

Pautas de Mager para el diseño de objetivos de aprendizaje

2023-08-10

Pautas de Mager para el diseño de objetivos de aprendizaje

Documento que compendia algunas pautas para el diseño efectivo de Objetivos de Aprendizaje. Incluye definición, características más importantes y obstáculos frecuentes en su formulación.

Documento que compendia algunas pautas para el diseño efectivo de Objetivos de Aprendizaje. Incluye definición, características más importantes y obstáculos frecuentes en su formulación.

PAUTAS DE MAGER PARA EL DISEÑO DE OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Por: Universidad del Estado de Georgia

PRESENTACIÓN

En EDUTEKA creemos que el protagonista del proceso educativo es el estudiante, por ese motivo preferimos referirnos a las acciones más en términos que reflejen el aprendizaje del estudiante (aprender, investigar, realizar) y no en términos que reflejen las tareas que lleva a cabo el educador, para que el aprendizaje se dé

(enseñar, educar, instruir).

El siguiente texto se extrajo y adaptó de: Mager, Robert Frank (1984). Preparing Instructional Objectives. (2da edición), Belmont, CA. David S. Lake. En ningún momento tiene la intención de reemplazar el texto original.

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Un **objetivo de aprendizaje** [1] es la descripción del desempeño que Usted desea que los estudiantes puedan exhibir antes de considerarlos competentes en un área.

El objetivo de aprendizaje describe el **resultado** esperado con la instrucción, más que el proceso de instrucción

mismo [2].

RAZONES PARA FORMULAR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPECÍFICOS

1. Cuando no hay objetivos de aprendizaje claramente definidos, no se tiene una base firme para la selección o el diseño de materiales, contenido o métodos para llevar a cabo la enseñanza. Si usted no sabe para donde va, es difícil escoger los medios apropiados para llegar hasta allá.
2. La segunda razón importante para expresar los objetivos de aprendizaje de manera clara, es poder saber si se cumplió con el objetivo establecido. Los exámenes o pruebas son indicadores a lo largo del camino de aprendizaje y con ellos se espera informar a los instructores **Y** a los alumnos si han tenido éxito en alcanzar los objetivos del curso. Sin embargo, a menos que los objetivos se expresen muy claramente y sean evidentes para las dos partes, los exámenes en el mejor de los casos, se prestan para malas interpretaciones, y en el peor, son irrelevantes, injustos y nada informativos. Los elementos que en los exámenes se diseñan para medir si se cumplieron metas importantes de aprendizaje sólo se pueden seleccionar o crear de manera inteligente, cuando dichas metas se han formulado de manera explícita.

3. La tercera ventaja de tener objetivos de aprendizaje claramente definidos, es que proporcionan a los estudiantes un medio para organizar sus propios esfuerzos hacia el logro de dichos objetivos. La experiencia ha mostrado que teniendo a la vista objetivos claros los estudiantes, de todos los niveles, pueden decidir mejor cuales serían las actividades a realizar que pueden ayudarles a llegar a dónde para ellos es importante ir.

CARACTERÍSTICAS DE LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ÚTILES [3]

Los objetivos de aprendizaje útiles incluyen: una Audiencia, un Comportamiento o Conducta (desempeño), una Condición (requisito, exigencia), y un Grado o Rango (criterio).

- **Audiencia:**

El "QUIÉN". Sus objetivos deben decir: "El alumno será capaz de?"

- **Conducta o Desempeño (Comportamiento) :**

El "QUÉ". Un objetivo siempre debe decir lo que se espera que el estudiante pueda realizar. El objetivo algunas veces describe el producto o resultado de lo que se hizo.

Pregúntese ¿Cuál es el producto o resultado con el que el estudiante demuestra el cumplimiento del objetivo?

- **Condición:**

El "CÓMO". Un objetivo siempre describe las condiciones importantes (si las hay), en las que debe darse o tener lugar, el comportamiento o conducta (desempeño).

- **Grado o Rango:**

El "CUÁNTO". Siempre que sea posible, un objetivo explica el criterio de desempeño aceptable, describiendo qué tan buena debe ser la ejecución o realización del estudiante, para ser considerada aceptable.

CONDUCTA O DESEMPEÑO (COMPORTAMIENTO):

El verbo utilizado para describir la conducta o desempeño, deseados o esperados, en un objetivo de aprendizaje debe ser observable.

