones no se tiene un estilo de aprendizaje absoluto, sino que se comparte con varios estilos los mismos que irán de acuerdo a la tarea asignada.

El presente cuestionario es de uso didáctico y de carácter anónimo. Su principal objetivo es identificar los estilos de aprendizaje, así como potencialidades en un proceso de aprendizaje para aprovecharlas y alcanzar los resultados de aprendizaje planteados, por lo que agradeceremos llenar el mismo en base a su criterio y experiencia.

Complete:

| | | | |
|----------------------------|---|--|--|
| Gerencia: | | | |
| Género: | Masculino <input type="checkbox"/> | Cargo: | |
| | Femenino <input type="checkbox"/> | | |
| Edad: | Entre 18 a 25 años <input type="checkbox"/> | Entre 36 a 45 años <input type="checkbox"/> | |
| | Entre 26 a 35 años <input type="checkbox"/> | Entre 45 años en adelante <input type="checkbox"/> | |
| Antigüedad laboral: | De 0 a 1 año <input type="checkbox"/> | De 6 a 15 años <input type="checkbox"/> | |
| | De 2 a 5 años <input type="checkbox"/> | Más de 15 años <input type="checkbox"/> | |

Instrucciones:

1. Lea cada uno de los enunciados.
2. Asigne un puntaje (en el rango 1-4) a cada una de las cuatro alternativas.
3. Considere que el cuatro (4) es lo que mejor lo describe a usted mismo y uno (1) lo que peor lo describe.

Ejemplo:

| | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|
| Cuando Aprendo: | Prefiero valarme de mis sensaciones y sentimientos <input type="text" value="4"/> | Prefiero mirar y atender <input type="text" value="2"/> | Prefiero pensar en las ideas <input type="text" value="1"/> | Prefiero hacer cosas <input type="text" value="3"/> |
| Aprendo mejor cuando: | Confío en mis corazonadas y sentimientos <input type="text" value="3"/> | Atiendo y observo cuidadosamente <input type="text" value="4"/> | Confío en mis pensamientos lógicos <input type="text" value="1"/> | Trabajo duramente para que las cosas queden realizadas <input type="text" value="2"/> |

| | | | | |
|----------------------------------|--|--|---|---|
| Cuando Aprendo: | Prefiero valirme de mis sensaciones y sentimientos <input type="text"/> | Prefiero mirar y atender <input type="text"/> | Prefiero pensar en las ideas <input type="text"/> | Prefiero hacer cosas <input type="text"/> |
| Aprendo mejor cuando: | Confío en mis corazonadas y sentimientos <input type="text"/> | Atiendo y observo cuidadosamente <input type="text"/> | Confío en mis pensamientos lógicos <input type="text"/> | Trabajo duramente para que las cosas queden realizadas <input type="text"/> |
| Cuando estoy aprendiendo: | Tengo sentimientos y reacciones fuertes <input type="text"/> | Soy reservado y tranquilo <input type="text"/> | Busco razonar sobre las cosas que están sucediendo <input type="text"/> | Me siento responsable de las cosas <input type="text"/> |
| Aprendo a través de: | Sentimientos <input type="text"/> | Observaciones <input type="text"/> | Razonamientos <input type="text"/> | Acciones <input type="text"/> |
| Cuando aprendo: | Estoy abierto a nuevas experiencias <input type="text"/> | Tomo en cuenta todos los aspectos relacionados <input type="text"/> | Prefiero analizar las cosas dividiéndolas en sus partes componentes <input type="text"/> | Prefiero hacer las cosas directamente <input type="text"/> |
| Cuando estoy aprendiendo: | Soy una persona intuitiva <input type="text"/> | Soy una persona observadora <input type="text"/> | Soy una persona lógica <input type="text"/> | Soy una persona activa <input type="text"/> |
| Aprendo mejor a través de: | Las relaciones con mis compañeros <input type="text"/> | La observación <input type="text"/> | Teorías racionales <input type="text"/> | La práctica de los temas tratados <input type="text"/> |
| Cuando aprendo: | Me siento involucrado en los temas tratados <input type="text"/> | Me tomo mi tiempo antes de actuar <input type="text"/> | Prefiero las teorías y las ideas <input type="text"/> | Prefiero ver los resultados a través de mi propio trabajo <input type="text"/> |
| Aprendo mejor cuando: | Me baso en mis intuiciones y sentimientos <input type="text"/> | Me baso en observaciones personales <input type="text"/> | Tomo en cuenta mis propias ideas sobre el tema <input type="text"/> | Pruebo personalmente la tarea <input type="text"/> |
| Cuando estoy aprendiendo: | Soy una persona abierta <input type="text"/> | Soy una persona reservada <input type="text"/> | Soy una persona racional <input type="text"/> | Soy una persona responsable <input type="text"/> |
| Cuando aprendo: | Me involucro <input type="text"/> | Prefiero observar <input type="text"/> | Prefiero evaluar las cosas <input type="text"/> | Prefiero asumir una actitud activa <input type="text"/> |
| Aprendo mejor cuando: | Soy receptivo y de mente abierta <input type="text"/> | Soy cuidadoso <input type="text"/> | Analizo las ideas <input type="text"/> | Soy práctico <input type="text"/> |
| Total de la suma de cada columna | | | | |
| | EC | OR | CA | EA |

(Asignar 4 puntos a cada respuesta para mejorar el "escalado")

En cada pregunta califíquese **dando puntaje a las cuatro alternativas (completar ___)** sabiendo que cuatro (4) es lo que mejor lo describe a usted mismo y uno (1) lo que peor lo describe.

1. Cuando ante un problema debo dar una solución u obtener un resultado urgente, ¿cómo me comporto?

- a. ___ Soy selectivo
- b. ___ Intento acciones
- c. ___ Me intereso
- d. ___ Soy muy práctico

2. Al encontrarme con una realidad nueva, ¿cómo soy?

- a. ___ Soy receptivo
- b. ___ Soy realista y específico
- c. ___ Soy analítico
- d. ___ Soy imparcial

3. Frente a un suceso, ¿cómo reacciono?

- a. ___ Me involucro emocionalmente
- b. ___ Soy un mero observador
- c. ___ Pienso una explicación
- d. ___ Me pongo en acción

4. Ante los cambios, ¿cómo soy?

- a. ___ Los acepto bien dispuesto
- b. ___ Me arriesgo
- c. ___ Soy cuidadoso
- d. ___ Soy conciente y realista

5. Frente a las incoherencias, ¿cómo soy?

- a. ___ Actuo intuitivamente
- b. ___ Hago propuestas
- c. ___ Me comporto lógicamente
- d. ___ Soy inquisitivo

6. En relación con mi punto de vista, ¿cómo soy?

- a. ___ Soy abstracto
- b. ___ Soy observador
- c. ___ Soy concreto
- d. ___ Soy activo

7. En la utilización del tiempo, ¿cómo soy?

- a. ___ Me proyecto en el presente
- b. ___ Soy reflexivo
- c. ___ Me proyecto hacia el futuro
- d. ___ Soy pragmático

8. En un proceso considero más importante:

- a. ___ La experiencia
- b. ___ La observación
- c. ___ La conceptualización
- d. ___ La experimentación

9. En mi trabajo soy:

- a. ___ Intensamente dedicado
- b. ___ Personalista y reservado
- c. ___ Lógico y racional
- d. ___ Responsable y cumplidor

Anexo 2

PRUEBA DE DIAGNÓSTICO

Para evaluar el nivel de aprendizaje del taller es necesario conocer su estado de conocimiento en cuanto al mismo.

COMPLETE:

¿Cuál es el objetivo del taller?

MAYOR INTERRELACION PERSONAL.

¿Cuál considera usted es la principal aplicación de este taller en su puesto de trabajo?

DESARROLLO DE HABILIDADES INTERPERSONALES.

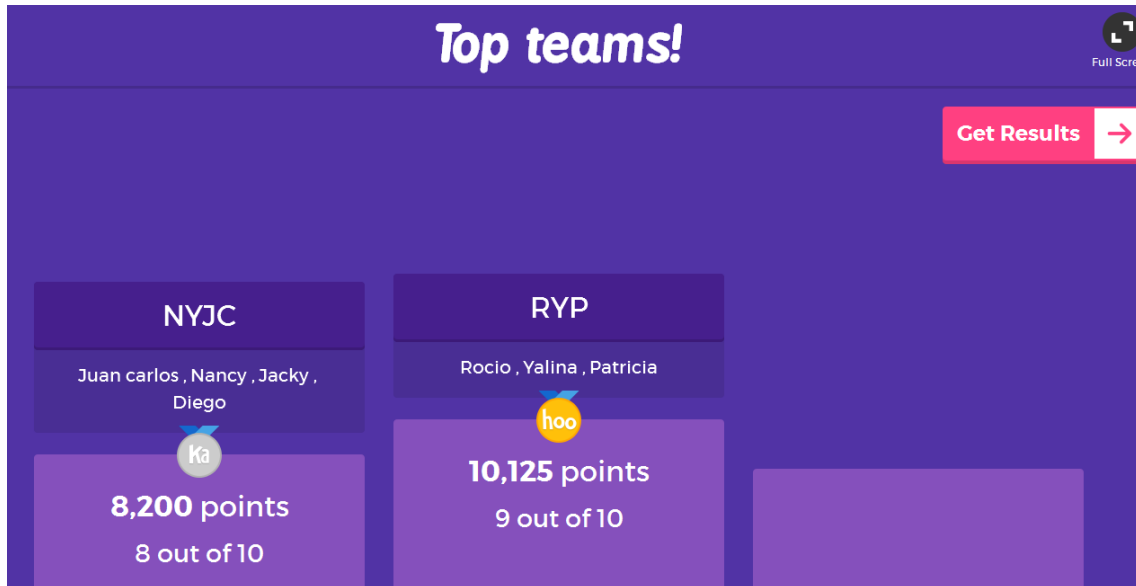
INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de preguntas por favor responda cada una de ellas o de ser el caso encierre en un círculo la respuesta correcta. Si no conoce la respuesta déjela en blanco y pase a la siguiente.

1. Comunicación organizacional son mensajes que se intercambian entre los miembros de una empresa.
 - a. Verdadero
 - b. Falso
2. Empatía es la habilidad social que comprende el punto de vista de los demás manteniendo el propio.
 - a. Verdadero
 - b. Falso
3. Un líder es quien:
 - a. Conoce tus debilidades
 - b. Se enfoca solo en los resultados a obtener
 - c. Solo delega trabajo
 - d. Es proactivo en resolución de problemas
4. Las características que diferencian un equipo de trabajo de un grupo de trabajo son:
 - a. Conjunto de personas que realizan en una organización una labor similar
 - b. El trabajo de un miembro interfiere en el del compañero
 - c. El líder delega tareas y decide la ejecución de tareas
 - d. Se programan reuniones para resolver problemas
5. Las ventajas de ser una persona empática
 - a. Facilita entender y dirigir a otros
 - b. Permite involucrarse en todos los problemas de sus compañeros
 - c. Enriquece nuestra realidad con perspectivas ajenas

- d. Permiten mejorar el autoestima y autoconcepto
6. Tomar conciencia sobre las emociones que estamos sintiendo en un momento determinado es una estrategia para:
- a. Control emocional
 - b. Manejo de estrés
7. ¿Cuántos tipos de Comunicación Organizacional existen?
Existen 2 tipos de comunicación
8. Caminar con frecuencia, comer equilibradamente y dormir al menos 6 horas en adelante ayudar a:
- a. Tener una buena salud
 - b. Manejar el estrés
 - c. Controlar las emociones
9. Se genera empatía cuando (más de una opción):
- a. Se es congruente con lo que uno dice y hace
 - b. Fija objetivos comunes con los demás
 - c. Se tienen una predisposición a aceptar las diferencias
 - d. Está atento a detalles como la forma de vestir y el lenguaje corporal
10. ¿Qué factores intervienen en el cuidado emocional?
- a. Comunicación, control emocional, solidaridad, bienestar grupal
 - b. Liderazgo, comunicación organizacional, empatía, trabajo en equipo
 - c. Buena actitud, paciencia, tolerancia, voluntad de ayudar.

