

Programa Integral de Capacitación por Competencias para Equipos de Trabajo con Enfoque Socioemocional

Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo | Adaptabilidad frente a cambios y desafíos | para adultos en educación para el trabajo | 16 semanas

Descripción del Curso

Este programa integral está diseñado para capacitar a equipos de trabajo adultos en el ámbito de la educación para el trabajo, enfocándose en la adaptabilidad frente a cambios y desafíos mediante el desarrollo de competencias técnicas y socioemocionales. A lo largo de 16 semanas, los participantes explorarán estrategias para mejorar su capacidad de aprendizaje continuo y adaptación en entornos laborales dinámicos, fortaleciendo habilidades emocionales que faciliten la colaboración y la gestión efectiva del cambio.

El curso está dirigido a trabajadores, líderes de equipo y facilitadores que buscan actualizar sus competencias para responder eficientemente a las demandas cambiantes del mercado laboral, integrando herramientas digitales y materiales didácticos innovadores. Se emplearán metodologías activas de aprendizaje, incluyendo estudios de caso, simulaciones, trabajo colaborativo y proyectos prácticos, que permitirán aplicar los conocimientos en contextos reales o simulados.

Al finalizar el programa, los estudiantes serán capaces de diagnosticar sus habilidades iniciales, dar seguimiento formativo a su progreso y presentar evidencias de aprendizaje mediante evaluaciones sumativas. Además, estarán habilitados para generar indicadores de mejora organizacional y diseñar propuestas de capacitación viables económicamente, adecuadas para modalidades híbridas que combinan formación presencial y virtual.

Objetivos Generales

- Analizar y aplicar técnicas de adaptabilidad personal y grupal para enfrentar cambios y retos laborales.
- Integrar competencias técnicas y socioemocionales para fortalecer la dinámica y productividad de equipos de trabajo.
- Utilizar recursos materiales y digitales para diseñar experiencias de aprendizaje efectivas en modalidad híbrida.
- Implementar evaluaciones diagnósticas, formativas y sumativas que permitan medir el progreso y el impacto formativo.
- Desarrollar indicadores claros que contribuyan a la mejora organizacional y a la toma de decisiones estratégicas.

Competencias

- Aplicar estrategias de adaptabilidad y aprendizaje continuo para gestionar eficazmente cambios y desafíos en el entorno laboral.

- Desarrollar habilidades socioemocionales que mejoren la comunicación, colaboración y resolución de conflictos en equipos de trabajo.
- Integrar recursos materiales y digitales para optimizar procesos de capacitación y desarrollo profesional.
- Implementar metodologías activas de aprendizaje para fomentar la participación y el compromiso durante el proceso formativo.
- Diseñar y aplicar evaluaciones diagnósticas, formativas y sumativas que impulsen la mejora continua del desempeño individual y grupal.
- Generar indicadores de mejora organizacional basados en el análisis de resultados y evidencias de aprendizaje.

Requerimientos

- Conocimientos básicos en dinámicas de trabajo en equipo y habilidades socioemocionales.
- Acceso a dispositivos digitales con conexión a internet para actividades en modalidad híbrida.
- Materiales de apoyo proporcionados digitalmente y en formato impreso.
- Disposición para participar activamente en metodologías colaborativas y autoevaluación.
- Herramientas básicas de ofimática y comunicación digital.

Unidades del Curso

Unidad 1: Introducción a la Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de definir los conceptos fundamentales de adaptabilidad y aprendizaje continuo, identificando su importancia en el contexto laboral actual.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar situaciones laborales que requieran adaptabilidad, proponiendo estrategias personales y grupales para enfrentar cambios y retos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar su propia disposición al aprendizaje continuo mediante la aplicación de herramientas diagnósticas, estableciendo planes de mejora personalizados.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de integrar competencias socioemocionales y técnicas para fortalecer la dinámica de trabajo en equipo, aplicando técnicas de adaptabilidad en casos prácticos.

Contenidos Temáticos

1. Conceptos Fundamentales de Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo

- **Definición de Adaptabilidad:** Explicación clara de qué es la adaptabilidad, su relevancia para ajustarse a cambios en el entorno laboral y personal.

- **Definición de Aprendizaje Continuo:** Concepto de aprendizaje permanente, importancia de actualizar y ampliar conocimientos y habilidades a lo largo de la vida profesional.
- **Importancia en el Contexto Laboral Actual:** Análisis de los cambios constantes en el mercado laboral, tecnologías, y las competencias necesarias para mantenerse vigente y competitivo.

2. Análisis de Situaciones Laborales que Requieren Adaptabilidad

- **Identificación de Cambios y Retos en el Trabajo:** Tipos comunes de cambios: tecnológicos, organizacionales, de procesos y culturales.
- **Impacto de la Adaptabilidad en el Rendimiento Laboral:** Cómo la capacidad de adaptarse influye en la productividad, clima laboral y relaciones interpersonales.
- **Estrategias Personales para Enfrentar Cambios:** Técnicas para manejar el estrés, mantener la flexibilidad mental y gestionar emociones.
- **Estrategias Grupales para la Adaptabilidad:** Comunicación efectiva, colaboración, y apoyo mutuo para superar retos en equipo.