Para ver algunos ejemplos de verbos observables para objetivos de aprendizaje del Dominio Cognitivo y del Dominio Afectivo, haga [clic aquí](#)

Como los objetivos del Dominio Psicomotor requieren el uso de los músculos del cuerpo, tales objetivos requieren un desempeño observable, y por lo tanto se pueden redactar fácilmente [4].

CONDUCTAS, DESEMPEÑOS EXPLÍCITOS versus CONDUCTAS, DESEMPEÑOS ENCUBIERTOS:

Pero espere un momento. Aquí puede estar sucediendo algo extraño. ¿Puede Usted saber cuando alguien está sumando? Supongamos que unas personas estuvieran de pie, totalmente inmóviles, y afirmaran que mentalmente están realizando sumas. ¿Seguiría calificando el "sumar" como un tipo de conducta? Lo sería para mí. Porque considero una conducta o comportamiento como algo directamente observable o directamente evaluable. Puesto que puedo saber de manera directa si alguien está sumando si le solicito una respuesta escrita o verbal única, puedo considerar que sumar, es una conducta.

EXPLICITA O ABIERTA, se refiere a cualquier tipo de conducta que se pueda observar directamente, y que puede ser visible o audible.

ENCUBIERTA U OCULTA, se refiere a un tipo de conducta que no se puede observar de manera directa, y que puede ser mental, invisible, cognitiva o interna.

Una conducta explícita se puede observar con los ojos o los oídos. Una conducta oculta solo se puede detectar solicitando a la persona, que diga o haga algo.

La conducta puede ser oculta, encubierta (mental, interna, invisible, cognitiva) mientras exista una manera directa de establecer si se cumple el objetivo. "Una manera directa " significa una conducta única, que demuestra la habilidad oculta.

Existe una manera fácil de resolver este asunto cuando se establece el objetivo de aprendizaje. Un mecanismo que nos ayuda a evitar discusiones sobre aquello que se debe o no denominar conducta oculta. Simplemente siga esta regla:

- *Cuando la conducta expresada dentro del objetivo es encubierta, oculta, agregue al objetivo un indicador de conducta.*

Lo que esto significa es: ¿Usted quiere que el alumno sea capaz de sumar? ¿Y sumar parece ser una conducta oculta? Entonces agregue un indicador de conducta para mostrar esa única cosa observable que los estudiantes pueden hacer con el fin de demostrar que dominan el objetivo. Por ejemplo:

- *Ser capaces de sumar números (dar las soluciones) escritos en notación binaria.*
- *Ser capaces de identificar (subrayar o encerrar en un círculo) palabras con errores de ortografía en la página de un periódico.*

Identificar es una habilidad oculta. Usted no puede ver a alguien haciéndolo, pero sí puede observar a una persona realizando actividades que o bien se asocian con el acto de identificar, o que son el resultado de haber identificado. Así, todo lo que usted debe hacer es agregar una palabra o dos a su objetivo para que todos sepan cual es la conducta, directamente observable, que usted aceptará como indicador de la conducta oculta.

EJERCICIO SOBRE CONDUCTAS, DESEMPEÑOS: EXPLÍCITOS Y ENCUBIERTOS

A continuación presentamos algunas expresiones. Unas describen conductas encubiertas, y otras conductas explícitas.

Esto es lo que usted debe hacer:

1. Tocar una flauta.
2. Distinguir entre radiografías (rayos X) normales y anormales.
3. Recordar el procedimiento para efectuar un préstamo.

4. En un diagrama esquemático, identificar los transistores.
5. Resolver los problemas que tengan algunas palabras.
6. En un papel, enumere los renglones del 1 al 5. (un renglón para cada una de las expresiones que aparecen abajo)
7. Coloque una marca (chulito o visto bueno) al lado de las expresiones que describan tipos de conducta que Usted puede ver o escuchar.
8. Al lado de las expresiones que describan conductas encubiertas, anote los indicadores de conducta más sencillos, que se le ocurran y que le permitan establecer si la conducta oculta, ocurrió. (En otras palabras que otra cosa evidente o visible puede solicitar usted que haga una persona para saber si su comportamiento es el que usted deseaba o esperaba?)

Para comparar sus respuestas con las del Señor Mager vaya a la referencia [5]

OTRA CARA DE LO ENCUBIERTO : EXPONGA SIEMPRE EL PROPÓSITO PRINCIPA

Dada una cantidad X de formularios diligenciados, encierre con un círculo las respuestas erradas.