Anexo 3

*Resultados de la aplicación de la prueba de conocimientos del taller “**Cuidado Emocional al Servidor**” a través de la plataforma virtual Kahoot (estrategia de Gamificación)



Anexo 4

**MANUAL DEL CAPACITADOR
INTERNO EMPRESA PÚBLICA
METROPOLITANA DE AGUA POTABLE
Y SANEAMIENTO**



ESTRATEGIAS ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

QUITO, 2018

Elaborado por:
Melissa Maldonado A.
Michelle Peña D.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| Introducción | 1 |
| 1. Modelo de Kolb | 2 |
| 2. Características de los estilos de aprendizaje en el proceso de enseñanza | 2 |
| 3. Estrategias de enseñanza-aprendizaje | 3 |
| 3.1. Tradicionales | 4 |
| 3.1.1 Resúmenes | 5 |
| 3.1.2. Casos prácticos | 6 |
| 3.1.3. Workshop | 8 |
| 3.1.4. Mapas cognitivos | 9 |
| 3.1.5. Lluvia de ideas | 18 |
| 3.2. Gamificación | 20 |
| 3.2.1 Kahoot | 21 |
| 3.2.2. Socrative | 22 |
| 3.2.3. Classcraft | 24 |
| 3.2.4. FlipQuiz | 26 |
| 3.2.5. Brainscape | 27 |
| 3.2.6. Quizizz | 29 |
| 3.3. Participativos | 30 |
| 3.3.1. Roleplay | 31 |
| 3.3.2. Simposio | 32 |
| 3.3.3. Dinámicas grupales | 34 |
| 3.3.4. Foro | 38 |
| 3.3.5. Debate | 39 |
| 4. Bibliografía | 42 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Características de los estilos de aprendizaje..... | 3 |
| Tabla 2 Clasificación de estrategias de aprendizaje | 4 |
| Tabla 3 Clasificación de las dinámicas grupales | 36 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Las reglas básicas de los mapas mentales..... | 11 |
| Figura 2. Importancia de los mapas conceptuales..... | 12 |
| Figura 3. Mapa cognitivo tipo sol modelo..... | 12 |
| Figura 4. Mapa cognitivo tipo sol modelo..... | 13 |
| Figura 5. Mapa cognitivo de algoritmo..... | 14 |
| Figura 6. Lluvia de ideas..... | 20 |

Introducción

En busca del fortalecimiento del programa de desarrollo y capacitación de la EPMAPS se ha visto necesario proveer a los capacitadores y formadores internos un instrumento donde puedan hallar diversas metodologías para llevar a cabo sus entrenamientos, de tal manera que se consiga el desarrollo de diversas competencias y habilidades a través de los conocimientos adquiridos durante su ejecución, además de potencializar el talento interno. Para ello se realizó una detección de estilos de aprendizaje de los servidores de las diferentes áreas de trabajo.

El comprender cómo los individuos adquieren conocimientos a través de la experiencia se ha constituido en un tema que poco a poco ha ido tomando mayor importancia. Más ahora que las nuevas generaciones no se incentivan tan fácilmente como las anteriores. Este interés se extiende al campo laboral presentándose como Andragogía; ciencia que estudia la realidad de la persona adulta como responsable de dirigir su propio proceso de aprendizaje, esto demuestra una posición de autocontrol y motivación, que los niños y adolescentes no poseen.

De este campo de conocimiento se despliegan los estilos de aprendizaje, los cuales intervienen en la educación y la formación con el propósito de apoyar a las personas a identificar, comprender y utilizar sus propias maneras de aprender, para sacarles el mayor provecho en beneficio personal, profesional y social. Estos estilos se refieren a las preferencias y disposiciones que tienen las personas al momento de recibir información. El ambiente o la metodología con que se imparten los procesos formativos influyen directamente en el proceso de adquisición de conocimientos; basándose tanto en el empleo de diferentes recursos a la hora de aprender como en la manera en que el cerebro percibe y procesa la información para interpretar el mundo a su conveniencia.

A raíz del surgimiento de la teoría de los estilos de aprendizaje se empezó a considerar que tal vez el fracaso de un proceso de enseñanza se debía a que no se estaba obteniendo la suficiente atención de los participantes. Cabe resaltar que no existe un estilo correcto o incorrecto para aprender, ya que depende de la manera en la que el individuo funciona. Lo importante es que éste sea consciente de qué estilo prefiere, de cómo lo puede emplear eficientemente y cómo puede desarrollar otras estrategias de aprendizaje.

1. Modelo de Kolb

Para la elaboración del presente manual se ha tomado en consideración los postulados propuestos por el profesor David Kolb en cuanto a los procesos de aprendizaje. Para este autor el aprendizaje es “el proceso de conocimiento que es creado a través de la transformación de la experiencia” (Capacho, 2011, pág. 128). Por ello en su teoría propone que el procesamiento de información está sujeto a un ciclo de cuatro cuadrantes: experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa y que cada etapa se presenta según es retroalimentada por la anterior. Tenemos así el cuadrante de la Experiencia Concreta (EC) donde se encuentra el sentir y experimentar, la Observación Reflexiva (OR) donde está el ver y reflexionar, la Conceptualización Abstracta (CA) que toma el pensar y conceptualizar como referencia y a la Experimentación Activa (EA) que es representado por el hacer y actuar (Villanueva, 2010).

La unión de dos de los cuadrantes mencionados anteriormente, da origen a los cuatro estilos de aprendizaje: convergente, asimilador, acomodador y divergente. El convergente, se caracteriza por ser organizado, orientado a la tarea, sobresale del resto por su habilidad por sintetizar la información; los de estilo asimilador son reflexivos, investigadores, poco sensibles, lo que prima en ellos es su habilidad por recolectar información y analizarla con sumo cuidado antes de hacer una conclusión o tomar una decisión; los divergentes son sociables, intuitivos y disfrutan del descubrimiento por lo que se les resulta fácil adaptarse a nuevos medios y entregarse por completo al cumplimiento de una tarea; por último, el acomodador es orientado a la acción, son del tipo de aprender haciendo dando mayor importancia a la práctica que a la teoría.

2. Características de los estilos de aprendizaje en el proceso de enseñanza

Para una correcta aplicación de las estrategias de enseñanza y aprendizaje se debe conocer las peculiaridades que cada estilo de aprendizaje posee en el proceso de asimilación de conocimientos de acuerdo al Modelo de Kolb, uno de los más conocidos y aplicados en la actualidad; éste menciona que una persona tiene cuatro estilos al momento de aprender y procesar la información y que dependiendo de múltiples factores como personalidad, entorno, experiencias y fisiología uno predominará sobre los demás. A continuación se describe algunas características (Mora, 2015):

Tabla 1.

Características de los Estilos de Aprendizaje.

| Estilos de aprendizaje | Aprenden mejor cuando | Les cuesta aprender cuando |
|------------------------|---|--|
| Divergente | <ul style="list-style-type: none"> • Se lanzan a una actividad que les presente un desafío. • Realizan actividades cortas y de resultado inmediato. • Hay emoción, drama y crisis. • Trabajan en equipo y tienen un objetivo en común por alcanzar. | <ul style="list-style-type: none"> • Tienen que adoptar un papel pasivo. • Deben asimilar, analizar e interpretar datos. • Tienen que trabajar solos. • Deben repetir la misma actividad. |
| Convergente | <ul style="list-style-type: none"> • Se les presenta modelos, teorías, sistemas con ideas y conceptos que presenten un desafío. • Tienen oportunidad de preguntar e indagar. • Participan en situaciones complejas. | <ul style="list-style-type: none"> • Se les presenta actividades que impliquen ambigüedad e incertidumbre. • Tienen que participar en situaciones donde predominan las emociones y sentimientos. • Tienen que actuar sin un fundamento teórico. |
| Asimilador | <ul style="list-style-type: none"> • Pueden adoptar la postura del observador. • Se les permite ofrecer observaciones y analizar la situación. • Pueden pensar antes de actuar. | <ul style="list-style-type: none"> • Se les fuerza a convertirse en el centro de la atención. • Tienen que actuar sin poder planificar previamente. • Se les apresura de una actividad a otra. |
| Acomodador | <ul style="list-style-type: none"> • Se les presenta actividades que relacionen la teoría y la práctica. • Ven a los demás hacer algo. • Tienen la posibilidad de poner en práctica inmediatamente lo que han aprendido. | <ul style="list-style-type: none"> • Lo que aprenden no se relacionan con sus necesidades inmediatas. • Se les presenta actividades que no tienen una finalidad aparente. • Lo que hacen no está relacionado con la realidad. |

3. Estrategias de enseñanza-aprendizaje

Para un proceso de aprendizaje exitoso durante un curso de formación y/o capacitación, el capacitador podrá basarse en la aplicación de determinadas estrategias tanto de

enseñanza como aprendizaje, que vayan de acuerdo a la temática y se acoplen a la realidad de los participantes.

Para ello se presenta a continuación ciertas estrategias, consideradas eficaces para promover la mayor cantidad de aprendizajes significativos a la culminación del mismo. La clasificación de estrategias propuestas ha sido realizada por las autoras de esta investigación en base a las necesidades y realidad de la Empresa, además de la facilidad al acceso y puesta en práctica de las mismas. Cabe mencionar que éstas también han sido seleccionadas por su intervención en los estilos de aprendizaje dispuestos en el Modelo de David Kolb.

Tabla 2

Clasificación de Estrategias Enseñanza-Aprendizaje.

| <i>Clasificación</i> | <i>Estrategia</i> | <i>Estilos de aprendizaje</i> | | | |
|----------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | <i>Convergente</i> | <i>Divergente</i> | <i>Acomodador</i> | <i>Asimilador</i> |
| Tradicionales | Resúmenes | X | | | X |
| | Casos prácticos | X | X | X | |
| | Workshop | X | X | X | |
| | Mapas cognitivos | X | | X | |
| | Lluvia de ideas | X | X | | X |
| Gamificación | Kahoot | X | X | X | X |
| | Socrative | X | X | X | X |
| | Classcraft | X | X | X | X |
| | FlipQuiz | X | X | X | X |
| | Brainscape | X | | X | X |
| | Quizizz | X | X | X | X |
| Participativos | Juego de roles | | X | X | |
| | Simposio | X | X | | X |
| | Dinámicas grupales | | X | X | |
| | Foros | X | X | X | X |
| | Debate | X | X | | X |

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

3.1. Tradicional

Dentro de esta categoría se podrán encontrar estrategias que son las más recurrentes en los procesos de enseñanza ya que los recursos empleados para cada una son de fácil acceso y uso; aunque con el pasar del tiempo se han desarrollado nuevas estrategias a partir de estas y otras han pasado del papel al campo digital. A continuación se presentan algunas estrategias que se consideran viables para la Empresa:

3.1.1. *Resúmenes*

Esta técnica de aprendizaje se fundamenta en la síntesis de los aspectos esenciales de la información presentada, ya sea oral o escrita, facilitando a los participantes comprender y recordar la información. Por eso se dice que “recaba las ideas principales discriminando las ideas secundarias, lo que da por resultado un escrito conciso, completo y preciso que condensa de manera coherente lo esencial” (Cortés, 2011, pág. 1). Su aplicación mejora el proceso de asimilación de los contenidos creando aprendizajes significativos a la hora de un proceso de evaluación, además que incrementa las capacidades de retención y con esto evoca la información crucial a la hora de aplicarla.

Dirigido a:

- Todos los servidores de todas las gerencias de la Empresa.

Objetivos:

- Fomentar la organización adecuada de la información que se ha propuesto aprender.
Favorecer el nexo entre conocimientos previos y la información dispuesta a aprender.

Aplicación:

- Número de participantes: varios
- Tiempo de ejecución: no estimado
- Puntos a considerar: ya sea para uso personal o aplicación se sugiere seguir las siguientes pautas a la hora de redactar uno (Biblioteca Universitaria de Córdoba, 2011):
 - Para la realización de un resumen primero se debe considerar preguntas como ¿qué? ¿cómo? ¿cuándo? ¿dónde? ¿por qué?, ya que servirán como referencia a la hora de

redactar. Al momento de contestarlas se podrá obtener una idea más clara para la elaboración del mismo.

- El resumen deberá ir de acuerdo al estilo de interpretación del participante, es decir, que la redacción deberá ser más personalizada y con un estilo informal, por lo que es recomendable que se utilice verbos en forma activa.
- Se debe mantener la idea original y no agregarle nuevas ideas.
- La extensión ideal deberá ser de aproximadamente 1/3 del texto original.

