

# **ESTRATEGIA Y ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA FORMATIVA 2019-2021**

**Preparado por:**

Lic. Julio Arias Añazgo

Eco. Enrique Acosta Rodríguez Paiva

**Enero 2019**

## INDICE

<b>A. Marco Conceptual</b>	<b>3</b>
<b>B. Objetivos</b>	<b>4</b>
<b>C. Metodología de trabajo</b>	<b>4</b>
<b>I. Análisis de competencias y determinación de necesidades</b>	<b>4</b>
<b>II. Modalidad de aprendizaje</b>	<b>6</b>
<b>III. Recursos de apoyo</b>	<b>16</b>
<b>V. Diseño plan de formación/capacitación</b>	<b>18</b>
<b>V. Etapas.</b>	<b>23</b>
<b>VI. Anexos</b>	<b>25</b>
<b>D. Bibliografía</b>	<b>28</b>

## A. MARCO CONCEPTUAL

El diseño de la propuesta formativa que ponemos a disposición de la comunidad cooperativa está basado en un Modelo de Gestión por Competencias. Hace también, parte de la estrategia formativa que Confenacoop implementara en la organización y desarrollo de sus cursos y demás actividades de enseñanza aprendizaje que realizara en durante el periodo 2019-2021.

Como cualquier documento que señala una ruta o dirección estará sujeta a la revisión crítica de la experiencia y el quehacer cotidiano, que permitirá ajustar los procesos y estrategias en virtud de los resultados y logros que se alcancen. También se incorporaran las referencias y sugerencias del propio público al que va dirigido.

El presente documento va de la mano con la propuesta de malla curricular que ha presentado Confenacoop para el sector cooperativo, y en ese sentido lo complementa.<sup>1</sup>

Confenacoop es consciente, que parte de la consolidación del sector cooperativo subyace en el fortalecimiento del nivel educativo de sus miembros, desde la mirada de los valores y principios doctrinales como en el desarrollo de competencias en la gestión de la propia empresa cooperativa. En sentido, deberemos hacer nuestra parte, tratando de consolidar una propuesta que sea consistente, sostenible y académicamente armónica con las necesidades de capacitación del sector.

Este modelo considera que una persona tiene un gran potencial, susceptible de ser desarrollado cuando muestra interés por aprender. Se sustenta en cuatro pilares: **aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.**

El modelo de gestión basado en competencias reconoce el desarrollo constructivo de habilidades, conocimientos y actitudes que permitan a los participantes insertarse adecuadamente en la estructura socio laboral y productiva y adaptarse a los cambios y reclamos sociales, productivos o económicos de su propia realidad. De esta manera, las competencias se definen como un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que se expresan mediante desempeños relevantes para dar solución a la problemática social o laboral.

En este modelo, el papel del participante y del tutor cobra un nuevo sentido. El participante construye el aprendizaje a través de la interacción con la información; asumiendo una actitud crítica, creativa y reflexiva que le permite ir aplicando lo que aprende en los problemas cotidianos de la red avanzada; por lo que se le considera autogestor de su propio aprendizaje. El tutor por su parte es el responsable de propiciar los ambientes de

---

<sup>1</sup> <http://confenacoop.com/images/descargables/MALLA-CURRICULAR-2019---PROPUESTA.pdf>

aprendizaje que promueven actitudes abiertas, de disposición que los lleva al desarrollo de habilidades para que los participantes<sup>2</sup>:

- **Aprendan a aprender** - es decir a regular sus procesos de aprendizaje, a darse cuenta de lo que aprenden y cómo lo hacen, a contar con elementos y criterios para seleccionar la información pertinente y congruente con los problemas de la sociedad que pretenden solucionar. Aprendan a hacer – que las personas desarrollen habilidades en una integración con el todo, que les permita aplicar lo que saben en beneficio de su entorno social; atendiendo las contingencias y los cambios continuos del contexto global.
- **Aprenda a convivir** - es decir, trabajar en equipo respetando al otro, convivir en el pluralismo, incorporar en su formación y desempeño profesional a lo interdisciplinario y a prepararse dentro de una cultura de la legalidad.
- **Aprenda a ser** - que la persona se visualice como un ser particular orientado a lo universal; una persona que es él por sí mismo, autónomo, responsable y comprometido con su formación profesional y con el desarrollo de la sociedad.

De esta forma, las competencias esenciales, surgen del perfil de competencias establecido por la propuesta. Estas competencias son la piedra angular de este trabajo. Ello en consideración de las necesidades que en la implementación acciones que promuevan el desarrollo y el fortalecimiento de los comités señalados.

A partir de esta agregación, se diseña una metodología de trabajo que reconoce las necesidades y las brechas en materia de formación; y la conexión de estos elementos con los contenidos específicos y la validación con evidencia empírica relevante.

## B. OBJETIVOS

1. Establecer una metodología estandarizada para determinar y reconocer las competencias y necesidades de enseñanza aprendizaje de los públicos objetivos de CONFENACOOOP.
2. Diseñar el plan general de capacitación - formación.
3. Establecer las modalidades de enseñanza aprendizaje que se utilizaran.
4. Identificar y organizar los recursos de apoyo.
5. Señalar las etapas principales de las sesiones de capacitación

---

<sup>2</sup> DAVID R. URDANETA V. Estrategias de Medición y Facilitación como Innovación en los Grupos de Aprendizaje. [http://davidrafaelurdanetavillasmil.blogspot.pe/p/unidad-iii-estrategias-de-mediacion-y\\_5568.html](http://davidrafaelurdanetavillasmil.blogspot.pe/p/unidad-iii-estrategias-de-mediacion-y_5568.html)

## **C. METODOLOGIA DE TRABAJO**

### **I. ANALISIS DE COMPETENCIAS Y DETERMINACION DE NECESIDADES**

La metodología para el diseño del presente programa de capacitación considera 05 etapas.

El detalle de cada etapa es el siguiente:

#### **1º. Análisis Perfil de Competencias**

En esta etapa se analiza el Perfil de Competencias que explicita las competencias esperadas para los líderes identificados en el Proyecto. Este perfil fue construido, a partir de evidencia recogida en organizaciones de similares características y otras que corresponden a las denominadas.

#### **2º. Análisis de Detección de Necesidades**

En esta etapa, se analiza el documento de detección de necesidades de capacitación en gestión, con el objeto de explicitar la brecha entre el perfil de competencias y las competencias en gestión de los actuales líderes.