Responda estas preguntas sobre la expresión anterior:

1. ¿Cuál es la conducta solicitada?
2. ¿Cuál es el *propósito principal* del objetivo?

Sí, la conducta solicitada es encerrar en un círculo. La intención o propósito principal del objetivo, es que los alumnos puedan distinguir o identificar errores. Pero ésta no se expresa abiertamente. En este caso la intención principal se encuentra implícita, pero no se expresa.

Otro ejemplo:

Dados los nombres de las marcas de varios productos actualmente disponibles para los cosmetólogos, estar en capacidad de subrayar los que se consideren aptos para ser utilizados como champú.

1. ¿Cuál es la conducta solicitada?
2. ¿Cuál es el *propósito principal* del objetivo?

De acuerdo, la conducta solicitada es subrayar y así lo dice. Pero esa no es la intención principal, ¿o sí? Después de todo, no tiene mucho valor enseñar a los cosmetólogos a ir por ahí subrayando nombres. Lo que es importante es que los estudiantes puedan seleccionar los productos que sean seguros para ser usados como un champú. Subrayar es solo un indicador de conducta mediante el cuál se pueda saber si la selección se hizo de manera satisfactoria.

RESUMEN DE LA CONDUCTA O DESEMPEÑO:

1. Un objetivo de aprendizaje describe el resultado esperado del proceso de aprendizaje, en lugar del procedimiento utilizado para instruir.
2. Un objetivo siempre formula una conducta o desempeño, describiendo lo que el estudiante estará HACIENDO en el momento de demostrar su dominio del objetivo.
3. Para preparar un objetivo que describa los logros esperados:

a) Redacte una expresión que describa claramente el propósito o conducta principal que se espera del alumno. b) En caso que la conducta fuera encubierta, oculta, agregue al objetivo un indicador de conducta que le permita evaluar su cumplimiento. Escoja un indicador de conducta que sea lo más sencillo y directo posible.

CONDICIÓN

Para enunciar claramente un objetivo, algunas veces usted deberá exponer las condiciones que impondrá a los estudiantes cuando estén demostrando su dominio del objetivo. Estos son algunos ejemplos:

- Dado un problema del siguiente tipo?
- Dada una lista de?.
- Dada cualquier referencia de elección del estudiante?.
- Dada una matriz de correlaciones?.
- Cuándo que se le proporciona un conjunto de herramientas estándar?
- Dado un que funciona correctamente?.
- Sin ayuda de referencias...
- Sin ayuda de calculadora...
- Sin ayuda de herramientas?.

¿Qué tan detallada debe ser su descripción? Lo suficientemente detallada para asegurarse que el desempeño que busca, será reconocido por otra persona competente, y lo suficientemente detallada para que otros comprendan su objetivo de la misma manera en que USTED lo entiende.

Estas son algunas de las preguntas que usted puede plantearse sobre sus objetivos y que le servirán de pauta para poder identificar aspectos importantes del Objetivo General (meta) o Propósito Final que Usted busca desarrollar:

1. ¿Qué ayudas podrá usar al estudiante?
2. ¿Qué ayudas no podrá usar el estudiante?
3. ¿Bajo qué condiciones espera Usted que ocurra el desempeño deseado?
4. ¿Hay alguna habilidad en particular que Usted NO está tratando de desarrollar?
¿Excluye el objetivo dichas habilidades?

GRADO / RANGO

Si usted puede especificar el nivel de desempeño aceptable para cada objetivo, fijará un estándar contra el cuál pueda evaluar su enseñanza. Por lo tanto, tendrá los medios para establecer si la instrucción impartida tuvo éxito en alcanzar o cumplir sus metas educativas.

Usted y sus estudiantes conocerán de manera explícita cuál es la calidad del desempeño establecida que deben alcanzar o superar.

Lo que usted deberá tratar de hacer entonces, es indicar dentro de sus objetivos cuál sería el nivel de desempeño aceptable, agregando palabras que describan los criterios de evaluación.