Descripción:

Considerando lo mencionado el capacitador interno podrá realizar un resumen del contenido de la información que expondrá a los participantes, donde se encuentre presente puntos clave, esto servirá como apoyo para la evocación de información, además que podrá utilizarlo al momento de su presentación sirviéndole como guía, facilitando la retención y atención de los presentes. Es importante recalcar que esta estrategia es una de las más utilizadas en procesos de enseñanza por su fácil acceso, pero su elaboración resulta más compleja, ya que pone a prueba la capacidad de análisis y discernimiento.

Conclusión:

Esta estrategia puede ser usada para cualquier evento de capacitación, además que resulta indispensable que el capacitador brinde una síntesis de los contenidos vistos a manera de retroalimentación.

3.1.2. Casos prácticos

Es una de las técnicas más utilizadas en campos como la investigación, instrucción y educación. Consiste en la descripción escrita de una situación y/o problemática real de una persona, grupo u organización, con el propósito de que desarrollar la capacidad de análisis, toma de decisiones y resolución de problemas mediante la presentación de alternativas que se fundamenten en argumentos válidos para dicha situación; pudiendo presentarse como extractos de noticias, artículos científicos, etc. Esta técnica permite analizar la problemática presentada de forma integral considerando diversas disciplinas que se relacionan con la misma para hallar la solución más viable y aplicable para el caso, cabe resaltar que para determinar la solución se deberá hacer uso tanto de conocimientos previos, experiencias así como de material bibliográfico, hemerográfico, documental, entre otros que la sustenten. (Hernández, 2013). Se los puede realizar de forma individual así como grupal.

Dirigido a:

- Personal administrativo y altos mandos, todas las gerencias.

Objetivo:

- Desarrollar diferentes competencias comunicativas, pensamiento crítico y analítico.

Aplicación:

- Número de participantes:

- Individual
- Grupal: recomendable hasta 15 participantes

- Tiempo de ejecución: de 1 a 2 horas

- Puntos a considerar: A continuación se presenta una serie de pasos guía que permitirán construir un caso práctico:

- Previo desarrollo del caso se debe considerar qué competencias se busca desarrollar en los participantes. El capacitador deberá presentar los criterios de resolución y evaluación del caso práctico, para que durante el análisis puedan tener pautas.
- Se puede indagar sobre la temática a tratar además de hacer uso de experiencias para elaborar el caso, o de requerirlo se podrá utilizar uno previamente elaborado, muchos de ellos se los pueden encontrar por internet lo cuales serán seleccionados de acuerdo a la realidad de la organización y temática propuesta.
- En la situación de decidir redactar el caso, se deberá hacer énfasis en las causas y efectos de la problemática planteada, de esta manera se facilita la asimilación de la información y sugerencia de posibles soluciones.
- Se otorga un tiempo de alrededor de 30 minutos para que los participantes busquen información y bases teóricas para realizar argumentos que sustenten su respuesta.
- Pasado este tiempo se procederá a exponer la resolución y compartir idea y opiniones con el resto de tal forma que se analice la pertinencia, consistencia y grado de complejidad.

Nota: En caso de que el capacitador no busque elaborar uno existen plataformas online para hallarlos, tan solo bastará con ingresar al buscador “ejemplos de casos prácticos sobre...” y la temática para encontrar información. Incluso existen libros y varias empresas ofrecen estos servicios, por ejemplo The Case Centre una biblioteca virtual con una completa base de casos diseñados por la Editorial de Negocios de Harvard y la Editorial de McFraw-Hill, especializado en Negocios y Empresas.

Conclusión:

Se aconseja el uso de esta estrategia en cursos que demanden el uso de tic´s e internet y para cursos donde predomina la teoría.

3.1.3. Workshop

Traducido como “taller de trabajo”, es una de las estrategias más incurridas a la hora de intercambiar ideas, generar conocimientos y fortalecer el proceso de aprendizaje. Este se caracteriza por ser de duración corta al contrario de un curso formativo, que tiene una duración más extensa; igualmente los asistentes serán quienes establezcan el cómo se conducirá la participación guiados por el capacitador y/o formador, por lo que existe una igualdad en cuanto al trato, lo cual facilita la colaboración y sinergia grupal (Martin, 2017).

Dirigido a:

- Todos los servidores de todas las gerencias de la Empresa.

Objetivos:

- Fomentar el trabajo en equipo así como la participación.
- Consolidar una idea mediante la discusión y colaboración.

Aplicación:

- Número de participantes: dependerá de la necesidad del capacitador, lo recomendado es hasta 15 personas.
- Tiempo de ejecución: entre 2 y 4 horas.
- Puntos a considerar:
 - Iluminación: el lugar a desarrollar el taller deberá contar con una buena luz natural de preferencia.
 - Lugar: deberá poseer mobiliario adecuado que facilite la comunicación e interacción.

- Capacitador/mediador: será una persona con habilidades sociales como la escucha activa, liderazgo, empatía, etc. Además de contar con la experiencia necesaria para impartir el taller y sobretodo deberá evitar los silencios incómodos durante la ejecución del mismo.

Descripción:

1. Es muy importante tener claro el tema que se va a tratar, ya que al momento de hacerlo es muy fácil desviarse a otros tópicos y perder el enfoque.
2. Será esencial que el capacitador mencione los objetivos del taller a modo de introducción, estableciendo un espacio de confianza y cooperación, así como establecer las tareas que se deberán realizar durante el mismo.
3. Se dispondrá el tiempo de la sesión planificada para que los asistentes interactúen, propongan ideas, establezcan metas y en general cumplan con los objetivos propuestos en un inicio.
4. Concluido el tiempo de la sesión el capacitador iniciará con una ronda de conclusiones a manera de cierre. Se deberán incluir los aprendizajes del taller, si se cumplieron sus expectativas y su aporte en el ejercicio de su profesión y/o vida personal. Estas conclusiones pueden ser manejadas con una lluvia de ideas y ser anotadas en un pizarrón o papelógrafo según el caso.

Nota: Se debe considerar que para la planificación de esta actividad se tomaría en cuenta inicios de ciclo ya que estos favorecen a generar aprendizaje, por ejemplo el mes de enero.

Conclusión:

Esta estrategia va orientada a personalizar el proceso de aprendizaje, por lo que podrá ser usado para cualquier evento de formación y entrenamiento, asegurando que lo aprendido se aplique en el puesto de trabajo.

3.1.4. Mapas cognitivos

Una buena manera de sintetizar la información y facilitar la comprensión de la misma es presentarla en cuadros o diagramas, de tal manera que capte el interés y facilite la lectura, se los describe como “organizadores gráficos avanzados que permiten la representación de

una serie de ideas, conceptos y temas con un significado y sus relaciones, enmarcando todo ello en un esquema o diagrama” (Pimienta, 2012, pág. 58).

Dirigido a:

- Personal administrativo y altos mandos, con conocimientos de informática

Objetivo:

- Apoyar al proceso de asimilación de conocimientos mediante la diferenciación, comparación, ordenamiento, relacionamiento y agrupación de contenidos y temas.

Aplicación:

- Número de participantes: no definido
- Tiempo de ejecución: depende del fin de la actividad y del medio utilizado para ello.
- Puntos a considerar:
 - La clasificación de los mapas es diversa, por lo que será potestad del formador y/o capacitador de seleccionar cual utilizar al momento de presentar un tema, contenido y tipo de organización de la información que considere mejor para generar aprendizajes más precisos y concisos. Tenemos así (Pimienta, 2012):
 - a. Mapas mentales: este tipo de representación gráfica busca manifestar pensamientos de acuerdo a los conocimientos que se guarda en el cerebro. Su uso permite asociar con mayor facilidad ideas, por ello se lo debe realizar en forma de radial, de tal manera que las ramificaciones parten de una idea o tema central, asimismo en cada una de éstas solo deberán constar palabras claves y de ser necesario también imágenes. Se recomienda usar diferentes colores por cada tema desglosado además de variar el tamaño de letra, imágenes y extensión de las palabras en el diagrama, considerando para este último no debe ser mayo a 6 palabras. Su aplicación permite poner en práctica la capacidad del autor de sintetizar y procesar información. Este tipo de mapa es utilizado mayormente para desarrollar la creatividad, resolución de problemas, toma de decisiones, organización y planificación de eventos, y un estudio eficaz. Permite captar la atención y si los hace los entrenados desarrollar creatividad.

Ejemplo:



Figura 1. Las reglas básicas de los mapas mentales. Copyright (Boukobza , 2016)

- b. Mapas conceptuales: esta tipología es la más conocida y empleada en procesos de enseñanza, su presentación se basa en la categorización y jerarquización de la información, y se diferencia del resto “por partir de un concepto principal (de mayor grado de inclusión), del cual se derivan ramas que indican las relaciones entre los conceptos” (Pimienta, 2012, pág. 64). Para realizarlo se debe tomar en cuenta primeramente localizar las ideas o conceptos más importantes del contenido e identificar la relación entre ellos, por lo que se recomienda la utilización de líneas y flechas para marcar la relación entre los mismos. Este tipo de mapas ayudan a la comprensión de información integrada a través de la inferencia, promueve el pensamiento lógico, aclara concepciones, reestructura y organiza mejor el pensamiento.

Ejemplo:

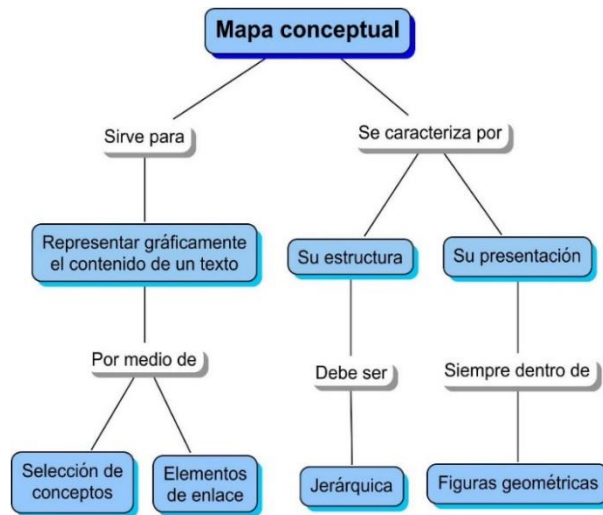


Figura 2. Importancia de los mapas conceptuales. Copyright (Rodríguez A., 2014)

c. Mapa cognitivo tipo sol: se lo considera como un diagrama parecido al sol, dispuesto con una introducción y una organización sobre un tema en especial, colocando ideas alrededor de éste. Considerando que el título del tema deberá ir impreso en la parte central y las ideas principales del tema en los rayos, se lo valora como un instrumento que capta la atención, facilita la evocación de información y pone a prueba la capacidad de síntesis de la persona que lo elabore, de tal manera que se agiliza el proceso de retención de conocimientos, éste podrá ser dispuesto por el capacitador para su presentación así como para la culminación de curso; inclusive se le puede dar color a la figura.

Nota: Se pueden presentar varios modelos de presentación para esta estrategia, mejora si se le agrega color.

