El presente formulario es una guía para el diseño de actividades de capacitación interna superiores o iguales a las 8 horas de duración, lo que facilita la formulación de metas de aprendizaje, diseño de los procedimientos de realimentación y evaluación, y selección de las actividades de enseñanza/aprendizaje más adecuadas, lo que garantiza el cumplimento de los objetivos de la actividad de capacitación.

|  |  |
| --- | --- |
| **NOMBRE DEL EVENTO:** |  |
| **MODALIDAD DE ENSEÑANZA**: *Se refiere a la modalidad de formación a utilizar* | **( ) Presencial:** se imparte en su totalidad con la presencia física del aprendiente.**( ) A distancia** **( ) Mixta** -presencial y virtual **( ) Virtual sin tutor****( ) Video –Conferencia Link** |
| **AUDIENCIA O ACTORES:** *Responde a la pregunta ¿A quienes capacitar o enseñar? Es importante tener claridad del perfil de las personas a capacitar a fin de que los objetivos, contenidos, metodología y evaluación sean diseñados de acuerdo a su nivel de conocimientos y perfil.* | **En este campo debe describir el perfil de la audiencia e** Indicar si dada la metodología de la actividad de capacitación, existen limitaciones para incluir personal con algún tipo de discapacidad (física, cognoscitiva, sensorial o intelectual), temporal o permanente, que deba ser tomada en cuenta al momento de seleccionar la audiencia.  |
| **OBJETIVO GENERAL:** *Señala las metas generales de la actividad de capacitación, son las líneas generales que orientan el trabajo del facilitador y la brújula que guía el trabajo de los* [*estudiante*](http://es.wikipedia.org/wiki/Estudiante)s *o aprendientes.* | **En este espacio debe redactar el objetivo general del curso, debe iniciar con un verbo en infinitivo, es decir terminado en ar, er o ir.***Ejemplo: Dados los conceptos de Inteligencia emocional y sus ventajas el participante estará en capacidad de comprender como ésta influye en nuestro carácter y personalidad y en definitiva en nuestra vida.*  |
| **COMPETENCIAS A DESARROLLAR O FORTALECER**  | ( ) Actualización de conocimiento ( ) Desarrollo de actitud/conducta ( ) Adquirir nuevo conocimiento ( ) Mejorar una habilidad ( ) Desarrollar una nueva habilidad ( ) Modificar una conducta  |

|  |  |
| --- | --- |
| **METODOLOGÍA:** *Responde a la pregunta ¿cómo enseñar?, es decir la manera de estructurar las actividades* | Debe describir en términos generales los principios metodológicos, métodos, estrategias y técnicas didácticas: procedimientos concretos de enseñanza; actividades y experiencias de aprendizaje: ambiente propicio; recursos didácticos y organización de espacio físico (aula o lugar de capacitación) |
| **DURACION (en horas):** |  |
| **TIPO DE CERTIFICADO***(En Caso de aplicar)* | **( )** Aprovechamiento **( )** Participación |
| **CANTIDAD DE PARTICIPANTES:** | ­­ XX participantes en total / XX por grupo |
| **NOMBRE DE LA PERSONA FACILITADORA RESPONSABLE:** |  |

| **Objetivos específicos \*** | **Contenidos** | **Estrategias metodológicas \*\*** | **Tiempo** | **Recursos** | **Evaluación** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***¿Para qué?***-Definición de los logros que los capacitandos deben alcanzar en los niveles cognoscitivo, afectivo o práctico.- Constituyen la guía para seleccionar y organizar los contenidos, las actividades de aprendizaje y el diseño de la evaluación, con la cual se verifican los logros.Se construyen iniciando con un solo verbo en infinitivo y en función del participante. Ej: Determinar con detalle todas las características de lo observado. | ***¿Qué?***-Son los que definen el desarrollo lógico temático del evento.-La cantidad depende del tema principal y de los objetivos, así como del grado de conocimiento que se quiera alcanzar por parte del aprendiente y para que éste le de un significado propio al tema mismo.-Se debe tener presente que se capacita para localizar, reconocer, procesar y utilizar información para el desempeño laboral, de ese modo se le da sentido a lo que hacemos, lo cual repercute en calidad de vida laboral y personal. | ***¿Cómo?***-Se refiere a la mediación pedagógica\*, al diseño de acciones de aprendizaje dirigidas a :* motivar la producción de conocimientos.
* Deben ser participativas
* Promover en el aprendiente actitudes críticas y creativas.
* Promover que el capacitando se involucre en la temática.
* Es básico partir de la experiencia del participante.
 | ***¿Cuánto?***-Se refiere a la cantidad de minutos que se estima para la ejecución de cada estrategia de aprendizaje diseñada. | ***¿Cuáles y cuánto?******-***Se refiere a todos los materiales: impresos o audiovisuales, tecnológicos u otros, que van a servir de apoyo para el aprendizaje. | ***¿Cuánto se logró y cómo?******¿Puede ser sumativa y/o formativa?***-Para el primer caso, por medio de la aplicación de un instrumento diseñado para tal efecto y al que le corresponde un puntaje o nota. Para la evaluación formativa se ejecuta cuando el facilitador observa durante la ejecución de las estrategias metodológicas planificadas y así se constata:- el nivel de apropiación de contenidos, -el logro de los objetivos - el desarrollo y cambio de actitudes.-la calidad de las estrategias mismas.-el tiempo para la ejecución.-efectividad del proceso de capacitación. |

\* **Se diseña un objetivo** **específico** por cada contenido.

**\*Mediación pedagógica:** el tratamiento de los contenidos y de las formas de expresión de los diferentes temas a fin de hacer posible el aprendizaje dentro del horizonte de una formación andragógica //ARUB/17/12