Si el pensamiento que viene a su mente en éste momento es algo así como: "*Muchas de las cosas que enseño son intangibles y no se pueden evaluar*", tenga en cuenta lo siguiente. Tal vez sea cierto, pero si usted esta enseñando algo que no se puede evaluar, está en la incomoda posición de ser incapaz de demostrar que - *usted está enseñando algo* -. Aquí el punto no es si todas las cosas importantes se pueden medir o evaluar. El punto sencillamente es, si puede usted mejorar la utilidad de un objetivo de aprendizaje, aclarando que tan bueno debe ser el desempeño del estudiante para que éste se considere aceptable. Algunas veces un criterio de ese tipo es fundamental, otras veces tiene poca o ninguna importancia. Pero agregar una gradación a un objetivo de aprendizaje, es una forma de comunicar un aspecto importante de lo que usted desea que sus estudiantes puedan hacer.

Ejemplos de grados(gradación): limites de tiempo, exactitud, calidad.

RESUMEN SOBRE CONDICIÓN Y GRADO

1. Un objetivo de aprendizaje exitoso especificará las condiciones o restricciones importantes con las que usted desea que se desempeñen los estudiantes.
2. Un objetivo de aprendizaje exitoso incluirá un elemento que indique que tan bien debe desempeñarse ese estudiante para satisfacer al instructor.

INCONVENIENTES COMUNES EN LA FORMULACION DE OBJETIVOS DE APRENDIZAJE [6]

1. FALSO DESEMPEÑO

Ejemplos:

- Tener una comprensión exhaustiva sobre la física de las partículas
- Demostrar comprensión sobre la forma de escribir un cuento
- Poder relacionarse con otros como una demostración de empatía
- Poder comprender las diferencias individuales de los pacientes

Las proposiciones anteriores tienen la apariencia de objetivos de aprendizaje, pero no contienen tipos de conducta o desempeño. No son objetivos de aprendizaje.

2. FALSAS CONDICIONES

- Dados tres días de instrucción?
- Dado que el estudiante ha terminado seis experimentos de laboratorio en...
- Dado que el estudiante es excepcionalmente capaz , talentoso ?.
- Dada una práctica adecuada en?

Estas son palabras o frases que siguen a la palabra "dado" en un objetivo de aprendizaje, pero que describen algo diferente de las condiciones específicas que el estudiante debe tener o que se le deben negar, cuando demuestre el logro de un objetivo. Típicamente, las palabras describen algo sobre la instrucción misma. No describa el proceso instructivo en sus objetivos de aprendizaje.

3. PROCEDIMIENTOS DE ENSEÑANZA

- *Sea capaz de elegir una gráfica o una foto que ilustre el tema que escogió y explique de que forma ilustra ese tema.*

De manera parecida a como lo hace una condición falsa, este enunciado describe un procedimiento de enseñanza, un ejercicio de práctica, o algún otro aspecto de la actividad desarrollada en la clase. No describa una actividad de clase poniéndole el título de objetivo de aprendizaje.

La función principal de un objetivo de aprendizaje es ayudar a los planificadores del curso a decidir sobre el contenido de la instrucción y el procedimiento a seguir. Si lo que describe el objetivo es un procedimiento de enseñanza, no cumplirá con su propósito principal, porque estará describiendo una practica instructiva y no los resultados importantes de la instrucción.

Otros ejemplos:

- *Poder discutir en clase los casos que repartió el instructor.*

4. FRASES SIN SENTIDO, CONFUSAS

- **Manifestar una comprensión integral creciente*

Demostrar comprensión exhaustiva

Relacionarse con y promover enfoques múltiples

Poseer un profundo conocimiento y una comprensión humanitaria profunda

El estudiante debe ser capaz de demostrar capacidad de desarrollar confianza en sí mismo y respeto propio ?.*

Dejen a un lado la jerga educativa tradicional. Obstruye la comunicación y no sirve para nada.

5. DESEMPEÑO DEL INSTRUCTOR

- *El maestro facilitará la creación de un ambiente en el que se promueva el desarrollo de la auto estima, la confianza y la seguridad en los estudiantes.

Mostrar a los estudiantes los procedimientos adecuados para diligenciar el FORMATO X . *

Un objetivo de aprendizaje describe el desempeño del estudiante. Por ese motivo evita mencionar la conducta o desempeño del instructor.

6. FALSOS CRITERIOS

- *A satisfacción del instructor

Debe ser capaz alcanzar o lograr un 80% en un examen de selección múltiple

Debe aprobar un examen final*

Los estudiantes saben a quién deben demostrarle su desempeño. Respecto del segundo punto, Usted solamente está enunciando la mitad de la respuesta. ¿El ochenta por ciento de cuántas preguntas? ¿Qué contienen las preguntas? ¿Exactamente cuál es el desempeño esperado aquí? ¿La capacidad de lograr el 80%?