Ejemplo:

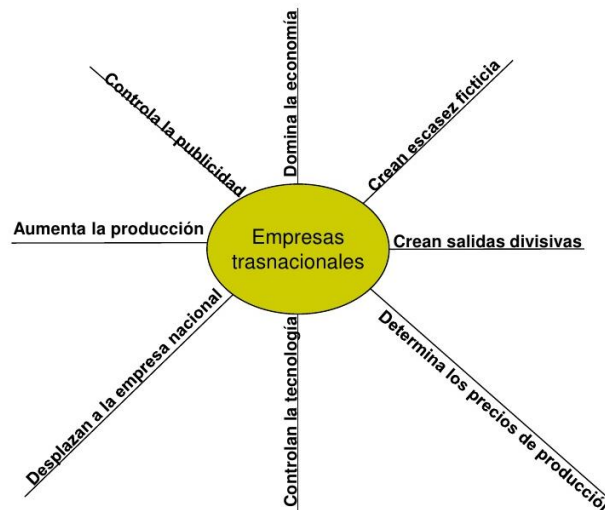


Figura 3. Mapa cognitivo tipo sol modelo. Copyright (Ramos, 2012)

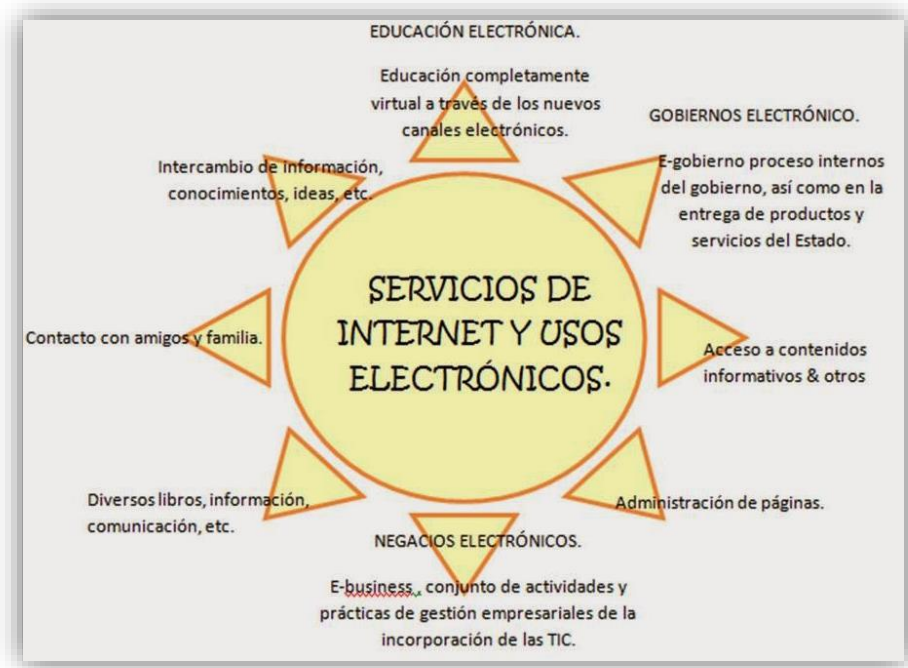


Figura 4. Mapa cognitivo tipo sol modelo. Copyright (Escuela Preparatoria Oficial, 2013).

- d. Mapa cognitivo de algoritmo: es una herramienta que permite representar de manera verbal un proceso por medio de rectángulos, para ser exactos con tres, donde el primero irá anotando el tema principal, este rectángulo irá en la parte superior, el cual deberá ir anotado en letras mayúsculas, el segundo localizado a la derecha, contendrá el desarrollo y finalmente a lado izquierdo el tercer rectángulo representará en forma matemática o con multimedia la réplica de lo expuesto en el rectángulo derecho. Este mapa podrá ser manejado cuando se busque explicar un proceso o secuencia, haciéndola más atractiva y didáctica a la vista de los participantes. Incluso hasta se lo usa como una ficha de estudio, en caso de cursos que requieren aprobación.

Ejemplo:

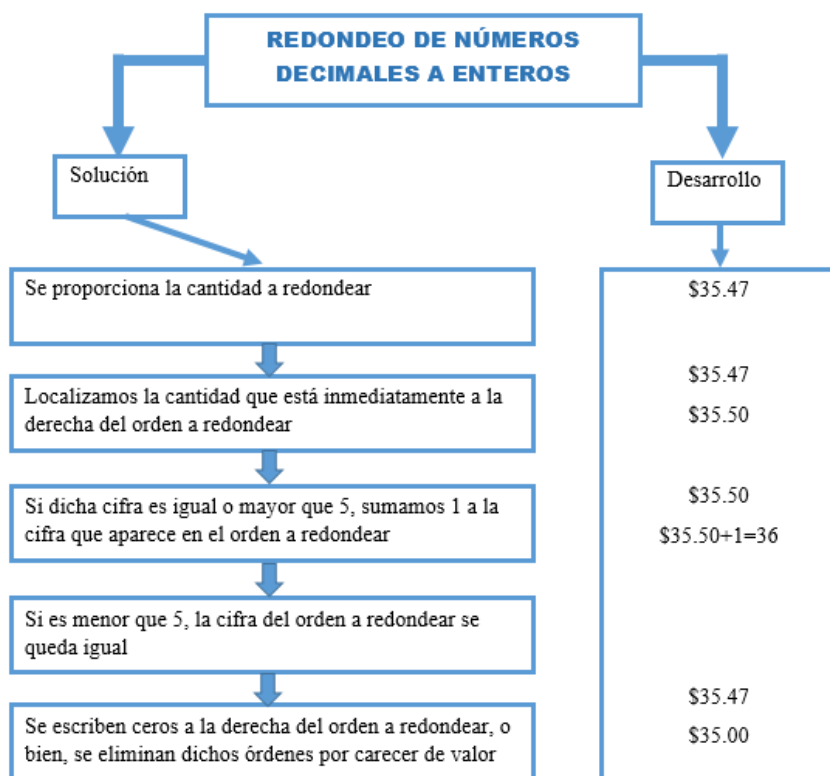


Figura 5. Mapa cognitivo de algoritmo (Pimienta, 2012)

Nota: Existen más tipologías de mapas, pero se ha considerado los antes descritos como los más aplicables y funcionales para la Empresa, en caso de que el capacitador desee indagar a profundidad puede ingresar a la página <http://web.uaemex.mx/incorporadas/docs/MATERIAL%20DE%20PLANEACION%20INCORPORADAS/SD%20Estrategias%20de%20ensenanza-aprendizaje.pdf> texto digital de “Estrategias de enseñanza-aprendizaje” en la sección mapas cognitivos (página 58), se podrá encontrar la información.

- Herramientas digitales para la elaboración: con el pasar de los años la tecnología ha hecho posible la elaboración de esta estrategia sea más sencilla y creativa, conjugando lo tradicional con lo actual. La siguiente información fue obtenida de la Sociedad Contemporánea (2015):

- a. *Bubbl*: es una herramienta en línea, muy sencilla que nos permite construir esquemas mentales y establecer relaciones entre conceptos en unos pocos minutos, el resultado final



puede ser exportado como imagen, impreso o compartido con otros usuarios mediante publicaciones URL; además de que se puede trabajar en conjunto durante la elaboración. Aunque no es necesario tener una cuenta para utilizarla, es recomendable crear una de tal manera que se asegure un mejor servicio y la posibilidad de guardar los mapas. Cuenta con un asistente de ayuda virtual, que facilita el poder manejarlo.

Es importante conocer que esta página se encuentra en el idioma inglés, pero puede ser traducida si se selecciona en el computador el cambio de idioma al español.

Para poder iniciar se deberá ingresar a Bubbl.us (<https://bubbl.us/>), y registrarse completando la información que le solicita, una ya creada la cuenta se podrá con la elaboración de un mapa haciendo clic en “New Sheet”, pasando el cursor por esta hoja aparecerá dos íconos con los cuales se podrán añadir figuras y líneas de unión. Inclusive si se deja el cursor sobre la hoja de edición aparecerá un cuadro con varias opciones de diseño en cuanto a color, tamaño de letra, flechas conectoras y borrado.

Con un clic en la figura se podrá escribir el texto e insertar enlaces web y texto en las líneas conectoras. Cuando se haya terminado de editar, se podrá guardar el mapa escogiendo el ícono “Save” y de requerirlo descargarlo en formato de imagen (JNG/PNG) dando clic en “Export”. Para la administración de los mapas en la parte derecha se encuentra la opción “Sheets”, donde se podrán agruparlos en carpetas, modificar el nombre de los mapas y compartirlos mediante “Sharing” donde nos prevé un URL (dirección web) o en todo caso poder compartirlo con otro usuario, añadiendo contactos a esta sección a través de “Contacts”.

El único inconveniente que posee esta plataforma es que la versión gratuita permite tan solo la realización de hasta 3 mapas, mientras que la versión Premium (\$59 al año) permite obtener servicios adicionales como crear una lluvia de ideas entre colaboradores de forma visual y al alcance de internet, editar un mapa a la vez entre varios miembros sin importar que estos tengan un cuenta, resumir un tema o presentarlo de forma lúdica.

- b. *MindMeister*: esta es otra herramienta utilizada para realizar mapas mentales en línea permitiendo al usuario hacer capturas, desarrollar y compartir ideas de forma visual mediante una lluvia de ideas, además de tomar notas, planificar proyectos, organizar eventos, hallar soluciones, entre otras actividades que impliquen fortalecer procesos de aprendizaje. Se ha demostrado que esta plataforma es la más usada, llegando a tener más de 7 millones de suscriptores.



Al igual que la herramienta anterior esta posee funciones para compartir trabajos, imprimirlos y se accede desde cualquier navegador lo cual facilita a tener los proyectos previamente diseñados; igualmente tiene una versión gratuita y pagada, pero a diferencia de la anterior esta cuenta con una versión en español y lo mejor es que se adaptan a las necesidades del autor.

Para ingresar a esta plataforma se deberá crear una cuenta en Mind Meister (<https://www.mindmeister.com/es>) ya sea a través de Google, Facebook, o correo electrónico, ya que se los podrá usar como una nube para subir los trabajos elaborados.

- c. *Coggle*: una de las herramientas empleada para realizar mapas conceptuales y mentales, al igual que las otras plataformas se puede hacerlo de forma individual como colaborativa y cuenta con una versión gratuita y pagada. Su plataforma cuenta con una gran cantidad de información acerca de uso y características, que facilita el manejo además de que es compatible para iOS y Android, por lo que se puede utilizar en cualquier dispositivo móvil que tenga acceso a internet.



Para acceder se debe registrar y seleccionar que tipo de cuenta se desea, se puede probar una demo si su uso será ocasional, sino acceder a la versión pagada. Con esta plataforma se podrá agregar imágenes, links de portal webs, diseños personalizados, entre otros. Se podrá inscribir ingresando a la página Coggle (<https://coggle.it/?lang=es#features>) crear una cuenta, y seguir los pasos que la página indica para acceder a todas los servicios que ésta ofrece.

- d. *RecallPlus*: este es un software donde una persona tiene la posibilidad de combinar el mapeo conceptual con pruebas o preguntas estructuradas por el mismo sistema, dando la posibilidad al usuario de aprender rápidamente la información que ha sido inserta. Permite



organizar la información en unas “tarjetas” que son páginas donde se inserta la información de manera jerárquica y organizada de tal forma que puede encontrarla de forma fácil y permitiendo ver el proceso ordenado y vinculado entre tarjetas. Al ser un software de descarga se debe considerar que tiene un costo mayor al resto de programas ya que estos son online, además que es compatible sólo con sólo Windows al contrario del resto que se adaptan a diferentes plataformas.

- e. *GoConqr*: es una aplicación disponible tanto para dispositivos móviles como para computadoras; aunque no es necesario estar conectado a Internet para usarla, será indispensable crear una cuenta y descargar la aplicación en caso de que ser requiera llevar consigo los trabajos y proyectos que se quedarán guardados automáticamente en la cuenta web. Esta plataforma online es completa en cuantos a servicios de aprendizaje, ya que ofrece actividades como crear mapas mentales, diagramas, diseñar fichas de estudio, realizar encuestas, inclusive elaborar cursos en línea y tomar apuntes; con el propósito de fortalecer conocimientos de temas



específicos, ayudar a los participantes a prepararse para rendir alguna prueba todo esto de forma más lúdica y dinámica.

Tal y como las otras plataformas también es capaz de vincular información entre usuarios, así como productos creados vía Facebook, Twitter, Google, entre otros; así como compartir material y tareas. Asimismo cuenta con un asistente de ayuda en caso de tener alguna duda sobre cómo funciona y qué características posee para sacarle el máximo provecho. Cabe mencionar que se la puede encontrar en idiomas como español, portugués, alemán e inglés. Aunque la versión gratuita no genera ninguna restricción en cuanto al uso de servicios con los que cuenta, también existen planes pagados.

Para iniciar se debe registrar en la página Go Conqr (<https://www.goconqr.com/en/>) y hacer clic en **Registrarse gratis**, o descargar

la aplicación en la Play Store en el teléfono móvil y descubrir nuevas maneras de aprender.

Nota: Existen otras plataformas en línea diferentes a estas (Prezi, Mapul, MindManager, MindGenius, Mindmup, Minddomo, MindNote, etc.), incluso softwares que ofrecen servicios de mapeo mental, además de otras funciones que están orientadas a mejorar y crear aprendizajes significativos. Algunas de estas son gratuitas y otras tienen un costo, así que dependerá del grado de uso y necesidad del capacitador para saber seleccionar una.

Conclusión:

Esta estrategia está dirigida para cursos de contenido mayormente teórico que requieren de representaciones gráficas para resumir lo comprendido en el curso.