3. Evaluación de la Disposición Personal al Aprendizaje Continuo

- **Instrumentos Diagnósticos para Autoevaluación:** Cuestionarios y escalas para identificar nivel de motivación y hábitos de aprendizaje.
- **Análisis de Resultados Personales:** Interpretación de los datos obtenidos para reconocer fortalezas y áreas de mejora.
- **Elaboración de Planes de Mejora Personalizados:** Definición de metas, recursos y acciones concretas para fomentar el aprendizaje continuo.

4. Integración de Competencias Socioemocionales y Técnicas para el Trabajo en Equipo

- **Competencias Socioemocionales Relevantes:** Empatía, comunicación asertiva, manejo de conflictos y resiliencia.
- **Técnicas de Adaptabilidad en el Trabajo en Equipo:** Flexibilidad en roles, apertura a nuevas ideas y resolución conjunta de problemas.
- **Aplicación Práctica a través de Casos Reales:** Análisis y resolución de escenarios que requieren adaptabilidad y trabajo colaborativo.

Actividades

Actividad 1: Mapa Conceptual de Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo

Objetivo: Definir los conceptos fundamentales y su importancia en el contexto laboral actual.

Descripción:

- El docente presenta brevemente los conceptos básicos.

- Los estudiantes, en parejas, elaboran un mapa conceptual que integre adaptabilidad, aprendizaje continuo y su relevancia laboral.
- Se realiza una puesta en común para enriquecer los mapas y aclarar dudas.

Organización: Parejas

Producto esperado: Mapa conceptual completo y claro.

Duración estimada: 50 minutos

Actividad 2: Análisis de Casos Laborales y Propuesta de Estrategias

Objetivo: Analizar situaciones laborales que requieran adaptabilidad y proponer estrategias para enfrentar cambios y retos.

Descripción:

- Se presentan 3-4 casos breves de cambios laborales (implementación de nueva tecnología, cambio de proceso, conflicto en equipo, etc.).
- En grupos pequeños, los estudiantes analizan cada caso, identifican desafíos y proponen estrategias personales y grupales.
- Cada grupo expone su análisis y propuestas para discusión colectiva.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Informe breve con análisis y estrategias propuestas.

Duración estimada: 70 minutos

Actividad 3: Autoevaluación y Diseño de Plan Personal de Aprendizaje

Objetivo: Evaluar la disposición personal al aprendizaje continuo y establecer un plan de mejora personalizado.

Descripción:

- Los estudiantes aplican un cuestionario de autoevaluación que mide motivación, hábitos y barreras para el aprendizaje continuo.
- Con base en los resultados, cada estudiante reflexiona y redacta un plan personal con metas, recursos y acciones concretas.
- Se fomenta el intercambio voluntario de planes para recibir retroalimentación entre compañeros.

Organización: Individual

Producto esperado: Plan de mejora personal escrito.

Duración estimada: 60 minutos

Actividad 4: Simulación de Trabajo en Equipo con Enfoque en Adaptabilidad

Objetivo: Integrar competencias socioemocionales y técnicas para fortalecer la dinámica de equipo aplicando técnicas de adaptabilidad.

Descripción:

- Se divide a los estudiantes en equipos de 5 integrantes.
- Se les asigna un caso práctico que implica un cambio inesperado que debe ser gestionado colaborativamente (por ejemplo, un cambio súbito en el proyecto o en la entrega).
- El equipo debe planear y ejecutar una estrategia aplicando comunicación asertiva, empatía y flexibilidad para resolver la situación.
- Finalmente, se realiza una reflexión guiada sobre la experiencia y aprendizajes.

Organización: Grupos de 5 personas

Producto esperado: Registro de la estrategia aplicada y reflexión grupal.

Duración estimada: 90 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre adaptabilidad y aprendizaje continuo; disposición inicial para el aprendizaje y adaptación.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve de opción múltiple y preguntas abiertas al inicio de la unidad.

Instrumento sugerido: Cuestionario impreso o digital con preguntas como “¿Qué entiendes por adaptabilidad?” y “¿Cómo reaccionas ante un cambio imprevisto en el trabajo?”.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Participación y aplicación de conceptos en actividades prácticas; desarrollo de estrategias personales y grupales; autoevaluación del aprendizaje continuo.

Cómo se evalúa: Observación directa durante actividades, revisión de mapas conceptuales, análisis de casos, y planes personales.

Instrumento sugerido: Rúbrica que valore comprensión, análisis crítico, creatividad en estrategias, y reflexión personal.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para definir conceptos, analizar situaciones laborales, evaluar disposición personal y aplicar competencias socioemocionales y técnicas en trabajo en equipo.

Cómo se evalúa: Examen escrito que incluya definición de conceptos, análisis de casos, y desarrollo de un plan de aprendizaje continuo; además, presentación grupal sobre la simulación de trabajo en equipo.

Instrumento sugerido: Examen escrito y rúbrica para presentación grupal que considere claridad, aplicabilidad y trabajo colaborativo.