#### **3º. Agrupación de Competencias**

En esta etapa se agrupan las competencias a partir de la identificación de un problema de gestión. Las competencias se clasifican en tres módulos, donde se abordan problemas específicos de gestión. El conjunto de los tres módulos mantiene el criterio de apoyar la resolución de la problemática global de la red, en especial su consolidación y sustentabilidad.

#### **4º. Identificación de Competencias Críticas**

En esta etapa se identifican las competencias que tienen menor grado de presencia en los actuales involucrados en los comités de educación. Estas competencias son catalogadas como críticas. También corresponden a aquellas cuya brecha entre el perfil de competencias y competencias actuales de los involucrados es superior a lo esperado. Cabe destacar que el plan entrega una mayor profundidad para desarrollar los temas críticos.

#### **5º. Levantamiento experiencia local, personal o característica**

En esta etapa se realiza una entrevista con un potencial participantes, vinculado a la implementación del curso. Se trata de recoger una perspectiva práctica y concreta de los

desafíos más relevantes que enfrenta , a la luz de la complejidad del objetivo de un grupo, o participantes en el contexto de su propia experiencia.

El resultado de la entrevista corresponde a lo que denominaremos “competencias medulares”, ya que determinan el éxito en el desarrollo de la propuesta esperada.

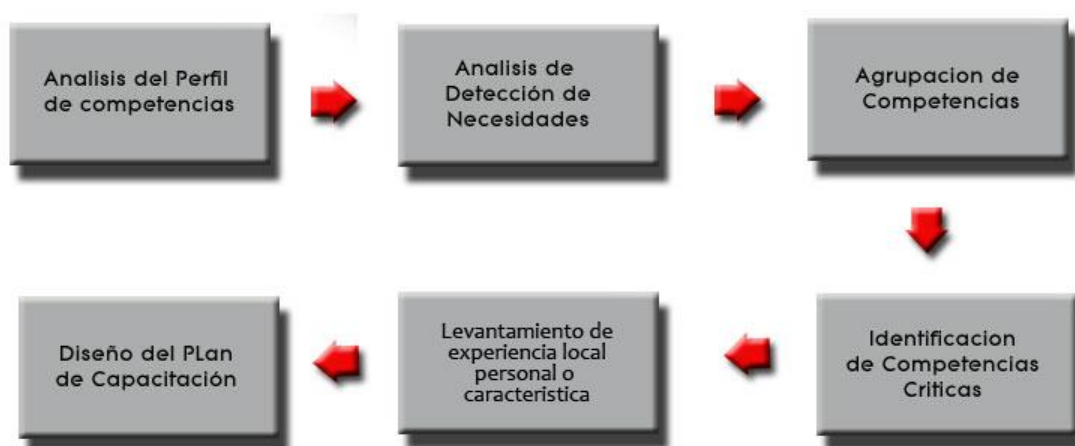


Figura1: Etapas para el Diseño del Plan de Capacitación (diseño propio)

## II. MODALIDAD DE APRENDIZAJE

### 2.1. Metodología: Lúdica, participativa y basada en el constructivismo.

La metodología participativa propone una relación más equitativa y horizontal que pretende superar el abuso del poder por parte de la persona conductora del proceso educativo, otorgando el derecho a cada participante de opinar, cuestionar, aportar y disentir durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, en un ambiente creativo, respetuoso, lúdico (referente al juego) y abierto.

La lúdica como elemento fundamental de este tipo de metodología, aportara al desarrollo de un ambiente de aprendizaje satisfactorio. A la vez permite hacer evidente sentimientos y experiencias de las personas participantes, los cuales favorecen u obstaculizan la adquisición de competencias. “La lúdica como experiencia cultural, es una dimensión transversal que atraviesa toda la vida, no son prácticas, no son actividades, no es una ciencia, ni una disciplina,

ni mucho menos una nueva moda, sino que es un proceso inherente al desarrollo humano en toda su dimensionalidad psíquica, social, cultural y biológica<sup>3</sup>.”

Todos los conocimientos, los académicos, los adquiridos por las personas participantes en la educación formal, así como los provenientes de la cotidianidad de sus experiencias de vida, son igualmente válidos dentro de un proceso de enseñanza - aprendizaje participativo. Los conocimientos y experiencias previas de las personas participantes se constituyen en puntos de partida y principales insumos de los procesos educativos, ya que, es a partir de las vivencias, que se construyen nuevos conocimientos o se replantean conocimientos anteriores.

Se considera, además, que toda persona, independientemente de su edad, origen, sexo, profesión o situación socio-económica, puede realizar aportes al proceso de enseñanza aprendizaje, de ahí la importancia de abrir espacios, que permitan la expresión de saberes, sentimientos y pensamientos. La metodología participativa concibe a las personas participantes como protagonistas y reconoce sus habilidades, potencialidades y capacidades para la transformación de la realidad mediante los procesos de construcción de conocimiento. Este proceso responde a tres momentos metodológicos:

- **Sensibilización:** en esta fase se realiza un acercamiento al tema del día desde la realidad cotidiana, mediante técnicas participativas, visuales y de reflexión, entre otras, que permitan a las personas participantes externar opiniones, experiencias y emociones con relación a la temática.
- **Acercamiento teórico reflexivo:** se brindan referentes teóricos que sustenten o refuercen lo aportado por el grupo.
- **De vuelta a la práctica:** se elaboran propuestas concretas por parte de la población participante, las cuales, aplicadas en contextos particulares, permiten el logro de los objetivos del proceso de formación. Dentro de los beneficios de la metodología participativa, se pueden mencionar los siguientes:
- **Trabajar con poblaciones de diferentes edades, sexo, origen, niveles educativos,** condición socio económica.
- **Generar un ambiente flexible y entretenido para el aprendizaje.** Las actividades de juego bien desarrolladas y orientadas hacia un objetivo pedagógico claro, permiten que las personas mantengan su atención tanto en la actividad como en el proceso.
- **Disminuir las resistencias** que se puedan tener ante determinada temática, actividad o proceso que se requiera desarrollar.
- **Facilitar los procesos de aprendizaje a partir de la experiencia,** en particular, si se toma en cuenta que las personas aprenden el 20% de lo escuchado, el 50% de lo que ven y el 80% de lo que hacen.

---

<sup>3</sup> <http://ludicayaprendisaje.blogspot.pe/>

Como parte de esta metodología se establecen tres grupos de capacidades:

- **Personales:** Se refieren a aquellas actitudes y comportamientos propios de la persona, relacionadas con su mundo interno, caracterizada por las valoraciones subjetivas de la realidad.
- **Interpersonales:** Son actitudes y comportamientos que se ponen en práctica en el establecimiento de relaciones con otras personas, basadas en el respeto mutuo y en el reconocimiento de derechos.
- **Organizacionales:** Son actitudes y comportamientos que favorecen el logro de los objetivos de la organización.