3.1.5. Lluvia de ideas

Estrategia grupal utilizada para recolectar información de los miembros que integran el grupo sobre un tema en específico, por esta razón resulta beneficioso al momento de recordar cierta información; inclusive sirve como medio para la resolución de problemas, mediante las conclusiones derivadas por el grupo al finalizar. Se podría decir que enriquece los conocimientos de una persona mediante la escucha de las opiniones de otros logrando establecer espacios de integración.

Dirigido a:

- Todos los servidores de todas las gerencias de la Empresa.

Objetivos:

- Desarrollar la creatividad y búsqueda de soluciones.
- Adiestrar a los participantes a escuchar las opiniones de los demás y emitir criterios que enriquezcan el trabajo en equipo.

Aplicación:

- Número de participantes: recomendable hasta 15 personas
- Tiempo de ejecución: de 1 a 2 horas.
- Puntos a considerar

- Lugar: deberá tener suficiente espacio para que los participantes interactúen, además de contar con el mobiliario adecuado que facilite la comunicación.
- Capacitador: persona con habilidades sociales como la escucha activa, liderazgo, empatía, entre otros; para lo cual tendrá la obligación de evitar los silencios incómodos durante la ejecución de la actividad.

Se debe considerar ciertas pautas a la hora de poner en práctica esta estrategia como se presenta a continuación (Pimienta, 2012):

1. El capacitador será el que dirigirá la ejecución de esta estrategia por lo que será indispensable contar con un pizarrón para anotar lo dicho durante la actividad, o se podrá hacer uso de un papelógrafo para ello. Para hacer más dinámico el ejercicio se puede utilizar pequeñas hojas de papel y en cada una de ellas los participantes van anotando sus ideas y las colocan en la pared, para luego discutir las. El capacitador mantendrá en todo momento una actitud abierta y predispuesta a recibir cualquier opinión, idea, comentario, brindando un trato de respeto y estimulando el pensamiento creativo.
2. Se partirá de una pregunta o tópico central, dando paso a que los participantes propongan ideas ya sea a manera de soluciones o como complemento acerca de lo planteado, por lo que será importante que el capacitador los incentive con frases de “buen trabajo”, “muy buena idea”, “sigamos así”, como reconocimiento verbal. En caso de que las ideas mencionadas no estén acordes al tema deberá agradecer mas no restarle importancia. Todas las ideas son válidas, aunque es claro que deberán pasar por un análisis y organizarse de acuerdo al tema central.
3. La naturaleza de esta estrategia es la expresión de ideas, por lo tanto se debe considerar en no caer en una profunda justificación; por lo que será obligación del capacitador dirigir a los participantes para evitar caer en este error común.
4. Con todo lo expuesto el capacitador debe culminar esta actividad con una breve síntesis de lo que se ha planteado y recalcar el valor de ello, asimismo brindar retroalimentación y tener un registro de la conclusión a la que se ha llegado con las ideas de apoyo.

Nota: Si el capacitador lo cree conveniente puede hacer uso de organizadores gráficos para llevar a cabo esta estrategia.

Ejemplo:

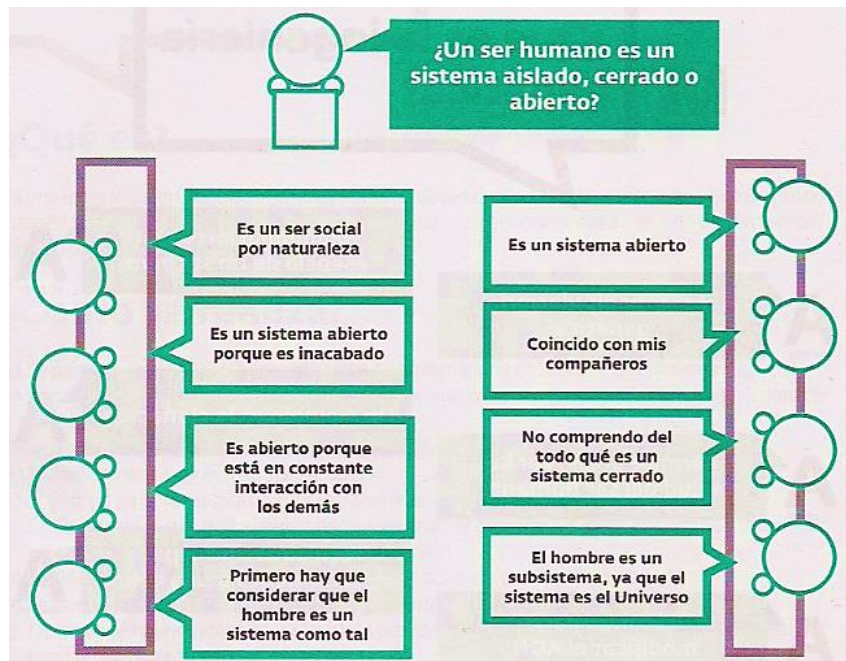


Figura 6: Lluvia de ideas (Pimienta, 2012)

Conclusión:

Esta estrategia se puede aplicar para todo tipo evento de formación, capacitación y como complemento para fortalecer los contenidos vistos y cómo un medio para evaluarlos.

3.2. Gamificación

La gamificación es un término creado por Nick Pelling en 2002 que empezó a ganar popularidad en el 2010 al orientarse hacia recompensas en entornos digitales (Rodríguez & Santiago, 2015). Se define como “una técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados, ya sea para absorber mejor algunos conocimientos, mejorar alguna habilidad, o recompensar acciones concretas” (Gaitán, 2013). Esta nueva técnica fomenta el aprendizaje a través de la creación de plataformas adaptadas a las conductas y conocimientos de los diferentes usuarios, es por ello que se han seleccionado varias plataformas virtuales que se ajustan a las necesidades de la Empresa y a los trabajadores.

A continuación se presentaran algunas plataformas de gamificación que se han considerado aplicables a la Empresa.

3.2.1. Kahoot

Es una herramienta virtual de refuerzo que permite generar juegos simples estilo trivia o complejos donde se establezca un orden de posición, encuestas, discusiones o debates. Es una plataforma gratuita de aprendizaje basada en el juego, que permite a los educadores y estudiantes integrar, crear, colaborar y compartir conocimientos, las preguntas y respuestas pueden complementarse haciendo uso de imágenes y vídeos. Esta aplicación se engloba dentro del aprendizaje móvil electrónico y de la gamificación, permitiendo al alumnado aprender por medio del juego, para que la experiencia de aprendizaje sea más motivadora.

Dirigido a:

- Todo el personal administrativo de todas las gerencias de la Empresa

Objetivos:

- Incrementar la satisfacción del estudiante y el compromiso con su proceso de aprendizaje.
- Crear un ambiente educativo cómodo, social y divertido, en donde se obtengan nuevos conocimientos de manera continua.

Aplicación:

- Número de participantes:
 - Individual: 5 a 35 participantes
 - Grupal: 7 grupos de 3 a 5 integrantes
- Tiempo de ejecución: entre 5 a 20 minutos

Descripción:

Una vez creada la cuenta gratuita en la página kahoot.com, será decisión del formador qué tipo de Kahoot quiere utilizar para la evaluación ya que la plataforma ofrece cuatro opciones de juego:

- Quiz (prueba): el usuario puede formular un sin número de preguntas y dar varias opciones de respuesta de las cuales el participante debe escoger una; se determina el tiempo máximo responder. Esta opción puede ser utilizada para la evaluación de conocimientos aplicada, antes y después de cada capacitación, se da retroalimentación inmediata con la respuesta correcta después de cada pregunta.

- Jumble (rompecabezas): el usuario realiza preguntas en las cuales los participantes deben ordenar las respuestas en la secuencia correcta. De igual forma, esta opción puede ser útil para realizar la evaluación de conocimientos de aquellas capacitaciones cuya naturaleza sea la de explicar procesos, fases o procedimientos. Al igual que la opción Quiz, una vez finalizada cada pregunta se da retroalimentación con el orden correcto.
- Discussion (discusión): El capacitador plantea una pregunta o afirmación para luego abrir un espacio de debate en base a las respuestas obtenidas. Esta opción está diseñada para crear debates o preguntas abiertas, durante o después de un proceso de capacitación.
- Survey (encuesta): esta opción permite conocer la opinión de la audiencia respecto a un tema específico, se realizan las preguntas de opinión con cuatro opciones, donde no existe una respuesta correcta. Esta opción puede ser utilizada para la evaluación de impacto.

Una vez el capacitador haya creado su Kahoot, puede proyectarlo al público presente, de tal manera que los participantes puedan acceder a la plataforma desde su dispositivo electrónico personal y empezar a ‘jugar’ en tiempo real contra sus compañeros, quienes escogen su propio alias o nombre, con el objetivo de obtener el primer lugar en la tabla de posiciones que muestra el sistema al finalizar cada pregunta (Ortega, 2014). Cabe indicar que la plataforma, en cualquiera de sus opciones de juego, presenta los resultados o calificaciones a manera de podio inmediatamente se acaba el juego, la puntuación dependerá de la cantidad de respuestas correctas y de la velocidad de respuesta. De igual forma, se pueden obtener los resultados en archivos Excel.

Conclusión:

La aplicación de esta plataforma es recomendable para las capacitaciones que requieran una evaluación de impacto o prueba de conocimientos para su aprobación y cuenten con salas con acceso a internet, computadoras y proyectores; también puede servir como pausa activa durante la jornada de trabajo. Dentro de sus ventajas está el desarrollo de competencias como trabajo en equipo, uso de TIC, comunicación, entre otras, y optimización del tiempo de evaluación en las capacitaciones.

3.2.2. Socrative

Es una herramienta multimedia que permite crear encuestas y cuestionarios virtuales conociendo la respuesta de los alumnos en tiempo real a través tanto de ordenadores como de dispositivos móviles (Proyecto TSP, 2015). Es una aplicación gratuita que permite crear

salones virtuales para trabajar temas con un determinado grupo de estudiantes en tiempo real de manera lúdica y dinámica. Puedes crear cuestionarios individuales, concursos de preguntas y respuesta, y hasta gymkanas en tiempo real. Sirve para que los alumnos respondan sus pruebas, controles o ejercicios en clases por medio de teléfonos, tablets y computadores, recibiendo sus calificaciones con mayor rapidez.

Dirigido a:

- Todo el personal administrativo de todas las gerencias de la Empresa

Objetivos:

- Promover la participación en la clase integrando la tecnología en el aula.
- Evaluar a los alumnos de forma automática pudiendo acceder a sus respuestas rápidamente.

Aplicación:

- Número de participantes: sugerido de 5 a 50 participantes
- Tiempo de ejecución: entre 5 a 20 minutos

Descripción:

Al entrar en la página principal de Socrative, www.socrative.com, el capacitador crea una cuenta gratuita e ingresa en *teacher login* para realizar el registro de la habitación cuyo número es necesario para que los alumnos puedan participar. Los tipos de preguntas que se pueden hacer en la aplicación son de verdadero o falso, respuestas cortas o de selección múltiple, según el tipo de habitación que se seleccione.

- Quiz (cuestionario): Al seleccionarlo nos aparece distintas opciones configurables. De entre ellas destacamos las distintas posibilidades de lanzar el cuestionario:
 - Guiado por el estudiante con resultados inmediatos.
 - Guiado por los estudiantes navegando libremente sin tener feedback inmediato y saltando libremente entre las preguntas.
 - Guiado por el profesor quien controla el flujo de las preguntas y visualiza las respuestas cuando los alumnos responden. Puede saltarse preguntas y volver a verlas.
- Space Race (cuestionario con tiempo): permite que los estudiantes compitan entre ellos o reten individualmente sus conocimientos, mediante lo que ellos denominan carreras

virtuales. Con una nave asignada, avanzarán el recorrido de su nave, de acuerdo a las respuestas acertadas y al tiempo estipulado para responder.

- Exit Ticket (cuestionario con ranking de resultados): es una forma efectiva de recibir retroalimentación al final de la clase, dando a los estudiantes la oportunidad de demostrar lo que han aprendido y para asegurarse de que se cumplan los objetivos del aprendizaje. Este cuestionario sirve para ajustar las tareas enviadas a casa o aclarar conceptos erróneos o mal entendidos durante la clase.

El feedback inmediato, la participación y la evaluación continua son tres elementos clave de Socrative que permiten de manera sencilla y gratuita conocer más a los estudiantes. Permite descargar los resultados en formatos de Excel, PDF enviados al email o cargados en Google Drive.