Unidad 2: Competencias Socioemocionales en el Trabajo en Equipo

Unidad 3: Integración de Competencias Técnicas y Socioemocionales

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y analizar las competencias técnicas y socioemocionales relevantes para su área laboral, utilizando casos prácticos para su comprensión.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar estrategias que integren habilidades técnicas y socioemocionales en situaciones de trabajo colaborativo, evaluando su impacto en el desempeño del equipo.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar actividades que promuevan el desarrollo simultáneo de competencias técnicas y socioemocionales en su equipo de trabajo, utilizando recursos materiales y digitales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la efectividad de la integración de competencias técnicas y socioemocionales mediante indicadores específicos que reflejen mejoras en la dinámica y productividad del equipo.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a las competencias técnicas y socioemocionales

- Definición y características de las competencias técnicas: habilidades, conocimientos y destrezas específicas de un área laboral.
- Definición y características de las competencias socioemocionales: inteligencia emocional, comunicación, trabajo en equipo, adaptabilidad, entre otras.
- Importancia de la integración de ambas competencias para el desempeño laboral efectivo y colaborativo.

2. Identificación y análisis de competencias relevantes en el área laboral

- Metodologías para identificar competencias técnicas y socioemocionales en el contexto laboral propio.
- Uso de casos prácticos y ejemplos reales para analizar competencias específicas.
- Herramientas para mapear competencias existentes y áreas de oportunidad.

3. Estrategias para integrar habilidades técnicas y socioemocionales en el trabajo colaborativo

- Técnicas para fomentar la comunicación efectiva y la empatía durante la realización de tareas técnicas.
- Dinámicas para fortalecer la resolución de problemas y la toma de decisiones en equipo.
- Prácticas para promover la adaptabilidad y el aprendizaje continuo entre los miembros del equipo.
- Evaluación del impacto de estas estrategias en el desempeño colectivo.

4. Diseño de actividades para el desarrollo simultáneo de competencias técnicas y socioemocionales

- Principios para diseñar actividades didácticas que integren ambos tipos de competencias.
- Uso de recursos materiales y digitales para facilitar el aprendizaje combinado.
- Ejemplos de actividades prácticas para diferentes áreas laborales.
- Planificación y organización de sesiones de capacitación con enfoque integral.

5. Evaluación de la efectividad de la integración de competencias

- Identificación de indicadores clave para medir mejoras en dinámica y productividad del equipo.
- Métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar competencias técnicas y socioemocionales.
- Instrumentos de evaluación: encuestas, observaciones, análisis de desempeño y retroalimentación.
- Interpretación de resultados y ajuste de estrategias de integración.

Actividades

Actividad 1: Análisis de casos prácticos para identificar competencias

Objetivo: Contribuye al primer objetivo de la unidad: identificar y analizar competencias técnicas y socioemocionales relevantes.

Descripción:

- Dividir a los estudiantes en grupos pequeños.
- Entregar a cada grupo un caso práctico relacionado con su área laboral que incluya situaciones técnicas y socioemocionales.
- Solicitar que identifiquen las competencias técnicas y socioemocionales presentes en el caso.
- Discutir en grupo cómo esas competencias influyen en el resultado del caso.
- Presentar conclusiones al grupo grande para su retroalimentación.

Organización: Grupos pequeños (3-5 participantes).

Producto esperado: Listado de competencias identificadas y análisis grupal presentado.

Duración estimada: 90 minutos.

Actividad 2: Simulación de trabajo colaborativo con integración de competencias

Objetivo: Aplica estrategias para integrar habilidades técnicas y socioemocionales en el trabajo colaborativo y evaluar su impacto.

Descripción:

- Organizar a los estudiantes en equipos y asignarles una tarea técnica que requiera colaboración.
- Instruir a los equipos para que apliquen habilidades socioemocionales como comunicación efectiva, empatía y resolución de conflictos durante la tarea.
- Observar y tomar notas sobre la dinámica del equipo y el desempeño.
- Al finalizar, realizar una sesión de retroalimentación donde los equipos evalúan su experiencia y resultados.

Organización: Equipos de trabajo (4-6 personas).

Producto esperado: Informe breve sobre la experiencia y evaluación del impacto de la integración de competencias.

Duración estimada: 2 horas.

Actividad 3: Diseño de una actividad didáctica integrada

Objetivo: Diseñar actividades que promuevan el desarrollo simultáneo de competencias técnicas y socioemocionales.

Descripción:

- Individualmente o en parejas, los estudiantes diseñan una actividad práctica para su equipo de trabajo que combine habilidades técnicas y socioemocionales.
- Deberán incluir objetivos claros, recursos materiales y digitales necesarios, y metodología de aplicación.
- Presentar el diseño al grupo para recibir retroalimentación y mejorar la propuesta.

Organización: Individual o parejas.

Producto esperado: Plan detallado de actividad didáctica integrada.

Duración estimada: 90 minutos.

Actividad 4: Elaboración y aplicación de indicadores para evaluar la integración de competencias

Objetivo: Evaluar la efectividad de la integración de competencias técnicas y socioemocionales mediante indicadores específicos.

Descripción:

- En grupos, los estudiantes elaboran una lista de indicadores para medir mejoras en la dinámica y productividad del equipo.
- Diseñan un instrumento de evaluación (cuestionario, lista de observación, etc.) basado en esos indicadores.
- Simulan la aplicación del instrumento con un caso o entre ellos mismos para validar su utilidad.
- Reflexionan sobre cómo interpretar los resultados y ajustar estrategias de integración.