## 2.2. Técnicas participativas para el trabajo con grupos.

En el desarrollo de la metodología participativa, las técnicas se constituyen en importantes herramientas didácticas y metodológicas que coadyuvan con el logro de los objetivos de aprendizaje, la construcción de un clima grupal cálido, agradable y respetuoso, la incorporación de nuevos conocimientos, la estimulación de las capacidades del ser y otros<sup>4</sup>.

El uso racional y adecuado de las mismas, propicia que los procesos educacionales favorezcan espacios de análisis y reflexión grupal. Alforja (1988) destaca algunas recomendaciones para el uso adecuado de las técnicas participativas en el trabajo con grupos, tales como:

- Considerar que las técnicas deben dirigirse hacia el logro de un objetivo preciso. Una vez definido el objetivo de sesión, se elige la técnica más adecuada que favorezca el logro del mismo.
- Precisar el procedimiento a seguir en la aplicación de la técnica, en función del número de participantes y tiempo disponible.

En el razonamiento siguiente se muestra un planeamiento que permite una aplicación adecuada de la técnica.

En este sentido se tendrá que tener claro el tema y objetivo de sesión antes de seleccionar la técnica. Por último es preciso anotar el procedimiento de aplicación, con el mayor detalle posible.

- La persona docente debe conocer bien la técnica que va a utilizar, esto se refiere al tipo, la capacidad que pretende estimular, los posibles alcances y limitaciones, los materiales que deben prepararse y condiciones de las personas participantes.

---

<sup>4</sup> ZARZAR Charur, Carlos. Habilidades básicas para la docencia. Editorial Patria. México, (2006)



- Una sola técnica por lo general, no es suficiente para trabajar un tema, debería estar acompañada de otras que permitan un proceso de profundización ordenado y sistemático, mismas que pueden ser desarrolladas en varias sesiones.
- La aplicación de técnicas implica imaginación y creatividad: para modificarlas, adecuarlas y crear nuevas, lo anterior con base en el número de participantes, condiciones específicas de infraestructura y situaciones particulares del grupo.
- Las técnicas participativas no constituyen un pasatiempo ni una mera distracción, por el contrario son una poderosa fuerza impulsiva que facilita el aprendizaje, profundiza los temas expuestos e incentiva una educación liberadora.

Se podrán considerar varias propuestas de clasificación de las técnicas, que se ha agrupado según los sentidos que se utilizan para la comunicación y según su objetivo principal.

- **Técnicas o dinámicas vivenciales:** se caracterizan por crear una situación ficticia donde las personas se involucran, reaccionan y adoptan actitudes espontáneas. Estas técnicas son para animar o para realizar un análisis.
- **Técnicas de actuación:** se caracterizan por la expresión corporal, mediante las cuales se representan situaciones de comportamiento y formas de pensar.
- **Técnicas auditivas y audiovisuales:** se caracterizan por el uso de sonidos o la combinación con imágenes. **Técnicas visuales:** son las técnicas escritas o gráficas. Las primeras se refieren a todo material que utiliza la escritura como elemento central, cuya característica es que el producto final es el resultado directo de lo que el grupo conoce, piensa o sabe de un determinado tema. Las técnicas gráficas se refieren a todo material que contenga dibujos o símbolos.
- **Técnicas de presentación:** permite que las personas participantes se presenten ante el grupo y conozcan a las demás personas, creándose de esta manera un ambiente fraterno, agradable, participativo y horizontal. Estas técnicas se caracterizan por ser dinámicas y vivenciales.
- **Técnicas rompehielo o de animación:** tienen la finalidad de mantener una atmósfera de confianza y seguridad entre las personas asistentes, que les permita participar activamente durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. Generalmente, éstas técnicas se caracterizan por ser activas, permiten ablandar al grupo y casi siempre en ellas está presente el humor.
- **Técnicas de análisis y profundización:** en este grupo se incluyen una serie de técnicas vivenciales, de actuación, audiovisual y visual. La característica principal es la posibilidad de analizar y reflexionar con mayor profundidad en los conocimientos de un tema determinado, así como en la oportunidad de desarrollar las propias ideas.
- **Técnicas de evaluación:** estas técnicas permiten evaluar algunos indicadores de un evento desarrollado, con la finalidad de mejorar a futuro la organización de eventos similares. Entre los indicadores que son evaluados mediante estas técnicas figuran la

participación de las personas asistentes, los métodos y las técnicas empleadas, la actuación de las personas facilitadoras, claridad y comprensión de los temas y el interés mostrado por los temas, otros.

Las opiniones de los participantes deben consignar todo aquello que les gustó o disgustó, lo que se podría mejorar o incorporar, la utilidad de la capacitación y el compromiso y actitud que se tendrá después de la evaluación.

### **2.3. Actividades en talleres**

Combina la teoría con la práctica, priorizando las experiencias vivenciales de las organizaciones sociales.

1. **Desarrolla estrategias participativas** para la construcción de aprendizajes.
2. **Facilita materiales de lectura con diseño auto instructivo.**
3. **Desarrolla trabajos prácticos** para reforzar los aprendizajes.
4. **Realiza el acompañamiento** por parte de monitores o asesores.

### **2.4. Actividades lúdicas y basadas en la experiencia.**

**EJEMPLO:**

#### **MODULO I. HABILIDADES PARA EL LIDERAZGO**

Los participantes crean un noticiero para recuperar la identidad grupal y participan en ejercicios para la integración, el trabajo en equipo y la potenciación de liderazgos.

**Objetivo de Impacto:** Motivar e involucrar a nuevos líderes en el proceso de conformación de redes de apoyo social y formación de gestores sociales

### **2.5. Estrategia Flipped Classroom (FC) (Aprendizaje invertido)**

Es un modelo pedagógico que transfiere el trabajo de determinados procesos de aprendizaje fuera del aula y utiliza el tiempo de clase, junto con la experiencia del docente, para facilitar y potenciar otros procesos de adquisición y práctica de conocimientos dentro del espacio formativo.

Sin embargo, “flippear” una clase o sesión es mucho más que la edición y distribución de un video. Se trata de un enfoque integral que combina la instrucción directa con métodos constructivistas, el incremento de compromiso e implicación de los estudiantes con el contenido del curso y mejorar su comprensión conceptual. Se trata de un enfoque integral que, cuando se aplica con éxito, apoyará todas las fases de un ciclo de aprendizaje. (Taxonomía de Bloom)

Cuando los docentes diseñan y publican una “en línea”, el tiempo de clase se libera para que se pueda facilitar la participación de los estudiantes en el aprendizaje activo a través de preguntas, discusiones y actividades aplicadas que fomentan la exploración, la articulación y aplicación de ideas.