Conclusión:

El uso de Socrative es recomendable en capacitaciones que requieran una prueba de conocimientos para su aprobación o que se envíe tarea a casa ya que permite obtener retroalimentación al capacitador para aclarar conceptos. Permite potenciar competencias digitales, optimizar y reducir el tiempo de evaluación en las capacitaciones, permitiendo el uso efectivo del tiempo de los servidores, además de la mejora continua de los capacitadores en su forma de enseñar.

3.2.3. Classcraft

Es una especie de 'World of Warcraft' (juego de video en línea establecido en un mundo fantástico) para educación con una enorme carga de gamificación en clase, una plataforma tremendamente visual y atractiva que permite crear un mundo de personajes (magos, sanadores y guerreros) que deberán cooperar y participar en misiones para ir ganando puntos y oro con el que mejorar su equipo. El objetivo, ir avanzando de forma colaborativa a la vez que aprenden y desarrollan su conocimiento. Es una plataforma completamente gratuita aunque con opciones de pago que desbloquean nuevo contenido (Gaitán, 2013). Con el uso de este programa, el estudiante puede ganar experiencia con sus acciones positivas o perder vida cuando haga cosas que no debería.

Dirigido a:

- Personal administrativo de todas las gerencias que se encuentren en un rango de edad entre 18 a 25 años

Objetivo:

- Incrementar considerablemente la motivación del alumno usando riesgos reales y recompensas.
- Hacer del aprendizaje algo divertido y mejorar el comportamiento de la clase al gamificarla.

Aplicación:

- Número de participantes: equipos de 5-6 participantes
- Tiempo de ejecución: sin límite de tiempo

Descripción:

1. Para comenzar a jugar es necesario abrir una cuenta en www.classcraft.com/es/, donde cada capacitador puede configurar su *mundo* con las normas, reglas, recompensas o castigos que desee.
2. Para iniciar el juego los estudiantes firman el *Pacto del Héroe* que los compromete a jugar todo el periodo de enseñanza. El Pacto del Héroe reconoce la autoridad en el aula y permite establecer o cambiar las reglas del juego para la clase en cualquier momento.
3. Cada estudiante debe escoger un personaje en una de las tres diferentes clases de personaje: el Curandero, el Mago y el Guerrero. Cada uno tiene propiedades y poderes únicos y está diseñado para diferentes tipos de estudiantes. Se personalizan conforme el juego progresa y se puede acompañar de mascotas (Hipertextual, 2014).
4. Cada jugador tiene ciertos Puntos de Salud (HP) que puede perder cuando demuestran un comportamiento negativo en clases, llegar tarde o no cumplir con las tareas. Los Puntos de Experiencia (XP) se adquieren cuando los alumnos contestan correctamente en clase o ayudan a sus compañeros, lo que les permite subir de nivel y desbloquear poderes.
5. Para subir de nivel, cada alumno necesita 1000XP lo que genera ganar a su vez Puntos de Poder (PP) con los que pueden comprar nuevos poderes. Estos poderes representan privilegios que el jugador se gana y que puede utilizar en un momento determinado.
6. Cuando algún estudiante pierde todos sus HP deberá tirar el dado de la muerte y recibir una penalización que puede ser una detención o un día menos para entregar un trabajo.

Conclusión:

Esta plataforma es de uso recomendable para el personal entre 18-25 años, ya que es una generación que se encuentra más relacionada con los juegos de video como es el concepto global de Classcraft. Entre las ventajas de esta herramienta es que enseña valores sobre la colaboración al poner a los estudiantes en equipos y a que su éxito no dependa tan solo de sí mismos, sino de la persecución de objetivos comunes. Además de que permite a los propios alumnos tomar el control del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.2.4. FlipQuiz

Es una plataforma diseñada para elaborar secciones de preguntas tipo tabla, asignándole puntuaciones a las respuestas correctas, las cuales pueden llegar hasta 500 puntos. Proporciona a los educadores una forma rápida de crear sus propios tableros estilo juego para revisiones de exámenes en el aula. Su versión Free, puede ser muy útil para crear gamificaciones sencillas, el panel de diseño es muy fácil de usar y permite añadir lapsos de tiempo para responder cada pregunta, según el deseo del usuario. Su presentación es al puro estilo de cursos de televisión en el cual los participantes escogen la categoría y los puntos por los cuales quieren participar.

Dirigido a:

- Todos los servidores de todas las gerencias de la Empresa

Objetivos:

- Mantener a los estudiantes interesados e involucrados en el proceso de revisión de conocimientos.
- Elevar el alcance de los objetivos de aprendizaje a través de la colaboración y participación.

Aplicación:

- Número de participantes: entre 3 a 20 participantes
- Tiempo de ejecución: 10 a 30 minutos

Descripción:

1. Para iniciar se debe entrar a www.flipquiz.me y crear una cuenta la cual se dirige automáticamente al panel de control.

2. En este panel, al seleccionar la opción crear tablero, se despliega 6 columnas y 5 filas; si requiere utilizar menos columnas o filas simplemente no se llena nada.
3. El siguiente paso es nombrar las categorías (columnas) y empezar a colocar las preguntas y sus respectivas respuestas (filas).
4. Una vez llenas las columnas y las filas se puede personalizar el tablero y guardar para iniciar el juego.
5. Al ser un juego tipo programa de televisión, el presentador, en este caso el profesor, despliega una serie de preguntas de conocimiento relacionados con uno o varios temas. Básicamente, el concursante, en este caso el alumno, escoge el tema de la pregunta y el valor en puntos (100, 200...500) que ganaría si acierta.
6. Si responde a la pregunta correctamente, puede seguir escogiendo los temas e ir sumando más puntos (Gallegos, 2017).

Nota: A diferencia de otras plataformas virtuales de gamificación, el tablero de FlipQuiz es manejado únicamente por el profesor y es quien elige el ritmo con el que avanza el concurso, a menos que diseñe un tablero con límite de tiempo.

Conclusión:

Para utilizar FlipQuiz no es necesario que todos los asistentes cuenten con un dispositivo electrónico o conexión a internet para jugar, ya que el capacitador el encargado de controlar la pantalla o tablero y solo deben contar con un proyector. Una de sus ventajas es lo rápido que resulta agregar el listado de participantes al juego una vez creado o si desea crear grupos separados de trabajo, la aplicación te ofrece la opción de crearlos automáticamente, mediante un método aleatorio (random). De igual forma, es una excelente forma de promover el trabajo en equipo e incentivar el buen espíritu de la competencia.

3.2.5. Brainscape

Es una de las plataformas con mayor cantidad y variedad de tarjetas digitales para la enseñanza que existen, en ella encontramos todo tipo de materiales sobre los temas más variados (Gaitán, 2013). Es una plataforma de educación virtual que ayuda al estudiante a aprender ya que se basa en ciencia cognitiva sólida. Busca, crea y comparte juegos de *flashcards* electrónicas o tarjetas mnemotécnicas, que son fichas de aprendizaje muy efectivas a la hora de memorizar información. Todo lo que deben hacer los estudiantes es

evaluar lo bien que conoce cada concepto, en una escala de 1-5, y Brainscape determinará el momento adecuado para repetir las preguntas otra vez.

Dirigido a:

- Todo el personal a excepción de la Gerencia General y de Administración y Logística

Objetivo:

- Ayudar a aprender lo que quieran tan eficientemente como sea posible.

Aplicación:

- Número de participantes: sin límite
- Tiempo de ejecución: no existe límite de tiempo pero se sugiere su uso en un máximo de 60 minutos.

Descripción:

- Es una técnica de estudio-aprendizaje muy interesante, se debe elegir uno de los temas a repasar y darle clic al botón estudiar para llegar a la sección de tarjetas, en donde se encuentran las preguntas en tarjetas de doble cara.
- En la primera cara se encuentra la pregunta, al dar clic en el botón revelar respuesta, se verá la respuesta y 5 diferentes opciones de aprendizaje que van desde no tenía idea de esta respuesta hasta conocía perfectamente esta respuesta.
- Al contestar, el sistema va presentando tarjetas de manera repetitiva con la finalidad de optimizar el aprendizaje. Repitiendo con mayor frecuencia las preguntas que desconocían y sacando de la baraja aquellas que ya conocen perfectamente. De esta forma se ofrece un sistema de autoevaluación muy eficaz (Mora I. , 2014).

Desarrollo:

1. Para crear y tener accesos a las tarjetas, tanto alumnos como profesores deben crear una cuenta gratuita en www.brainscape.com.
2. Una vez iniciada sesión se puede acceder a las tarjetas de cualquier tema de interés, sin importar quien lo haya creado.
3. En el caso de los capacitadores para crear sus propias tarjetas, deben iniciar sesión y hacer clic en el botón *create* donde pueden editar el número de tarjetas que deseen.
4. Primero se debe poner un nombre a la categoría para luego dar un nombre específico a la baraja. En la primera parte de la tarjeta estará la pregunta (se pueden incluir

imágenes) y en la parte de atrás su respectiva respuesta, una vez finalizada la edición se debe guardar y listo.

5. Para compartir las flashcards con sus alumnos existen dos formas: a) indicar el nombre específico de la baraja, b) compartir el link de la plataforma o enviarlo por mail.

Nota: Es importante recordar que los alumnos también deben tener una cuenta en la página para poder acceder a las tarjetas de estudio.

Conclusión:

Brainscape resulta útil como herramienta de estudio para aquellas personas que deseen repasar conceptos o teoría de una capacitación previo a una evaluación de conocimientos. Su uso no es recomendable para las gerencias de la Empresa, donde exista presencia significativa de personal con estilo de aprendizaje *divergente* ya que las actividades de la plataforma mencionada pueden parecerles aburridas.

3.2.6. Quizizz

Una herramienta similar a Kahoot con preguntas multijugador en la que los profesores pueden crear tests para realizar en clase en tiempo real, permite añadir a las preguntas texto, imágenes o audios. Esta aplicación es completamente gratuita, permite crear cuestionarios y concursos al estilo quien quiere ser millonario o reto al conocimiento, configurando el tiempo y la puntuación para cada respuesta. Es ideal para trabajar en el aula o fuera de ella. Posee un variado formato de preguntas, tales como: respuesta corta, verdadero/falso y opción múltiple. Además, le ofrece al estudiante la oportunidad de personalizar su perfil, mediante una lista de avatar o si el alumno lo desea, puede crear el suyo.

Dirigido a:

- Todos los servidores de todas las gerencias de la Empresa.

Objetivo:

- Modificar y personalizar las preguntas para crear concursos o exámenes de una manera divertida y lúdica.

Aplicación:

- Número de participantes: de 5 a 35 participantes

- Tiempo de ejecución: 5 a 20 minutos

Descripción:

1. Para crear una cuenta gratuita en Quizizz se debe ingresar en quizizz.com/signup, para próximas ocasiones se debe ir a la opción log in, esto únicamente para los profesores que crearán la evaluación.
2. El funcionamiento de esta plataforma es sencillo, primero el profesor crea las preguntas o selecciona el examen, luego hace clic en “play” para que se genere un código que necesitan los estudiantes para acceder a responder las preguntas.
3. Posteriormente, los alumnos deben entrar a la página join.quizizz.com introduciendo el código generado y, finalmente, una vez que el estudiante haya introducido el código, tendrá que colocar un nombre de identificación para que comience el juego y respondan en un tiempo estipulado (UTB, 2018).
4. El puntaje final se mide por las respuestas correctas y el tiempo para contestar, esta estructura permite promover la competencia entre los estudiantes. Cada respuesta, puede ir acompañado de memes o mensajes para animar a continuar.
5. De igual forma, los estudiantes pueden modificar sus propios avatares, quien los representará durante el juego, además de diseñar su propia colección de memes para dar ánimo a sus compañeros.

Conclusión:

El uso de esta plataforma es recomendable para las capacitaciones que requieran una prueba de conocimientos para su aprobación o como pausa activa durante la jornada de trabajo; es necesario que cuenten con salas con acceso a internet y computadoras. Se puede jugar sin necesidad de proyector ya que las preguntas se reflejan en los dispositivos, pueden mandar tareas al hogar y se desarrollan competencias como uso de TIC, comunicación, creatividad, entre otras. Esta aplicación permite optimizar y reducir el tiempo de evaluación en las capacitaciones, permitiendo el uso efectivo del tiempo de los servidores

3.3.Participativos

Este conjunto de estrategias se caracterizan por la adquisición de conocimientos mediante experiencias vivenciales obtenidas mediante la interacción con otros, fomentando la reflexión de los temas tratados. Tiene inferencia en la motivación, creatividad y asimilación

de información; todas poseen una aplicabilidad variable de tal forma que pueden ser adaptadas de acuerdo al tamaño y tipo de grupo, así como de capacitación, objetivos establecidos, etc.