Organización: Grupos pequeños (3-5 participantes).

Producto esperado: Instrumento de evaluación con indicadores y plan de interpretación de resultados.

Duración estimada: 2 horas.

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre competencias técnicas y socioemocionales y su percepción sobre su importancia.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de opción múltiple sobre definiciones y ejemplos de competencias.

Instrumento sugerido: Cuestionario escrito o digital (Google Forms o similar).

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Progreso en la identificación, aplicación e integración de competencias durante las actividades prácticas.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos parciales (análisis de casos, informes de simulación, diseños de actividades) y retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbricas de evaluación para cada actividad, listas de cotejo y registros de observación.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para identificar, aplicar, diseñar y evaluar la integración de competencias técnicas y socioemocionales.

Cómo se evalúa: Presentación final de un proyecto integrador que incluya:

- Análisis de competencias en un caso real o simulado.
- Propuesta de estrategia para integración en el trabajo colaborativo.
- Diseño de actividad didáctica integrada.
- Instrumento de evaluación con indicadores para medir efectividad.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada que considere criterios de análisis, creatividad, viabilidad, y pertinencia de indicadores.

Unidad 4: Recursos Materiales y Digitales para la Capacitación

Unidad 5: Metodologías Activas de Aprendizaje

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y describir técnicas participativas como estudios de caso, simulaciones y trabajo colaborativo, aplicándolas en contextos laborales específicos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar actividades de aprendizaje utilizando metodologías activas que integren competencias técnicas y socioemocionales para mejorar la dinámica de equipos de trabajo.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de implementar técnicas participativas en sesiones de capacitación, evaluando su efectividad mediante indicadores de participación y aprendizaje.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de adaptar recursos materiales y digitales para facilitar metodologías activas en entornos híbridos, asegurando la inclusión y el compromiso de todos los participantes.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar resultados de evaluaciones formativas aplicadas durante metodologías activas para ajustar estrategias de enseñanza y fortalecer la adaptabilidad del equipo.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a las Metodologías Activas de Aprendizaje

- Definición y características de las metodologías activas.
- Importancia del aprendizaje participativo en el contexto laboral.
- Beneficios de integrar competencias técnicas y socioemocionales.

2. Técnicas Participativas Clave: Estudios de Caso, Simulaciones y Trabajo Colaborativo

- **Estudios de Caso**

- Concepto y estructura de un estudio de caso.
- Selección de casos relevantes para el entorno laboral.
- Metodología para análisis y discusión en grupo.
- Aplicación práctica y resolución de problemas.

- **Simulaciones**

- Definición y tipos de simulaciones en capacitación laboral.
- Diseño de escenarios para desarrollo de habilidades técnicas y socioemocionales.
- Roles y dinámica dentro de la simulación.
- Evaluación y retroalimentación post-simulación.

- **Trabajo Colaborativo**

- Principios del trabajo en equipo y colaboración efectiva.
- Estrategias para fomentar la participación activa y la comunicación asertiva.
- Herramientas para organizar y gestionar tareas colaborativas.
- Integración de competencias socioemocionales para mejorar la dinámica grupal.

3. Diseño de Actividades con Metodologías Activas

- Pasos para diseñar actividades que integren competencias técnicas y socioemocionales.
- Adaptación de casos, simulaciones y tareas colaborativas a contextos específicos.
- Incorporación de recursos materiales y digitales para enriquecer el aprendizaje.
- Consideraciones para la inclusión y diversidad en el diseño de actividades.

4. Implementación y Evaluación de Técnicas Participativas

- Planificación y conducción de sesiones con metodologías activas.
- Indicadores de participación y aprendizaje para evaluar efectividad.
- Estrategias para motivar y mantener el compromiso del equipo.
- Uso de retroalimentación y autoevaluación para mejorar la práctica.

5. Adaptación de Recursos para Entornos Híbridos

- Tipos de recursos materiales y digitales disponibles.
- Técnicas para facilitar metodologías activas en entornos presenciales, virtuales e híbridos.
- Herramientas digitales para colaboración y simulación en línea.
- Garantizar la inclusión y participación equitativa de todos los participantes.

6. Análisis y Ajuste Basado en Evaluaciones Formativas

- Importancia de la evaluación formativa durante las metodologías activas.
- Interpretación de resultados y detección de áreas de mejora.
- Adaptación de estrategias de enseñanza para fortalecer la adaptabilidad del equipo.
- Documentación y seguimiento de avances en competencias técnicas y socioemocionales.

Actividades

Actividad 1: Análisis y Discusión de Estudios de Caso

Objetivo: Identificar y describir técnicas participativas, aplicando el estudio de caso en contextos laborales.

Descripción:

- Se presenta un caso laboral real o simulado relevante para el grupo.
- Los participantes, organizados en grupos pequeños, leen y analizan el caso.
- Discuten las problemáticas, identifican competencias técnicas y socioemocionales involucradas.
- Proponen soluciones y presentan conclusiones al grupo completo.

Organización: Grupos pequeños (4-5 personas)

Producto esperado: Presentación oral o escrita de análisis y soluciones al caso.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 2: Diseño de Simulación para Desarrollo de Competencias

Objetivo: Diseñar actividades que integren competencias técnicas y socioemocionales mediante simulaciones.