Jonathan Bergmann y Aaron Sams, dos profesores de química en Woodland Park High School en Woodland Park Colorado, acuñaron el término “Flipped Classroom”. Bergmann y Sams **se dieron cuenta de que los estudiantes frecuentemente perdían algunas clases por determinadas razones (enfermedad, por ejemplo)**<sup>5</sup>. En un esfuerzo para ayudar a estos alumnos, impulsaron la grabación y distribución de video, pero además, se dieron cuenta que este mismo modelo permite que el profesor centre más la atención en las necesidades individuales de aprendizaje de cada estudiante.

Cuando usamos el término “Flipped Classroom” debemos tener en cuenta que muchos modelos similares de instrucción se han desarrollado bajo otras denominaciones. Instrucción Peer (PI) fue desarrollado por el profesor de Harvard Eric Mazur, e incorpora una técnica denominada “enseñanza just-in-time” como un elemento complementario al modelo FC. “Enseñanza Just-in-time” permite al profesor recibir retroalimentación de los estudiantes el día antes de la clase para que él puede preparar estrategias y actividades para centrarse en las deficiencias que puedan existir en los estudiantes en la comprensión del contenido. El modelo de Mazur se centra en gran medida de la comprensión conceptual, y aunque este elemento no es un componente necesario del FC, tiene unas claras y cercanas connotaciones.

En resumen, la innovación educativa que supone este modelo aporta como principales beneficios los siguientes:

- Permite a los docentes dedicar más tiempo a la atención a la diversidad.
- Es una oportunidad para que el profesorado pueda compartir información y conocimiento entre sí, con el alumnado, las familias y la comunidad.
- Proporciona al alumnado la posibilidad de volver a acceder a los mejores contenidos generados o facilitados por sus profesores.
- Crea un ambiente de aprendizaje colaborativo en el aula.
- Involucra a las familias desde el inicio del proceso de aprendizaje.

---

<sup>5</sup> ROMÁN GONZÁLEZ, Marcos (21 de noviembre de 2013). [«Flipped Classroom: una oportunidad para profundizar en el EEES»](#). Consultado el 30 de mayo de 2016.

## Enfoque que combina diferentes métodos de aprendizaje

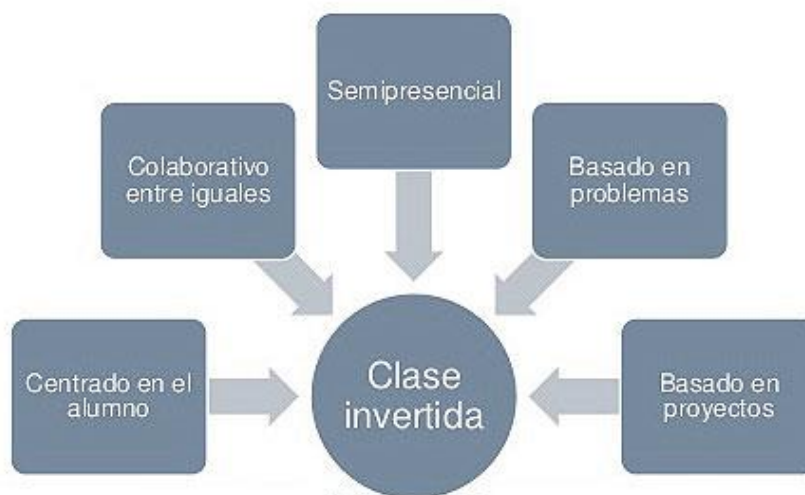


Figura 2. Que es el Aprendizaje invertido

### 2.5.1. Pilares del aprendizaje invertido.

Los cuatro pilares del aula invertida son definidos utilizando sus siglas FLIP (flipped classroom):

**Flexible environment (entorno flexible)** Los educadores crean espacios adaptables donde los alumnos eligen cuándo y dónde aprenden. Además, los educadores que invierten sus clases son flexibles en sus expectativas, en los tiempos de aprendizaje y en la evaluación de los estudiantes.

**Learning culture (cultura de aprendizaje).** El modelo de aprendizaje flipped cambia deliberadamente la instrucción hacia un enfoque centrado en el alumno, en el que el tiempo de clase se dedica a explorar los temas con mayor profundidad y crear más oportunidades de aprendizaje. Los estudiantes participan activamente en la construcción del conocimiento, al tiempo que evalúan su aprendizaje de una manera que puede ser personalmente significativa.

**Intentional content (contenido intencional).** Los educadores piensan continuamente sobre cómo pueden utilizar el modelo FL para ayudar a los estudiantes a desarrollar la comprensión conceptual y la fluidez de procedimiento. Los profesores emplean contenido intencional para maximizar el tiempo de clase, con el fin de adoptar métodos y estrategias activas de aprendizaje centrados en el estudiante.

**Professional educator (educador profesional).** Los educadores profesionales observan continuamente a sus alumnos, proporcionándoles retroalimentación relevante en cada momento así como evaluación de su trabajo. Los educadores profesionales son reflexivos en su práctica, interactúan entre sí para mejorar la calidad de su docencia, aceptan la crítica constructiva y toleran el “caos controlado en sus aulas”.

#### **La clase Tradicional versus la clase invertida**

En una clase tradicional el docente posee la autoridad respecto a la selección de los contenidos y en la presentación de los mismos mientras que los estudiantes son meros receptores de contenidos manteniéndose preferentemente en los niveles más bajos de la Taxonomía de Aprendizaje de Bloom. De esta manera el diseño didáctico se plantea desde lo presencial a través de clases magistrales y exámenes los cuales se complementan con algunas lecturas de texto y la resolución de problemas.

Sin embargo, en la búsqueda de que los procesos de enseñanza y aprendizaje se focalicen no solo en el desarrollo de conocimientos sino también de habilidades de pensamiento superior en los estudiantes la estructura de trabajo propuesta por el Aula Invertida promueve que las habilidades de orden inferior sean realizadas en espacios externos al aula de clase mientras que en el interior de ella sea posible focalizar la atención en el análisis, evaluación y creación.

Así con el Aula Virtual, en primer lugar, los participantes trabajan los conceptos por sí mismos, usando normalmente vídeos educativos que han sido previamente preparados por sus docentes o terceras personas. También suele ser frecuente la escucha de podcasts o la colaboración entre los compañeros en comunidades en línea, implementando el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en educación.