3.3.1. Roleplay

Consiste en utilizar la simulación de una situación real, por lo que se requiere la adopción de papeles para recrearlas. Permite conocer cómo actuar frente a una determinada situación, que decisiones tomar para controlarla exitosamente en la vida real, predisponiendo la forma correcta de actuar, además de obtener mayor información de las capacidades y aptitudes que deberá poseer una persona en ese momento al observar a otras (Soto, 2012).

Dirigido a:

- Personal operativo de las gerencias de Operaciones, Comercial y Técnica de Infraestructura.

Objetivos:

- Reconocer diferentes formas de reaccionar y el grado de eficacia en su práctica.
- Identificar consecuencias de determinados comportamientos mediante la observación.
- Desarrollar competencias específicas que faciliten el manejo y adopción de posturas para resolver problemas.

Aplicación:

- Número de participantes: se recomienda hasta 20 personas
- Tiempo de ejecución: de 30 minutos a 2 horas
- Puntos a considerar:
 1. El facilitador tendrá la responsabilidad de dirigir esta actividad, ya que deberá estructurar, definir y presentar a los participantes la situación a recrear. Se deberá otorgar para esta actividad el espacio y material necesario para llevarla a cabo.
 2. Esta técnica puede ser realizada de forma individual y/o grupal por lo que se deberá conformar los equipos de trabajo y brindarles los materiales necesarios para que monten el escenario, al igual que las pautas y socialización para que tengan más claro las instrucciones a seguir y qué es lo que se busca en su representación.
 3. Se les brindará alrededor de 15 minutos para que discutan e intercambien ideas dentro del grupo, de igual forma este tiempo se respetará de forma individual.

4. Superado el tiempo se procede a la presentación de cada participante o grupo, durante ese momento el facilitador deberá tomar notas acerca de las actuaciones así como de las decisiones adoptadas.
5. Un vez finalizadas las presentaciones el facilitador procederá a realizar una retroalimentación de la actuación, si así lo considera conveniente podrá ser después de cada participación o al final de todas las exposiciones. La retroalimentación debería ir acompañada con una conclusión general a más de pautas de acciones correctas de presentarse la situación.

Nota: Para hacer más dinámica esta actividad y permitir a los participantes disfrutar de un espacio creativo y placentero, el capacitador podrá usar materiales como disfraces, artículos de oficina, entre otros, a manera de complemento.

Conclusión:

Se recomienda utilizar esta estrategia en cursos donde el objetivo final será la práctica de lo aprendido, por lo que va perfecto en eventos de capacitación ligados a seguridad y salud, ergonomía, atención al cliente, entre otros.

3.3.2. Simposio

Estrategia que consiste en la constitución de un grupo de expertos, quienes van a tratar varios aspectos sobre un tema o problemática frente a un grupo de personas; aunque se asemeja al panel y mesa redonda, ésta se diferencia de ambos en que los expositores no están sujetos a defender algún punto de vista, más bien aportan con nueva información que aclaren dudas. Esta estrategia es mucho más abierta que una clase teórica.

Dirigido a:

- Personal administrativo y altos mandos de cualquier gerencia

Objetivo:

- Conocer a profundidad acerca de un tema desde varios puntos de vista y opiniones de expertos en la materia.

Aplicación:

- Número de participantes: indefinido, no obstante será importante seleccionar el número adecuado de expositores el cual deberá ser adecuado al número de asistentes (de 3 a 6 personas).
- Tiempo de ejecución: de una a dos horas.
- Puntos a considerar:
 - Iluminación: el lugar a desarrollar el taller deberá contar con una buena luz natural de preferencia.
 - Lugar: deberá poseer mobiliario adecuado que facilite la comunicación e interacción.
 - Capacitador/mediador: será una persona con habilidades sociales como la escucha activa, liderazgo, empatía, etc. Además de contar con la experiencia necesaria para impartir el taller y sobretodo deberá evitar los silencios incómodos durante la ejecución del mismo.

Descripción:

Para llevarlo a cabo deberá contar con los siguientes miembros:

- Coordinador (capacitador): persona responsable de controlar el tiempo de cada exposición (alrededor de 15 minutos para cada experto), también se encargará de mantener el orden. Será el encargado de introducir el tema y presentar a cada exponente frente al auditorio por lo que será necesario brindar datos concretos acerca de la vida profesional y académica de cada uno.
- Exponentes: personas que han sido previamente seleccionados de acuerdo a la experiencia y nivel de manejo de un tema, además de contar con ciertas habilidades comunicativas y un buen lenguaje no verbal, para saber llegar al auditorio. Deberán ser imparciales y contar con una buena capacidad de síntesis y análisis.
- Participantes: serán aquellos que escuchará cada una de las intervenciones de los expertos, interviniendo cuando el coordinador (capacitador) lo considere oportuno, con el propósito de objetar o apoyar las ideas manifestadas durante la intervención. No obstante será responsabilidad del coordinador cortar la participación en caso de que lo dicho este enfocado a generar polémica. Debido a que los temas a tratar los participantes deberán contar con un cierto grado de conocimientos acerca de los mismos.

Preparación:

1. Se recomienda tener una reunión previa entre el coordinador (capacitador) y los expositores para compartir ideas evitando reiterar las exposiciones que tendrá cada uno; igualmente cronometrar el tiempo y establecer un orden de intervención.
2. El coordinador (capacitador) deberá preparar el lugar donde se realizará el simposio, enfocándose en que el espacio físico cuente con buena iluminación, sea amplio y cómodo para los asistentes; asimismo deberá contar con una pequeña tarima donde serán ubicados los expertos y el coordinador (capacitador).

Desarrollo:

Para tener éxito con esta estrategia de deberá considerar lo siguiente (Pimienta, 2012):

1. El coordinador (capacitador), quien estará a cargo de la ejecución y asignación de tiempo para cada experto, deberá dar una breve explicación de cómo se desarrollará esta actividad. Este será el encargado de ceder la palabra a cada expositor de acuerdo a lo establecido en la reunión de preparación.
2. Cada expositor intervendrá individualmente entre 15 a 20 minutos de tal forma que en total no se pase de una hora para esta actividad. Si la participación resulta muy superficial, el coordinador (capacitador) tendrá la potestad de cederle la palabra a otro exponente refiriéndose al punto que requiere ser más detallado.
3. Cada experto brindará un análisis profundo y completo sobre la temática a tratar, además de puntos clave que clarifiquen el panorama y solventen dudas.
4. Una vez finalizadas las intervenciones, el capacitador procederá a presentar a modo de resumen los puntos tratados, y pasar a la ronda de preguntas por entregar a los asistentes un resumen escrito de los principales puntos que se han tratado.

Conclusión:

Esta estrategia va dirigida a grupos selectos de personas que tienen la base de conocimientos sobre los temas a tratar, por lo que va a predominar lo teórico sobre lo práctico. Está enfocado a personal administrativo y jefaturas.

3.3.3. Dinámicas grupales

Esta técnica proviene de la disciplina de conducción de grupos, la cual está enfocada al estudio del comportamiento y factores que afectan la conducta de un grupo, mediante la comprensión de su estructuración y organización se podrá desarrollar en los miembros

determinadas habilidades, así como competencias según la aplicación de actividades específicas para ello. Esta técnica es una de las más conocidas y utilizadas a la hora de modelar la conducta y conocimientos, ya que utiliza ejercicios vivenciales así como juegos experimentales, todos estructurados pero cargados de creatividad y diversión haciéndolos atractivos para los participantes.

Las dinámicas grupales estimulan a la emotividad e imaginación, además que por su dinamismo permite inyectar tensión positiva para favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se ha identificado que mediante actividades lúdicas mejora el procesamiento de información, ya que abarca aspectos corporales, cognitivos, afectivos, sociales y hasta espirituales, volviendo a la formación no sólo informativa sino también vivencial, debido a que son planificadas de experiencias para fines de aprendizaje.

Dirigido a:

- Todos los servidores de todas las gerencias de la Empresa.

Objetivos:

- Fortalecer el procesamiento de información mediante actividades lúdicas y vivenciales.
- Reforzar una temática y preparar al participante para evaluar conocimientos.
- Diagnosticar y analizar problemas dentro de un grupo de trabajo.
- Transferir lo teórico a situaciones reales.

Aplicación:

- Número de participantes: dependiendo del fin hasta grupos de 30 personas
- Tiempo de ejecución: de acuerdo a la actividad elegida a aplicar se dedicará el tiempo, puede durar desde 30 minutos a 2 horas.
- Puntos a considerar:
 1. Para empezar el capacitador deberá tener bien en claro qué competencia desea desarrollar en los participantes, o en tal caso qué temática busca reforzar.
 2. Se recomienda que de acuerdo a lo seleccionado se indague información sobre qué actividades están dirigidas para lograr afianzar el conocimiento a través de la experiencia, para ello se puede hacer uso de la plataforma virtual Gerza (<https://www.gerza.com/>) para hallar las dinámicas de acuerdo a la temática o tan solo poniendo en el buscador web se podrán hallar un sinnúmero de dinámicas.

3. Una vez identificados las actividades se diseña un cronograma para cada actividad, para llevar un registro de observaciones conductuales de los participantes.
4. El capacitador deberá tener presente que tras finalizar cada actividad se deberá hacer una retroalimentación y obtener conclusiones por parte de los participantes sobre cómo se puede hacer uso de lo impartido en su vida diaria.

Nota: dependiendo de las dinámicas a ejecutar se deberá considerar el espacio, material y tiempo necesario para llevarlas a cabo.

- Existen diferentes tipos de dinámicas grupales, las cuales se clasifican según su funcionalidad, como se presenta a continuación (Velasco, 2015):

Tabla 3

Clasificación de las dinámicas grupales

| <i>Tipología</i> | <i>Definición</i> | <i>Objetivo</i> |
|---------------------|--|--|
| <i>Presentación</i> | Actividades que permiten el acercamiento y contacto entre los participantes y el capacitador. | Conocer los nombres, experiencias y otros datos que permitan crear un espacio de confianza entre todos los integrantes. |
| <i>Conocimiento</i> | Dinámicas que profundizan el conocimiento sobre cada miembro. | Descubrir rasgos de personalidad, emociones, percepciones, y experiencias de los integrantes en referencia al tópico a tratar. |
| <i>Confianza</i> | Como su nombre lo dice son actividades enfocadas a construir confianza en uno mismo y en los demás miembros. | |
| <i>Cooperación</i> | Dinámicas que se caracterizan por la necesidad de la colaboración entre participantes. | Fomentar el trabajo en equipo, compañerismo, comunicación interna y competencia sana. |
| <i>Comunicación</i> | Actividades orientadas a solucionar problemas de | Estimular la comunicación verbal y no verbal mediante la escucha |

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| | comunicación y lenguaje (verbal como no verbal) | activa fortaleciendo las relaciones interpersonales |
| <i>Afirmación</i> | Actividades que se basan en la conformación de grupos a través de conceptos positivos por parte de cada integrante y otras características (edad, intereses, etc.) | Estimular la creación de nuevos lazos así como entablar relaciones de mayor confianza. |
| <i>Resolución de conflicto</i> | Juegos que presentan situaciones donde los participantes deben hallar una solución | Buscar soluciones de forma creativa en equipo |
| <i>Distensión</i> | Actividades dirigidas a promoverla liberación de tensión mediante diferentes juegos. | Crear un espacio de relajación mediante la ruptura de la monotonía de los participantes |

Nota: la clasificación antes descrita es sólo una forma de mencionar las dinámicas grupales, ya que éstas suelen variar según autores y niveles de necesidad de aplicación.

- También existen dinámicas de acuerdo al lugar de ejecución (Adecco, 2016):

- Outdoor: actividades que se realizan al aire libre, un parque, el patio, o terraza, ya catalogan como espacios al aire libre. Éstas permiten mayor movimiento y la realización de actividades como gimcanas, deportes y otras que exigen de esfuerzo físico; igualmente brindan un espacio de contacto con la naturaleza, aire fresco y paisajes no cotidianos haciendo de estos momentos recreativos y productivos. No obstante demandan de mayor planeación y organización, y dependen de las condiciones climáticas para llevarlas a cabo.