Descripción:

- Los participantes, en parejas o grupos, eligen un escenario laboral para simular.
- Diseñan un guion o dinámica que incluya roles, objetivos y competencias a desarrollar.
- Preparan los materiales o recursos necesarios para la simulación.
- Comparten su diseño con el grupo para retroalimentación.

Organización: Parejas o grupos de 3-4 personas

Producto esperado: Guion o plan detallado de la simulación.

Duración estimada: 120 minutos

Actividad 3: Implementación y Evaluación de Trabajo Colaborativo

Objetivo: Implementar técnicas participativas y evaluar su efectividad mediante indicadores de participación y aprendizaje.

Descripción:

- Se forman equipos para resolver una tarea colaborativa relacionada con un problema laboral.
- Durante la actividad, se registran indicadores de participación (turnos de palabra, contribuciones, toma de decisiones).

- Al finalizar, se realiza una autoevaluación y evaluación grupal enfocada en competencias socioemocionales y técnicas.
- El instructor guía una retroalimentación basada en los indicadores observados.

Organización: Grupos de 4-6 personas

Producto esperado: Informe breve de resultados y autoevaluación grupal.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 4: Adaptación de Recursos para Entornos Híbridos

Objetivo: Adaptar recursos materiales y digitales para facilitar metodologías activas en entornos híbridos.

Descripción:

- Se presentan diversos recursos digitales (plataformas, apps, herramientas colaborativas).
- Los participantes seleccionan una técnica activa (caso, simulación o trabajo colaborativo) y diseñan una propuesta adaptada para modalidad híbrida.
- Incluyen estrategias para asegurar la inclusión y el compromiso de todos los participantes.
- Exponen su propuesta y reciben retroalimentación.

Organización: Individual o parejas

Producto esperado: Documento o presentación con propuesta de adaptación.

Duración estimada: 90 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre metodologías activas y técnicas participativas.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve al inicio de la unidad con preguntas abiertas y de opción múltiple.

Instrumento sugerido: Test escrito o digital de 10 preguntas.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Progreso en la identificación, diseño e implementación de técnicas activas; participación y aplicación práctica.

Cómo se evalúa: Observación directa durante actividades; revisión de productos parciales (análisis de casos, guiones de simulación, registros de trabajo colaborativo); autoevaluaciones y retroalimentaciones grupales.

Instrumento sugerido: Rúbricas específicas para cada actividad, listas de cotejo para participación y desempeño socioemocional.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para diseñar, implementar y evaluar metodologías activas integrando competencias técnicas y socioemocionales.

Cómo se evalúa: Proyecto final donde el estudiante presenta una propuesta completa de sesión de capacitación con técnicas participativas, adaptada para un contexto híbrido, incluyendo plan de evaluación y análisis de resultados.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación del proyecto final que considere diseño, implementación, adaptación y análisis crítico.

Unidad 6: Diseño de Evaluaciones Diagnósticas

Unidad 7: Evaluación Formativa para el Seguimiento del Aprendizaje

Unidad 8: Evaluación Sumativa y Evidencias de Aprendizaje

Unidad 9: Modalidad Híbrida: Diseño y Adaptación del Programa

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar las características y requerimientos de la modalidad híbrida para diseñar programas formativos que integren efectivamente actividades presenciales y virtuales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de adaptar contenidos y actividades formativas considerando las necesidades socioemocionales del grupo, asegurando la participación activa y el aprendizaje significativo en ambos entornos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de seleccionar y utilizar recursos digitales y materiales adecuados para potenciar la experiencia de aprendizaje en modalidad híbrida, garantizando la accesibilidad y usabilidad.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar e implementar instrumentos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa que permitan medir el progreso y la efectividad del programa en la modalidad híbrida.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar indicadores claros y pertinentes que faciliten la mejora continua del programa y la toma de decisiones estratégicas en un entorno formativo híbrido.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a la Modalidad Híbrida en la Formación por Competencias

- Definición y características fundamentales de la modalidad híbrida.
- Ventajas y desafíos de combinar presencialidad y virtualidad en la capacitación para adultos.
- Requerimientos tecnológicos, pedagógicos y logísticos para el diseño de programas híbridos.

2. Diseño de Programas Formativos en Modalidad Híbrida

- Principios para integrar actividades presenciales y virtuales con coherencia y funcionalidad.
- Planificación de secuencias didácticas que favorezcan la continuidad y el ritmo de aprendizaje.
- Identificación de momentos clave para actividades sincrónicas y asincrónicas.
- Adaptación de tiempos y recursos según las características del grupo y contexto.

3. Adaptación de Contenidos y Actividades con Enfoque Socioemocional

- Reconocimiento de las necesidades socioemocionales en entornos híbridos.
- Estrategias para fomentar la participación activa y el sentido de pertenencia en ambos entornos.
- Diseño de actividades que promuevan habilidades socioemocionales como la empatía, colaboración y autorregulación.
- Uso de dinámicas que favorezcan el aprendizaje significativo y la motivación continua.