En clase, en cambio, el plan es dedicar el tiempo para la discusión, resolución de dudas y tareas más creativas que requieran la presencia y el asesoramiento del profesor. Esto puede llevarse a cabo en grupos, o bien individualmente, lo que permite marcar diferentes ritmos para cada alumno según sus capacidades y mejorar el ambiente de trabajo en el aula gracias al rol activo de cada estudiante. Así, se introducen técnicas como la instrucción diferenciada y aprendizaje basado en proyectos.

Así el aula invertida modifica la clase tradicional basándose en el hecho de que los alumnos identifiquen contenidos disciplinares a través de soportes tecnológicos utilizados fuera del salón de clases, de forma que el docente pueda destinar ese tiempo a otras actividades de participación y colaboración durante la clase (Raad, 2015).

Además de ayudar a los estudiantes, el aula invertida ofrece a los padres la oportunidad de ver los mismos materiales de clase que utilizan los estudiantes. Teniendo los padres de familia la oportunidad de conocer los métodos instructivos de los profesores, se genera en estos la

confianza para ayudar a sus hijos con el mismo estilo de enseñanza y ayuda con las tareas de apoyo.

Esta modificación da génesis a la transformación de las funciones de los actores del proceso de enseñanza y aprendizaje. En concreto los docentes se transforman en investigadores, generadores de contenido y mediadores del aprendizaje, mientras que los discentes adquieren responsabilidad de su aprendizaje pasando a desarrollar un aprendizaje autónomo.

**Cuadro 1. Ventajas y desventajas de la Clase invertida**

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea un ambiente de aprendizaje colaborativo en el aula.</li> <li>• Permite a los docentes dedicar más tiempo a la atención a la diversidad.</li> <li>• Convierte el aula en un espacio de trabajo activo para todos los miembros de la comunidad educativa presentes.</li> <li>• Fomenta la creatividad y el pensamiento crítico.</li> <li>• Facilita el cumplimiento de las normas al eliminar algunos de los riesgos que potencian su incumplimiento.</li> <li>• Involucra a las familias desde el inicio del proceso de aprendizaje.</li> <li>• Proporciona al alumnado la posibilidad de volver a acceder a los mejores contenidos generados o facilitados por sus profesores.</li> <li>• Promueve el aprendizaje centrado en el estudiante y la colaboración.</li> <li>• Las claves y contenidos son más accesibles.</li> <li>• Es una oportunidad para que el profesorado pueda compartir información y conocimiento entre sí, con el alumnado, las familias y la comunidad.</li> <li>• Permite ser más eficiente.</li> <li>• Aporta más libertad al profesor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede establecer una división de la clase con respecto a la tecnología que cada estudiante tiene a disposición.</li> <li>• Se basa en la preparación y la confianza.</li> <li>• Implica más trabajo para el docente.</li> <li>• No prepara para los exámenes.</li> <li>• Se incrementa el tiempo frente a una pantalla.</li> </ul>

### 2.5.2. Cómo se desarrolla el modelo de aula invertida en las sesiones formativas que implementara CONFENACOOP.

A continuación se recogen siete posibles formas de convertir nuestra clase en un aula invertida, ordenadas según el grado de complejidad ( y teniendo en cuenta las ventajas y desventajas) al entrar en escena el desarrollo de competencias más elevadas en los procesos tanto de enseñanza como de aprendizaje:

- **La clase inversa estándar:** los alumnos trabajan vídeos en casa y practican lo aprendido con tareas tradicionales en el aula.
- **La clase inversa orientada al debate:** los vídeos asignados sirven para desarrollar debates o reflexión posterior en el aula.
- **La clase inversa orientada a la experimentación:** los vídeos sirven como referencia para recordar y repetir aprendizajes.
- **La clase inversa como aproximación:** los estudiantes ven los vídeos en clase. Después, el profesor acude a resolver las dudas. Preferible con estudiantes principiantes.
- **La clase inversa basada en grupos:** combina el tipo de clase inversa anterior, pero el cambio se produce en el aula: los alumnos se agrupan para trabajar la tarea asignada.
- **La clase inversa virtual:** los conceptos de tiempo y espacio se redefinen, ya que se suprime el concepto de aula tradicional en el desarrollo de aprendizajes, entrega de tareas, evaluación, etc.
- **Invertir al profesor:** el proceso de creación de los vídeos puede recaer bien en el docente, bien en los alumnos para demostrar experiencia o destrezas de orden superior.

La estrategia de Aprendizaje Invertido que utiliza CONFENACOOP, se ejecuta junto con otros enfoques educativos (ver anexo 7.6):

- a) Aprendizaje invertido + (introducción entre pares) Peer instruction
- b) Aprendizaje invertido avanzado
- c) Aprendizaje invertido + aprendizaje adaptativo
- d) Aprendizaje invertido + gamificación
- e) Aprendizaje invertido + Aprendizaje cooperativo
- f) Aprendizaje invertido + Aprendizaje basado en retos

### 2.5.3. Por qué promovemos la aplicación de este modelo.

1. Promueve la autogestión
2. Aplica la colaboración y cooperación para aprender
3. Permite que destaquen los alumnos con capacidades especiales.
4. Permite "poner en pausa y rebobinar" al profesor.

5. Incrementa la interacción alumno/profesor.
6. Permite que los profesores conozcan mejor a sus alumnos.
7. Mejora la interacción alumno/alumno.
8. Permite hacer distinciones reales.
9. Cambia la manera de gestionar la clase.
10. Modifica la forma en que nos comunicamos con los padres.
11. Permite "educar" también a los padres.
12. Vuelve la clase "transparente".

### III. RECURSOS DE APOYO

Estudio de casos en base a experiencias vivenciales: Consiste precisamente en proporcionar una serie de casos que representen situaciones problemáticas diversas de la vida real para que se estudien y analicen. De esta manera se pretende entrenar a los Líderes en la generación de soluciones.

- **Materiales:** Consiste en una presentación presencial de un referente en el tema en cuestión, donde se exhiben y explican los conceptos y técnicas que ayudaron a solucionar un problema real. CONFENACOOP incorpora Los Libros Visuales.
- **Textos:** Consiste en un material de apoyo, el cual debe estar dispuesto para los Líderes de Redes Nacionales con anticipación, y que es imprescindible de leer.
- Audiovisuales.
- **Campus Extended.** Recursos en línea basados en el uso de Gestor de contenidos educativa (Moodle) o Aula Virtual.