=====

REFERENCIAS:

[1] GLOSARIO

La terminología utilizada por distintos autores y por el Ministerio de Educación nacional de Colombia (MEN) es diversa y en ocasiones confusa. El uso que se le da a conceptos como objetivo, meta, logro, indicador o estándar, tiene diferentes interpretaciones. Por esta razón y con el fin de hacer un aporte a la claridad y consistencia de los significados, EDUTEKA propone un Glosario.

[2] ¿QUÉ SON LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE?

- Los objetivos de aprendizaje son conductas estudiantiles específicas, observables, de corto plazo, evaluables.
- Los objetivos son los cimientos sobre los cuales usted puede construir lecciones y valoraciones con las que pueda probar que se están cumpliendo las metas generales de su curso o lección. How to spent your BTC in a good way? Empire Market is great and most trendy Onion Net Market there is right now.. Being this big it faces the problem of continuous Ddos attack witch leads primary Empire Market URL to be down, and alternative mirrors too. That lead that empire market had to make more and more URL and onion mirrors and mirror. And the problem is that there are not to many ways costumers can get a right Empire Marketplace links.
- Considere los objetivos como herramientas que usted utiliza para asegurarse de lograr sus metas. Son las flechas que usted dispara hacia su blanco (meta).
- El propósito de los objetivos no es restringir la espontaneidad ni limitar la visión de la educación en determinada disciplina; sino garantizar que el aprendizaje se enfoque con suficiente claridad para que tanto el estudiante como el maestro sepan qué está sucediendo, de esta manera el aprendizaje se pueda medir en forma objetiva. Diferentes arqueros poseen diferentes estilos, lo mismo sucede con los maestros. Así que, usted puede disparar sus flechas (objetivos) de muchas maneras. Lo importante es que lleguen a la meta y den en el blanco.

(Extractado y traducido de "Writing Educational Goals and Objectives")

[3] EJEMPLOS DE OBJETIVOS BIEN ESCRITOS.

Audiencia- Verde

Conducta- Rojo

Condición- Azul

Grado- Rosado

Psicomotor - "Dada una cuerda floja, de las que se utilizan comúnmente en los circos colocada una altura estándar, el estudiante (vestido como un equilibrista y usando un balancín), estará en capacidad de atravesar el largo completo de la cuerda (de un extremo al otro) sin hacer pausas, sin caerse, y dentro de un lapso de tiempo establecido, seis segundos".

Cognitivo- (nivel de comprensión) - "Dados algunos ejemplos y otros que no lo son de actividades constructivistas en una aula Universitaria, el estudiante estará en capacidad de, identificar con exactitud los ejemplos constructivistas, y explicar porqué cada ejemplo es o no es, una actividad constructivista, en 20 palabras o menos".

Cognitivo- (nivel de aplicación) - "Dada una oración escrita en pasado o en presente, el estudiante la podrá redactar nuevamente en tiempo futuro sin errores o contradicciones de tiempo (ej: Yo la veré ayer)".

Cognitivo (solución de problemas /nivel de síntesis) - "Dados dos personajes de tiras cómicas escogidos por el estudiante, éste estará en capacidad, de listar los cinco rasgos principales de la personalidad de cada uno de ellos, y combinarlos (bien sea fusionándolos, multiplicando las características complementarias, o anulando las opuestas) para crear un personaje que tenga atributos de los dos anteriores. Con este material, realizar una tira cómica corta (máximo 20 cuadros) y construir una historia en la que se ilustren entre tres y cinco de los principales rasgos de personalidad, del personaje compuesto".

Afectivo - "Dada la oportunidad de trabajar en equipo con varias personas de distintas razas, el estudiante podrá demostrar incremento en su actitud hacia la no-discriminación racial, que se medirá con una lista de verificación diligenciada, por personas que no pertenezcan al equipo".

Si usted ha puesto atención, aquí notará dos cosas:

- A medida que usted sube por la "escalera cognitiva", cada vez es más difícil, especificar con precisión el grado o el nivel.

- Para la mayoría de las personas los objetivos afectivos son los más difíciles de redactar y evaluar ya que ellas manejan de manera casi exclusiva sentimientos y condiciones internas, que solo pueden observarse artificialmente desde el exterior.
- Los verbos que se usan para describir la actividad explícita o abierta valorable, pueden ser difíciles de redactar. Afortunadamente, la página de la taxonomía de Bloom ([Bloom's Taxonomy](#)) contiene una lista de verbos que pueden ayudarle.