4. Selección y Uso de Recursos Digitales y Materiales Didácticos

- Criterios para elegir plataformas, herramientas y recursos digitales accesibles y usables.
- Integración de materiales impresos y digitales para complementar la experiencia formativa.
- Buenas prácticas para garantizar la accesibilidad para todos los participantes, incluyendo adaptaciones para necesidades especiales.
- Demostración y manejo básico de herramientas digitales comunes en la modalidad híbrida (p. ej., plataformas LMS, videoconferencias, foros, herramientas colaborativas).

5. Diseño e Implementación de Instrumentos de Evaluación en Modalidad Híbrida

- Tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa, y su función en el contexto híbrido.
- Construcción de instrumentos adaptados a medios presenciales y virtuales (cuestionarios, rúbricas, autoevaluaciones, coevaluaciones).
- Uso de tecnologías para la recolección y análisis de evidencias de aprendizaje.
- Retroalimentación efectiva para promover la mejora continua y el compromiso del estudiante.

6. Elaboración de Indicadores para la Mejora Continua y Toma de Decisiones

- Definición y características de indicadores claros, medibles y relevantes.
- Indicadores para monitorear la participación, el aprendizaje socioemocional y el desempeño en modalidad híbrida.
- Uso de indicadores para la evaluación del programa y ajustes estratégicos.
- Herramientas para la documentación y presentación de resultados a equipos y directivos.

Actividades

1. Análisis Comparativo de Modalidades Formativas

Objetivo: Analizar las características y requerimientos de la modalidad híbrida para diseñar programas formativos integrados.

Descripción:

- Se divide a los estudiantes en grupos pequeños (3-4 personas).
- Cada grupo recibe información sobre modalidades presencial, virtual y híbrida.
- Elaboran un cuadro comparativo destacando ventajas, desafíos y necesidades para cada modalidad.

- Discuten cómo integrar actividades presenciales y virtuales para maximizar la efectividad.
- Presentan sus conclusiones al grupo general para discusión y retroalimentación.

Organización: Grupos

Producto esperado: Cuadro comparativo y presentación oral.

Duración estimada: 90 minutos

2. Diseño Adaptado de Actividades con Enfoque Socioemocional

Objetivo: Adaptar contenidos y actividades formativas considerando necesidades socioemocionales para asegurar participación y aprendizaje significativo.

Descripción:

- Individualmente, el estudiante selecciona una actividad tradicional presencial.
- Rediseña la actividad para modalidad híbrida, incorporando elementos que fomenten habilidades socioemocionales (por ejemplo, trabajo colaborativo en línea, dinámicas de reflexión, espacios para compartir emociones).
- Justifica las adaptaciones realizadas y cómo estas responden a las necesidades emocionales del grupo.
- Comparte su propuesta en parejas para recibir retroalimentación y enriquecimiento.

Organización: Individual y parejas

Producto esperado: Plan de actividad adaptada con justificación escrita.

Duración estimada: 120 minutos

3. Taller Práctico de Selección y Uso de Recursos Digitales

Objetivo: Seleccionar y utilizar recursos digitales y materiales adecuados para potenciar la experiencia híbrida, garantizando accesibilidad y usabilidad.

Descripción:

- Exploración guiada de diversas herramientas digitales (LMS, videoconferencia, foros, herramientas colaborativas).
- En grupos, diseñan una microunidad formativa en modalidad híbrida utilizando al menos dos recursos digitales.
- Evalúan entre pares la accesibilidad y usabilidad de los recursos seleccionados.
- Discuten en plenaria las buenas prácticas y recomendaciones para su implementación.

Organización: Grupos

Producto esperado: Diseño de microunidad con recursos digitales y reporte de evaluación de accesibilidad.

Duración estimada: 150 minutos

4. Diseño de Instrumentos de Evaluación y Definición de Indicadores

Objetivo: Diseñar e implementar instrumentos de evaluación y elaborar indicadores para la mejora continua en modalidad híbrida.

Descripción:

- En equipos, eligen un tema específico del programa para el que desarrollarán instrumentos diagnósticos, formativos y sumativos adaptados a modalidad híbrida.
- Elaboran indicadores claros y pertinentes que permitan medir efectividad, participación y aspectos socioemocionales relacionados.
- Simulan la aplicación de los instrumentos y presentan un plan de seguimiento basado en los indicadores.
- Reciben retroalimentación del docente y compañeros para ajustar sus propuestas.

Organización: Equipos

Producto esperado: Conjunto de instrumentos de evaluación y matriz de indicadores con plan de mejora.

Duración estimada: 180 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos y percepciones sobre modalidades formativas y uso de recursos digitales.

Cómo se evalúa: Aplicación de cuestionario en línea con preguntas de opción múltiple y reflexión breve.

Instrumento sugerido: Cuestionario digital tipo Google Forms o plataforma LMS.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Progreso en el diseño y adaptación de actividades, uso de recursos digitales, y construcción de instrumentos de evaluación.

Cómo se evalúa: Revisión de productos parciales (cuadros comparativos, planes de actividades adaptadas, diseños de microunidades, borradores de instrumentos) con retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbricas de evaluación y listas de cotejo para cada producto.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Capacidad integral para diseñar y adaptar programas formativos en modalidad híbrida con enfoque socioemocional, uso adecuado de recursos digitales, y establecimiento de indicadores para mejora continua.