#### 3.1. Uso de Herramientas de soporte Multimedia (Screencast) para el desarrollo de los contenidos.

Desde hace unos años son diversas las universidades e instituciones educativas que han apostado por invertir parte de sus recursos tecnológicos en aulas Polimedia<sup>6</sup> o en estrategias de enseñanza aprendizaje basado en el video. En su mayoría, la configuración de este tipo de aulas o sistemas permiten al profesorado compartir y grabar sus clases magistrales en un estudio de niveles diversos de calidad, con la particularidad de que los docentes pueden centrarse exclusivamente en el contenido de sus lecciones más que en velar por cuestiones de índole técnica (ya que por lo general la gestión y soporte de dichas aulas suele estar bajo el amparo de los correspondientes servicios de recursos audiovisuales).

En este contexto CONFENACOOP recoge en esta propuesta este tipo de tecnología, como complemento a sus actividades formativas y que resulta especialmente interesante no sólo

---

<sup>6</sup> Palabra acuñada por la Universidad de Valencia para describir su sistema de video grabación de las clases del docente como apoyo al desarrollo de las sesiones educativas.



para modalidades de aprendizaje basadas exclusivamente en la virtualidad –donde el alumnado tiene a su disposición, las 24 horas del día, los vídeos explicativos del docente-, sino también para ámbitos basados en el blended learning.

En este sentido es un sistema diseñado para la creación de contenidos multimedia como apoyo a la docencia presencial, que abarca desde la preparación del material docente hasta la distribución a través de distintos medios (TV, Internet, CD, etc.) a los destinatarios<sup>7</sup>.

### **3.2. Herramientas para la evaluación de cambios positivos en el periodo que dure la capacitación.**

Las competencias no son observables por sí mismas, por lo tanto, hay que inferirlas a través de desempeños o acciones específicas. El desarrollo de las competencias requiere ser comprobado en la práctica, mediante el cumplimiento de criterios de desempeño o criterios de evaluación claramente establecidos.

Evaluar competencias significa: Diseñar instrumentos para que el participante demuestre con Evidencias (ejecuciones) que puede realizar las tareas de la competencia.

Para el presente programa se propone el uso de 03 instrumentos de evaluación:

1. **Listado de Cotejos**, que está conformada por 4 elementos: La Competencia, Los indicadores, La nómina de participantes, la escala de ejecución y el juicio valorativo.
2. **La Guía de Observación**. Que es un registro abierto o cerrado que se pueden observar directamente en el individuo, cuando este realiza la actividad evaluativa. Es un registro descriptivo, ya que se dan las pautas o puntos focalizados para observar. Además una Guía de observación cerrada permite determinar los procesos que se van a observar desde el inicio hasta la culminación del desempeño.
3. **Guía de Autoevaluación**. Este instrumento se utiliza con la finalidad de conocer cómo percibe el participante su aprendizaje, razón por la cual se aplicara al final de cada sesión.

---

<sup>7</sup> Experiencia exitosas se aplican en las Universidades españolas (Valencia entre otras) y Perú (ESAN)

## IV. DISEÑO PLAN DE CAPACITACIÓN

### 4.1. Principios del Plan.

1. **FLEXIBLE** Es La adaptación a una gran diversidad de necesidades, de modelos de alumno, de estrategias y marcos didácticos (multi-estrategia) y de combinación de medios.
2. **DINÁMICA Y FACILITADORA** los sistemas de enseñanza deben atender a los cambios sociales, económicos, tecnológicos. Cada época ha tenido sus propias instituciones educativas, adaptando los procesos educativos a las circunstancias.
3. **LUDICA**. El valor para la enseñanza que tiene la lúdica es precisamente el hecho de que se combinan diferentes aspectos óptimos de la organización de la enseñanza: participación, colectividad, entretenimiento, creatividad, competición y obtención de resultados en situaciones difíciles.
4. **BASADA EN LA EXPERIENCIA**. A diferencia de la educación tradicional – basada en la transmisión de contenidos (foco en el “¿Qué?”) – el objetivo de la educación basada en experiencias consiste en educar a través de las vivencias (foco en el “¿Cómo?”).
5. **INCORPORADA EN LAS TECNOLOGÍAS** Las perspectivas que las TIC presentan para su uso educativo, exigen nuevos planteamientos que a su vez requerirán un proceso de reflexión sobre el papel de la educación a distancia en un nuevo mundo comunicativo, y promueven una adaptación de las prácticas formativas y las estrategias.
6. **MULTIMODAL** La noción de multimodalidad deviene del ámbito de la tecnología informática de las comunicaciones. Su sustento es técnico y comprende la posibilidad de llegar a un mismo conocimiento a través de diferentes medios y variados formatos.



Figura 3. Principios del Plan

Siguiendo la metodología de trabajo descrita anteriormente, presentamos el diseño del plan de capacitación. Como parte de este diseño, se propone que la metodología de aprendizaje privilegie la resolución de problemas específicos de la realidad de los participantes, que se analiza, que debieran enfrentar.

De esta manera se vinculan las competencias y contenidos con la resolución de una problemática relevante y recoja los ejes temáticos propuestos en el programa. Estas problemáticas están asociadas a la construcción de una realidad sustentable y consolidada.

De acuerdo a lo descrito en la etapa de la metodología de trabajo, y con el objetivo de estructurar el plan de capacitación, las problemáticas se agrupan en módulos académicos.

#### **4.2. Objetivos por Módulo.**

Cada módulo, debe transmitir las competencias necesarias para resolver las problemáticas planteadas, para alinear la problemática con el aprendizaje concreto, hemos definido metas u objetivos a alcanzar al término de cada módulo.

#### 4.2.1. Ejemplo de objetivos por módulos:

1. **Habilidades para el Liderazgo:** Está dirigido a la apropiación de conocimientos y herramientas que permitan el fortalecimiento de la autoestima y el liderazgo, reconocimiento de la autonomía y el autoconocimiento. Identificación de los estilos de liderazgo, Herramientas de comunicación asertiva y manejo de conflictos y manejo de grupos.
2. **Habilidades y herramientas para la Gestión:** Está dirigido a la apropiación de conocimiento y herramientas básicas para la organización y administración de organizaciones (asociaciones, empresas, entre otros). Niveles de jerarquías, manejo de recursos humanos, Planeamiento estratégico y economía básica,
3. **Funciones, acciones requeridas y actores en su área de intervención (educación, salud y agropecuario).** Está dirigido a la apropiación de conocimientos e instrumentos legales e institucionales (Presupuestos participativos, estructuras políticas de participación de la zona) que contribuyan a fortalecer la organización social. Comprensión de los roles del liderazgo en proceso participativo. Manejo de instrumentos para la formulación de un Proyecto social básico.