- Indoor: Actividades realizadas dentro de lugares cerrados, ya sean aulas, auditorios, oficinas, etc. Al contrario que la categoría anterior estos no dependerán del clima para ponerlas en práctica; aunque sí de cuestiones de técnicas y de logística. Si bien es cierto

no requieren de esfuerzo físico, éstas suelen presentarse en juegos de tipo mental, verbal y conductual.

Se puede decir entonces que ambas plantean actividades que favorezcan el proceso de aprendizaje, incluso si se combinan se podría maximizar los beneficios, claro está que para la selección de las actividades a combinar dependerá de las metas a alcanzar y características de los miembros del grupo.

Conclusión:

Las dinámicas son un buen complemento para cualquier curso, aunque será obligación del capacitador saber seleccionarlas después de un completo análisis, ya que muchas de estas pueden realizarse dentro de un espacio así como fuera, tienen grado de complejidad en cuanto a cognición, motricidad y no se aplica para todas las edades.

3.3.4. Foro

Esta técnica consiste en la presentación de un tema específico por un facilitador u orador mediante la apertura de un espacio de discusión donde se intercambiarán ideas, opiniones y preguntas acerca del mismo. Este se caracteriza por ser menos formal que un simposio y debate; pero persigue el mismo objetivo, “resolver problemas, crear ideas, distribuir conocimiento y/o desarrollar buenas prácticas” (Organización Panamericana de la Salud, 2015). Este puede llevarse a cabo en modalidad presencial y virtual, posibilita intercambiar ideas sin importar a qué distancia se encuentren los participantes (Pimienta, 2012).

Dirigido a:

- Todos los servidores de todas las gerencias de la Empresa.

Objetivo:

- Desarrollar el pensamiento crítico, la emisión de juicios y en general competencias comunicativas relacionadas a la expresión oral y de argumentación

Aplicación:

- Número de participantes: hasta 20 personas, aunque podrá ser más dependiendo de la naturaleza de la actividad.
- Tiempo de ejecución: de una a dos horas.

- Puntos a considerar: Como se mencionó esta técnica puede llevarse a cabo de forma presencial y virtual pero sigue los siguientes parámetros:

1. Se elige un tema de discusión, el cual será expuesto frente a los participantes.
2. El facilitador introducirá ante el grupo el tema para dar apertura a la discusión mediante preguntas abiertas.
3. Se permitirá toda clase de preguntas por parte de los participantes, y se les incentivará a que profundicen en sus dudas y despejen las de otros.
4. El facilitador deberá realizar a modo de cierre a todas las conclusiones que los miembros del foro han llegado, retomando ideas propuestas y correlacionándolas con la solución de la problemática o tema de interés.

Conclusión:

El foro es una buena herramienta para interactuar con los participantes y crear espacios de aprendizaje y discusión constructiva, además de conocer las posiciones de los asistentes referentes a situaciones determinadas, incluso se lo puede usar para finalizar un curso a modo de revisión de lo visto o como una vía para recolectar información sobre una problemática y una solución.

3.3.5. Debate

Es una estrategia de comunicación enfocada a generar un espacio de expresión argumentativa, donde a través de la exposición de una problemática intervengan los participantes, los cuales defienden diferentes posiciones sustentándose en material bibliográfico, conocimientos previos, experiencias y otro tipo de material de apoyo. Para ello debe existir un moderador, quien será el responsable de dirigirlo, de tal manera que otorgue a cada lado un tiempo estimado para su intervención. Mediante las respuestas por parte de cada equipo se desarrollan en los participantes la capacidad argumentativa, reflexiva, de análisis, persuasión, mejora la expresión oral, la agilidad y rapidez mental, incluyendo competencias como liderazgo, trabajo en equipo y escucha activa. (Universidad de Córdoba, 2015)

Dirigido a:

- Personal administrativo de todas las gerencias de la Empresa

Objetivos:

- Crear un ambiente de competencia sana y discusión moderada.

- Captar la atención del participante y despertar el interés por hallar argumentos válidos que le permitan defender su idea.

Aplicación:

- Número de participantes: sugerido hasta 20 participantes, aunque podrá variar según las habilidades y necesidades del capacitador.
- Tiempo de ejecución: de una a dos horas
- Puntos a considerar: Para llevarlo a cabo se deberá contar con los siguientes integrantes (Universidad de Córdoba, 2015):
 - Moderador: persona responsable de controlar el tiempo de cada exposición (alrededor de 5 minutos para cada participante), también se encargará de mantener el orden y la asignación de turnos.
 - Secretario: generalmente seleccionado por el equipo para apuntar las ideas y contenido esencial de las intervenciones por cada participante, para al final presentar un resumen de todo lo expuesto en el debate. Deberá ser imparcial y contar con una buena capacidad de síntesis y análisis.
 - Participantes: serán aquellos que defenderán su posición mediante argumentos, por lo que deberán investigar previamente sobre el tópico a tratar y estar pendiente de lo que diga la contraparte para contestar lo que se ha planteado, por ello será fundamental que se recolecte información sustentada en hechos reales para contar con argumentos de peso con que disputar.

Preparación para el debate:

1. Se deberá establecer el tema de interés a tratar, se sugiere que este se encuentre relacionado con problemáticas actuales o que permitan generar un espacio de discusión.
2. Se designarán a los miembros de los grupos que defenderán diferentes puntos de vista, normalmente a favor y en contra, con anticipación para que puedan recopilar información que les parezca útil, o en todo caso otorgarles tiempo para que puedan investigar.
3. El capacitador tendrá el papel de moderador, además de que deberá elaborar con una guía de preguntas las cuales estén enfocadas en generar controversia.
4. Se elegirá a un secretario para llevar registro de las ideas e informe final de todo lo expuesto. Este podrá ser escogido por consenso o por orden del capacitador.

5. El capacitador deberá socializar brevemente el tema a tratar, y recalcar que pueda ser que éste vaya en contra de sus creencias; pero que deberán ser lo más objetivos posibles a la hora de debatir.
6. El moderador iniciará el debate dándole de 3 a 5 minutos ininterrumpidos a cada integrante del grupo a favor para que se manifiesten, y luego lo mismo con el otro grupo.
7. Una vez escuchado las ideas el moderador brindará unos 3 minutos a ambos grupos para que reorganicen sus ideas y presenten sus argumentos.
8. Este proceso se repite hasta que el moderador lo crea conveniente, una vez que haya finalizado el debate, el secretario deberá presentar a modo de resumen todo lo expuesto por ambas partes.
9. El capacitador brindará retroalimentación a todos los participantes sobre el contenido del tema y otros aspectos que crea pertinente a manera de conclusión y cierre.

Conclusión:

Esta estrategia es un complemento para reforzar y validar la adquisición de conocimientos durante el curso, el cual tiene contenido mayormente teórico que práctico.

4. Bibliografía

- Adecco. (2016). *Indoor y Outdoor, actividades complementarias*. Recuperado el 13 de agosto de 2018, de <https://www.adeccorientaempleo.com/indoor-y-outdoor-actividades-complementarias/>
- Biblioteca Universitaria de Córdoba. (2011). *El resumen: como realizarlo*. Recuperado el 19 de junio de 2018, de <http://www.uco.es/servicios/biblioteca/CursosP/elresumen.pdf>
- Boukobza , P. (2016). *Visual Mapping*. Recuperado el 28 de Agosto de 2018, de <http://visual-mapping.es/mapas-mentales-reglas-basicas/>
- Cortés, R. (2011). *Operaciones Textuales: Resumen*. Recuperado el 19 de junio de 2018, de Portal Académico del CCH/UNAM: <http://tutorial.cch.unam.mx/bloque2/docs/resumen.pdf>
- Escuela Preparatoria Oficial. (2013). *MAPA TIPO SOL SERVICIOS DE INTERNET Y USOS ELECTRÓNICOS*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de <http://epo11-equipo6.blogspot.com/2013/11/mapa-tipo-sol-servicios-de-internet-y.html>
- Gaitán, V. (15 de Octubre de 2013). *Gamificación: el aprendizaje divertido*. Recuperado el 21 de Junio de 2018, de educativa.com: <https://www.educativa.com/blog-articulos/gamificacion-el-aprendizaje-divertido/>
- Gallegos, J. P. (2017). Flipquiz.me ¡Qué empiece el juego! *Revista Para el Aula – IDEA*, 24, 47-48. Obtenido de https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/para_el_aula/Documents/para_el_aula_24/pea_024_0022.pdf
- González, M. (Abril de 2013). Los estilos de enseñanza y aprendizaje como soporte de la actividad docente. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 11(11), 1-23. Recuperado el 23 de Abril de 2018, de http://www2.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_11/articulos/articulo_04.pdf
- Hernández, C. (2013). *CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN CASO PRÁCTICO COMO OPCIÓN DE TITULACIÓN EN LA MAESTRÍA*. Recuperado el 08 de julio de 2018, de <https://tauniversity.org/sites/default/files/documentos/guia-para-caso-practico.pdf>
- Hipertextual. (24 de Noviembre de 2014). *Classcraft convierte el trabajo en el salón de clases en un emocionante juego de rol*. Obtenido de hipertextual.com: <https://hipertextual.com/archivo/2014/11/classcraft/>
- Martin, J. (2017). *Cerem.International Business School*. Recuperado el 10 de julio de 2018, de Cómo organizar un buen workshop: <https://www.cerem.ec/blog/como-organizar-un-buen-workshop>

- Mora, C. (2015). *SlideShare*. Recuperado el 08 de junio de 2018, de Estrategias de enseñanza kolb: <https://es.slideshare.net/Claumtzmora/estrategias-de-enseanza-kolb-1>
- Mora, I. (24 de Junio de 2014). *Brainscape, una excelente herramienta para intérpretes y traductores*. Obtenido de interpretationentouteslettres: <https://interpretationentouteslettres.wordpress.com/2014/07/24/brainscape-una-excelente-herramienta-para-interpretres-y-traductores/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2015). *COMO DESARROLLAR FOROS VIRTUALES DE DISCUSIÓN DE MANERA EFECTIVA*. Recuperado el 05 de julio de 2018, de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&Itemid=270&gid=35657&lang=es
- Ortega, C. (13 de Mayo de 2014). *Kahoot, una plataforma educativa basada en juegos y preguntas*. Obtenido de Youngmarketing.com: <http://www.youngmarketing.co/juegos-y-preguntas-provocadoras-una-nueva-apuesta-educativa/>
- Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. México: PEARSON Education. Recuperado el 20 de junio de 2018
- Proyecto TSP. (29 de Septiembre de 2015). *Herramienta: Socrative*. Recuperado el 27 de Julio de 2018, de <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/recursosdigitales/2015/09/29/herramienta-socrative/>
- Ramos, M. (2012). *Recurso didáctico estrategias de aprendizaje-julio pimienta prieto*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de SlideShare: <https://es.slideshare.net/veronicaramos/recurso-didctico-estrategias-de-aprenizajejulio-pimienta-prieto>
- Rodríguez , A. (2014). *Centro Andaluz de Estudios y Entrenamiento*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de <https://centroandaluz.net/blog-academia/la-importancia-de-los-mapas-conceptuales-en-el-estudio-de-la-oposicion/>
- Rodríguez, F., & Santiago, R. (2015). *Gamificación: Cómo motivar a tu alumnado y mejorar el clima en el aula*. Oceano.
- Sánchez, L., & Andrade, R. (2014). *Inteligencias múltiples y estilos de aprendizaje. Diagnóstico y estrategias para su potenciación*. México D.F.: Alfaomega.
- Soto, B. (2012). *Gestio.org*. Recuperado el 06 de julio de 2018, de Qué es el role playing en selección de personal: <https://www.gestion.org/que-es-el-role-playing-en-seleccion-de-personal/>
- Universidad de Córdoba. (2015). *Plataforma Virtual*. Recuperado el 3 de julio de 2018, de Guía para realizar un debate: http://limavirtual.unicordoba.edu.co/recursos_globales/guias_estudiante/Debate.pdf

UTB. (25 de Abril de 2018). *Quizizz: una manera de aprender jugando*. Obtenido de utbvirtual.edu.co: <http://www.utbvirtual.edu.co/quizizz-una-manera-de-aprender-jugando>

Velasco, M. (2015). *La clasificación de las dinámicas de grupos*. Recuperado el 10 de agosto de 2018, de SlideShare: <https://www.slideshare.net/Moni1507/la-clasificacin-de-las-dinamicas-de-grupos>