Cómo se evalúa: Presentación final de un programa formativo híbrido completo que incluya diseño de actividades, selección de recursos, instrumentos de evaluación e indicadores.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada que valore coherencia, pertinencia, innovación, accesibilidad y enfoque socioemocional.

Unidad 10: Generación de Indicadores de Mejora Organizacional

Unidad 11: Propuesta Económica para Programas de Capacitación

Unidad 12: Planificación y Gestión del Cambio en Equipos de Trabajo

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y analizar las etapas del proceso de cambio organizacional aplicando un enfoque socioemocional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar estrategias de liderazgo para facilitar la adaptación y gestión del cambio en equipos de trabajo, considerando competencias socioemocionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas de comunicación efectiva para manejar resistencias y promover la colaboración durante procesos de cambio.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar el impacto de las intervenciones de cambio en la dinámica y productividad del equipo utilizando indicadores claros y relevantes.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de integrar recursos materiales y digitales para planificar y gestionar procesos de cambio en modalidad híbrida, favoreciendo la participación activa del equipo.

Contenidos Temáticos

1. Introducción al Cambio Organizacional con Enfoque Socioemocional

- Concepto y relevancia del cambio organizacional: Se abordarán las razones por las que el cambio es fundamental en las organizaciones actuales y el impacto en equipos de trabajo.
- Importancia del enfoque socioemocional en la gestión del cambio: Explicación de cómo las emociones, relaciones y competencias socioemocionales influyen en la aceptación y desarrollo del cambio.

2. Etapas del Proceso de Cambio Organizacional

- Modelo de cambio organizacional (Lewin, Kotter u otro relevante): Detalle de cada etapa (descongelar, cambiar, recongelar o las 8 etapas de Kotter) y su aplicación práctica.
- Análisis socioemocional en cada etapa: Cómo identificar y gestionar las emociones y resistencias en cada fase del cambio.

3. Estrategias de Liderazgo para Facilitar la Adaptación y Gestión del Cambio

- Competencias socioemocionales clave en líderes durante el cambio: empatía, escucha activa, manejo de conflictos, resiliencia.
- Diseño de estrategias de liderazgo centradas en el equipo: ejemplos prácticos para motivar, inspirar y guiar el proceso de cambio.
- Rol del líder como facilitador del cambio: comunicación, coaching y acompañamiento emocional.

4. Técnicas de Comunicación Efectiva para Manejar Resistencias y Promover la Colaboración

- Identificación de resistencias al cambio: causas comunes y señales.
- Técnicas de comunicación verbal y no verbal: asertividad, feedback constructivo, preguntas abiertas.
- Herramientas para promover la participación y colaboración: reuniones efectivas, dinámicas de grupo y mediación de conflictos.

5. Evaluación del Impacto de las Intervenciones de Cambio

- Indicadores para medir la dinámica del equipo: clima laboral, cohesión, participación.
- Indicadores para medir productividad y desempeño: cumplimiento de metas, calidad, eficiencia.
- Métodos para recolectar y analizar datos: encuestas, observación, reuniones de retroalimentación.
- Interpretación de resultados y ajustes en la gestión del cambio.

6. Integración de Recursos Materiales y Digitales para la Planificación y Gestión del Cambio en Modalidad Híbrida

- Recursos materiales tradicionales: guías, carteles, mapas mentales.
- Herramientas digitales para la colaboración y seguimiento: plataformas colaborativas, apps para gestión de proyectos, videoconferencias.
- Estrategias para favorecer la participación activa del equipo en entornos híbridos: dinámicas, asignación de roles, seguimiento personalizado.
- Buenas prácticas para combinar recursos presenciales y digitales de forma efectiva.

Actividades

Actividad 1: Análisis de Caso - Etapas del Cambio con Enfoque Socioemocional

Objetivo: Identificar y analizar las etapas del proceso de cambio organizacional aplicando un enfoque socioemocional.

Descripción:

- Se presenta un caso real o simulado de una organización que enfrenta un proceso de cambio.
- Los estudiantes, en grupos, identifican las etapas del cambio que atraviesa la organización.
- Analizan las emociones y resistencias que pueden surgir en cada etapa y proponen acciones para gestionarlas.
- Exponen sus análisis y soluciones al grupo para discusión.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Informe grupal y presentación de análisis socioemocional de las etapas del cambio.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 2: Diseño de Estrategias de Liderazgo Socioemocional

Objetivo: Diseñar estrategias de liderazgo para facilitar la adaptación y gestión del cambio en equipos de trabajo, considerando competencias socioemocionales.

Descripción:

- Individualmente, cada estudiante identifica un escenario de cambio en su contexto laboral o simulado.
- Diseña un plan de liderazgo que incluya competencias socioemocionales, acciones concretas y roles del líder.
- En parejas, comparten y enriquecen sus planes con retroalimentación.

Organización: Individual y parejas

Producto esperado: Plan de liderazgo socioemocional para gestión del cambio.

Duración estimada: 60 minutos

Actividad 3: Simulación de Comunicación para Manejar Resistencias

Objetivo: Aplicar técnicas de comunicación efectiva para manejar resistencias y promover la colaboración durante procesos de cambio.