(Extractado y traducido de "Writing Educational Goals and Objectives")

[4] TIPOS COMUNES DE OBJETIVOS

- **Psicomotores:** destrezas especiales (ej: "El estudiante podrá montar en una bicicleta de dos ruedas sin ayuda y sin hacer pausas, tal como se demostró en la clase de educación física").
- **Cognitiva:** comprensión, entendimiento, introspección (eje: "Dada la descripción de un planeta, el estudiante podrá identificar ese planeta, como lo demostró en forma oral o por escrito". O, "El estudiante estará en capacidad de evaluar las diferentes teorías del origen del sistema solar, tal como lo demostró con su capacidad de comparar y discutir oralmente o por escrito, las fortalezas y debilidades de cada teoría").

Esto incluye conocer o recordar información, comprender o entender conceptos, habilidad de aplicar conocimiento, capacidad de analizar una situación, capacidad de sintetizar información de una situación dada, y la habilidad de evaluar una situación dada. Remítase también a la Taxonomía de Bloom ([Bloom's Taxonomy](#)).

- **Afectiva:** actitudes, percepciones, relaciones (ej: "Dada la oportunidad de trabajar en equipo con varias

personas de distintas razas, el estudiante demostrará una mejoría en su actitud hacia la no-discriminación

racial, que se medirá con una lista de verificación diligenciada por personas que no pertenezcan al equipo.")

(Extractado y traducido de "Writing Educational Goals and Objectives")

[5] SOLUCIONES EXPLÍCITAS O ENCUBIERTAS

<http://www.gsu.edu/~mstmbs/CrsTools/overtcovert.html> :

Ejemplo de Objetivo

|

Ejemplo de Objetivo

|

Objetivo Reescrito

|

| 1. Tocar una flauta. | OK |

| 2. Discriminar entre radiografías (rayos X), normales y anormales | Clasificar las radiografías en dos grupos. |

| 3. Recordar el procedimiento para solicitar un préstamo | Descríbalo en palabras |

| 4. En un diagrama esquemático, identifique los transistores | Enciérrelos en círculos |

| 5. Resolver los problemas que tengan algunas palabras | Enciérrelos en círculos |

[6] PROBLEMAS COMUNES CUANDO SE ESCRIBEN OBJETIVOS DE APRENDIZAJE.

A continuación se presentan algunos problemas que son comunes al redactar los objetivos. Obsérvelos y redacte

nuevamente sus objetivos.

|

Problemas

|

Tipos de Error

|

Soluciones

|

| **1. Extensión, Complejidad o Pertinencia** | El objetivo tiene un espectro demasiado amplio o incluye más de un objetivo. | Reducir y simplificar el objetivo |

| **2. Falsos Criterios** | Los criterios no permiten que el usuario establezca de manera explícita, que tan bien necesita realizar su desempeño. | Hacer criterios: razonables, específicos, útiles. |

| **3. Condiciones Falsas** | Describe la forma de enseñar, no las condiciones establecidas | Pormenorizar que se puede utilizar para completar la prueba o el exámen. |

| **4. Falso Desempeño** | Con frecuencia simplemente vuelve a expresar el objetivo general con palabras diferentes; no establece el desempeño real. | Sea específico en lo que usted desea que haga el estudiante. |

Diferencia entre Objetivos Generales (metas) y Logros Esperados (objetivos)

- Los objetivos generales son amplios, el logro esperado es preciso.
- Los objetivos generales son propósitos amplios; los logros esperados son precisos.
- Los objetivos generales son intangibles, los logros esperados son tangibles.
- Los objetivos generales son abstractos, los logros esperados son concretos.

- Los objetivos generales no se pueden validar como tal, los logros esperados si se pueden validar.

(Extractado y traducido de "Understanding Objectives")

CRÉDITOS:

Mager's Tips on Instructional Objectives, Universidad del Estado de Georgia, Departamento de Educación Media/Secundaria & Instrucción Tecnológica. Este documento se extrajo y adaptó de: Mager, Robert Frank, 1984, Preparing Instructional Objectives. (2da edición), Belmont, CA. David S. Lake. En ningún momento tiene la intención de reemplazar el texto original.

*Fecha de publicación en EDUTEKA: Septiembre 21 de 2002.

Fecha de última actualización: Agosto10 de 2023.*