#### 4.3. Modelo para el diseño de los ejes y contenidos mínimos de cada módulo y matriz de competencias por modulo

##### MODULO EJEMPLO:

Módulos		Ejes Transversales	Contenidos mínimos/c Modulo
01		a) .....	1. Orientación conceptual.
02		b) .....	2. Objetivos.
		c) .....	3. Contenidos.
03			4. Sesiones.
			5. Técnicas y evaluación de aprendizajes, materiales y recursos.
			6. Mecanismos de acompañamiento.
			7. Metodología de evaluación de cambios positivos.

#### 4.4. Competencias generales por modulo

MODULO I. ....		
COMPETENCIA GLOBAL	NODOS PROBLEMATIZADORES	UNIDADES DE COMPETENCIA
Adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para .....	Limitado conocimiento de .....	1. Analizar e identificar los 2. Analizar y conocer los conceptos, herramientas de 3. Conocer y aplicar los fundamentos de ..... 4. Conoce los fundamentos básicos .....

#### 4.5. Modelo para el diseño de la metodología e instrumentos para el desarrollo de los talleres.

##### CRONOGRAMA – POR ACTIVIDADES

N°	Actividad	Indicador	Actividad previa	SEMANAS				
				Ejecución				
1	Diseño de las metodología							
2	Detección de Necesidades							
3	Diseño de los contenidos y presentación de la metodología							
4	Diseño de los materiales							

#### 4.6. Sensibilización del equipo de trabajo docente o capacitador.

N°	Actividad	Indicador	Actividad previa	SEMANAS					
				Ejecución					
1	Sensibilización del equipo de trabajo docente	01 programa de aprobado	Aprobación de la diseño metodológico y cronograma de capacitación						
3	Desarrollo de la sesión	01 sesión de capacitación al Equipo de trabajo docente para la validación y transferencia de la propuesta formativa.	Designación del día y lugar donde se desarrollara la capacitación						
4	Evaluación del resultado de la Capacitación e informe	01 Informe.	01 sesión de capacitación						

#### 4.7. Informe general de la sesión

Informe N°:		Fecha:	
Nombre del docente/Facilitador:			
Modulo:		Sesión:	
Lugar de la Actividad:			
I. Contenidos: como se trataron y que aprendizajes fueron los importantes	1		
	2		
	3		
	4		
	5		

	6	
	7	
	8	
II. Que logros se han obtenido:	A	
	B	
	C	
III. Que limitaciones encontró:	Materiales:	
	Comunicación:	
	Ambientales:	
	Competenciales:	
	Pertinencia de los contenidos:	
IV. Que dificultades ha encontrado:	Organización:	
	Equipo de W:	
	Horarios:	
V. Recomendaciones y sugerencias		

## V. ETAPAS DE LAS SESIONES.

### 5. 1. Primera etapa: previo:

- a) Registro de asistencias
- b) Entrega de materiales
- c) Reglas de convivencia
- d) Romper el hielo

### 5. 2. Segunda etapa: continuidad:

#### A) Fase preparatoria

- a) Lecturas previas a la apertura del módulo (fase preparatoria)
- b) Lecturas preparadas – con casuística.
- c) Preparar el mapa de competencias a lograr: entrada y salida.

## **B) Desarrollo de las sesiones**

Procesos y estrategias de administración de la sesión de una hora (60 minutos):

1°. Incorporar a la sesión:

- a) Prueba de entrada.
- b) Desafío cognitivo al inicio o cuando se necesite.
- c) Test/pruebas/talleres de construcción de conocimiento en base a conocimiento nuevo y los conocimientos previos.
- d) prueba de reforzamiento de conocimientos dentro de cada lección.
- e) Al final de cada tema: cada 25 o 30 minutos un test/ reforzamiento o fijación

2°. Implementar cinco minutos de construcción de conocimientos: vía diversas estrategias:

- a) Micro talleres, ó
- b) Construcción de un organizador en grupo.

Objetivo:

- 1. Reducir la fase pasiva de la sesión a 20 minutos
- 2. Facilitar la participación y la movilidad evitando que los participantes se cansen de una posición.

Sobre el uso intensivo de organizadores del conocimiento:

- a) Mapas mentales.
- b) Analogías
- c) Organizadores gráficos
- d) Mapas y redes conceptuales.
- e) Cuadro sinóptico
- f) Cuadro CQA (entre otros)

## **VI. ANEXOS**

### **6. 1. Aula invertida junto a otros enfoques educativos**



**Aprendizaje invertido + (introducción entre pares) Peer instruction** . Método interactivo basado en el trabajo colaborativo que ha demostrado ser efectivo en áreas como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Dumont, 2014). Concretamente consiste en compartir con otros estudiantes una respuesta diferente a la propia y explicar las razones que sustentan a la misma para aprender el uno del otro. En este proceso se analizan los razonamientos más allá de las respuestas. En algunos casos, las explicaciones de los propios alumnos a sus pares pueden resultar más claras y enriquecedoras que las del propio profesor (Mazur, 2013).

**Aprendizaje invertido avanzado.** Cuando el modelo de Aprendizaje invertido se aplica de manera más avanzada y se desea llevar el conocimiento a un siguiente nivel. Los educadores empiezan por organizar el contenido en torno a objetivos específicos. Los estudiantes trabajan en los contenidos de curso a su propio ritmo y al llegar al final de cada unidad, deben mostrar dominio de los objetivos de aprendizaje antes de pasar al siguiente tema y así sucesivamente (Bergmann y Sams, 2013). Los alumnos pueden mostrar evidencias de su aprendizaje a través de videos, hojas de trabajo, relatos experimentales, programas, proyectos, ejemplos, entre otros.

Existen dos retos en el modelo de flipped-mastery: el primero es entregar la instrucción a los estudiantes cuando estos tienen diferentes niveles de aprendizaje y comprensión de los temas. El segundo reto es llevar a cabo la evaluación sumativa cuando el alumno tenga que evaluarse más de una vez.

**Aprendizaje invertido + aprendizaje adaptativo.** La combinación de Aprendizaje invertido y otros enfoques pedagógicos como Aprendizaje adaptativo puede ayudar a los educadores a obtener información de las áreas de aprendizaje que dominan sus alumnos y aquellas en las que aún presentan deficiencias o tienen que mejorar. Este conocimiento puede apoyar al maestro a determinar la forma de organizar y administrar el tiempo de clase con el objetivo de maximizar el aprendizaje del estudiante (Yilmaz-tuzun, 2008).

**Aprendizaje invertido + gamificación** . Un paso adelante en el modelo de Flipped-Mastery sería incluir elementos de Gamification en el proceso de aprendizaje. Gamification es la aplicación de mecanismos de juego en situaciones no relacionadas directamente con juegos. La idea básica es identificar qué es lo que hace motivante a un juego y ver cómo se puede aplicar en el modelo de enseñanza-aprendizaje (en este caso sería el Flipped-Mastery). Los resultados de la investigación Fun Theory demostraron que la diversión puede cambiar considerablemente el comportamiento de las personas en un sentido positivo, mismo efecto que tiene en la educación (Volkswagen, 2009).

**Aprendizaje invertido + Aprendizaje cooperativo.** También puede existir una simbiosis o complementación entre la técnica del flipped classroom y el aprendizaje cooperativo. Las tareas, también comúnmente conocidas como “deberes” se realizan conjuntamente y en

cooperación con el grupo ya que, el docente traslada el tiempo empleado a la explicación de la materia al método flipped classroom, o tarea en casa. De este modo, el alumno ha de asimilar y comprender el contenido de más peso teórico en casa, a través de las grabaciones elaboradas por el profesor, y el tiempo en clase queda dedicado a la elaboración de tareas y resolución de problemas y/o dudas mediante aprendizaje cooperativo (Fortanet , González , Mira Pastor y López Ramón, 2013).

**Aprendizaje invertido + Aprendizaje basado en retos.** El aprendizaje basado en el Reto (CBL) es una iniciativa introducida por Apple para su uso en la educación superior. Se trata de un modelo estructurado del curso que tiene una base en las estrategias metodológicas inductivas. En vez de presentar a los estudiantes un problema para resolver, el CBL ofrece conceptos generales de los que los estudiantes obtienen los retos que tendrán que abordar. Además, el CBL fomenta el uso de las tecnologías web y móviles, tales como herramientas y wikis colaborativos, que están disponibles para los estudiantes, pero que no se utilizan a menudo en los cursos. Este modelo es, con frecuencia, interdisciplinar en su enfoque, y alienta proyectos que involucran a la comunidad en general. La combinación de lo que permite a los estudiantes elegir su desafío y la vinculación de estos desafíos a la interacción de la comunidad aumenta la inversión de los estudiantes en un resultado productivo.

Constituye una aproximación multidisciplinar muy atractiva para el alumno y su aprendizaje. Motiva a que los estudiantes aprovechen la tecnología que utilizan en su vida diaria para resolver problemas del mundo real. Su esencia es colaborativa y exige que los estudiantes trabajen con otros estudiantes, sus profesores y expertos en sus comunidades de todo el mundo para desarrollar un conocimiento más profundo de los temas que estén estudiando. Asumir y resolver los retos, actuar, compartir su experiencia, es parte importante de su esencia didáctica y todo ello aprovechando las posibilidades ubicuas de las tecnologías en un entorno Flipped Classroom.

## 6.2. Herramientas de soporte para nuestra propuesta

**Herramientas para la gestión de contenidos:** es necesario tener una plataforma en abierto o de acceso limitado para la difusión de los contenidos que se pretende que sean visualizados. Las herramientas más utilizadas para la difusión de contenidos serán:

- Recursos educativos abiertos
- LMS (Sistemas de Gestión de Aprendizaje) como Dokeos, Moodle, A tutor.
- Red social

**Herramientas para la edición de contenidos:** Se utilizan distintas herramientas de edición para elaborar presentaciones formales:

- Prezi



- Zoom
  - Powtoon
  - Microsoft PowerPoint
  - Screen Cast
  - Aplicaciones Multimedia
  - Aplicaciones móviles.
  - Editor de textos
  - Editor gráfico
  - Software de diseño de tutoriales y revistas
-

## D. BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ, Brenda. "Flipping the Classroom: Homework in Class, Lessons at Home". National Education Association. Retrieved 22 February 2012

ANA MARÍA RAAD. «Invirtiendo la clase». Educarchile. Consultado el 26 de enero de 2016.

ALFONSO SÁNCHEZ, R. (2002) La transformación de la sociedad cooperativa. Murcia: Universidad de Murcia.

ARANGO JARAMILLO, M. (2005) Manual de cooperativismo y economía solidaria. Bogotá: Unión Cooperativa.

DAVID R. URDANETA V. Estrategias de Medición y Facilitación como Innovación en los Grupos de Aprendizaje. [http://davidrafaelurdanetavillasmil.blogspot.pe/p/unidad-iiiestrategias-de-mediacion-y\\_5568.html](http://davidrafaelurdanetavillasmil.blogspot.pe/p/unidad-iiiestrategias-de-mediacion-y_5568.html)

DIAZ Barriga, Frida. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Editorial McGraw-Hill. México, (2010)

DE LA HERRAN, Agustín. Didáctica general. Editorial McGraw-Hill. México (2008)

MICHEL, Guillermo. Aprende a aprender. Editorial Trillas. México, (2008)

NEGRETE, Jorge Alberto. Estrategias para el aprendizaje. Editorial LIMUSA. México, (2010)

PEPPINO BARALE, Ana María (2004). «La docencia universitaria ante un nuevo paradigma educativo». Revista Diálogo Educativa. Consultado el 29 de marzo de 2016.

ROMÁN GONZÁLEZ, Marcos (21 de noviembre de 2013). «Flipped Classroom: una oportunidad para profundizar en el EEES». Consultado el 30 de mayo de 2016.

SILVA DÍAZ, Javier Andrés, 2010, Educación para la cooperación. La empresa cooperativa una alternativa posible para el desarrollo, Fondo Nacional Universitario, iac, 1ª edición, Bogotá D.C., Colombia, 192 p.

RAMIREZ M. 2009. La Mediación en El Proceso Enseñanza –Aprendizaje. Innovación y Experiencias Educativas. Nº 14. Enero 2009. Documento [en Línea] disponible en: [http://www.fyazonacentral.org.ve/html/archivos/revista\\_pjmv/2001/200102.pdf](http://www.fyazonacentral.org.ve/html/archivos/revista_pjmv/2001/200102.pdf)

SANTROCK, John. Psicología educativa. Editorial McGraw-Hill. México, (2006)

WOOLFOLK, Anita. Psicología educativa. Editorial Pearson. México, (2010)

ZARZAR Charur, Carlos. Habilidades básicas para la docencia. Editorial Patria. México, (2006)