Descripción:

- Se forman grupos pequeños donde se asignan roles: líder, miembro resistente, observador.
- Se plantea un escenario donde el equipo enfrenta una resistencia al cambio.
- El líder practica técnicas de comunicación asertiva para gestionar la resistencia y fomentar la colaboración.
- Los observadores proporcionan retroalimentación usando criterios establecidos.

Organización: Grupos de 3 personas

Producto esperado: Registro de observaciones y plan de mejora personal en comunicación.

Duración estimada: 75 minutos

Actividad 4: Evaluación y Seguimiento del Cambio con Recursos Digitales

Objetivo: Integrar recursos materiales y digitales para planificar y gestionar procesos de cambio en modalidad híbrida, favoreciendo la participación activa del equipo.

Descripción:

- En grupos, diseñan un plan de evaluación del impacto de un cambio utilizando indicadores claros.
- Incorporan herramientas digitales (por ejemplo, formularios en línea, plataformas colaborativas) para recolectar datos y dar seguimiento.
- Simulan el uso de estas herramientas para presentar resultados y propuestas de ajuste.

Organización: Grupos de 4 personas

Producto esperado: Plan de evaluación con integración de recursos digitales y simulación de presentación de resultados.

Duración estimada: 90 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre cambio organizacional y habilidades socioemocionales relacionadas.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas sobre experiencias personales con cambios y gestión emocional.

Instrumento sugerido: Cuestionario impreso o digital (Google Forms o similar).

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Participación activa en actividades, aplicación de conceptos y habilidades socioemocionales durante las simulaciones y análisis.

Cómo se evalúa: Observación y registro mediante una rúbrica que incluye criterios como análisis crítico, uso de competencias socioemocionales, comunicación efectiva y trabajo colaborativo.

Instrumento sugerido: Rúbrica de observación y autoevaluación.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para diseñar e implementar un plan completo de gestión del cambio con enfoque socioemocional, manejo de comunicación, evaluación de impacto e integración de recursos digitales.

Cómo se evalúa: Proyecto final donde el estudiante presenta un plan integral que incluye todos los elementos aprendidos, sustentado con evidencias y justificaciones.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación del proyecto final, que contemple claridad, coherencia, aplicación práctica, uso de indicadores y creatividad en la integración de recursos.

Unidad 13: Comunicación Efectiva y Resolución de Conflictos

Unidad 14: Desarrollo de la Inteligencia Emocional Aplicada

Unidad 15: Proyecto Integrador de Capacitación por Competencias

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un proyecto integrador que combine competencias técnicas y socioemocionales, aplicando técnicas de adaptabilidad personal y grupal para resolver retos laborales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de utilizar recursos materiales y digitales para elaborar y presentar un proyecto de capacitación en modalidad híbrida que favorezca el aprendizaje efectivo.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de implementar y analizar evaluaciones diagnósticas, formativas y sumativas dentro del proyecto, para medir el progreso y el impacto formativo de manera objetiva.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de desarrollar indicadores claros y específicos que permitan evaluar la mejora organizacional y apoyar la toma de decisiones estratégicas basadas en el proyecto presentado.

Contenidos Temáticos

1. Diseño del Proyecto Integrador

- **Conceptualización del proyecto integrador:** Definición y características de un proyecto integrador en capacitación por competencias con enfoque socioemocional.
- **Integración de competencias técnicas y socioemocionales:** Identificación y articulación de habilidades técnicas y socioemocionales para resolver retos laborales específicos.

- **Técnicas de adaptabilidad personal y grupal:** Estrategias para fomentar la flexibilidad y resiliencia en entornos de trabajo colaborativos durante el proyecto.

2. Recursos para la Elaboración y Presentación del Proyecto

- **Recursos materiales:** Selección y uso de materiales didácticos, herramientas físicas y documentos para apoyar el aprendizaje.
- **Recursos digitales:** Plataformas, software y herramientas digitales para la creación, gestión y presentación de proyectos en modalidad híbrida.
- **Modalidad híbrida de capacitación:** Diseño de actividades y presentación que combinan sesiones presenciales y virtuales para optimizar el aprendizaje efectivo.

3. Evaluación dentro del Proyecto Integrador

- **Evaluaciones diagnósticas:** Diseño e implementación para identificar conocimientos previos y necesidades de aprendizaje.
- **Evaluaciones formativas:** Estrategias para monitorear el progreso durante el desarrollo del proyecto y retroalimentación continua.
- **Evaluaciones sumativas:** Instrumentos para medir resultados y logro de objetivos al finalizar el proyecto.
- **Análisis e interpretación de resultados:** Métodos para evaluar objetivamente el impacto formativo y áreas de mejora.

4. Desarrollo de Indicadores para la Mejora Organizacional

- **Definición y características de indicadores claros y específicos:** Cómo diseñar indicadores SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes, Temporales).
- **Indicadores para evaluar la mejora organizacional:** Identificación de métricas que reflejen cambios en procesos, desempeño y clima laboral.
- **Uso de indicadores para la toma de decisiones estratégicas:** Cómo interpretar datos para apoyar la planificación y ajustes en la organización.

Actividades

Actividad 1: Diseño colaborativo del proyecto integrador

Objetivo: Desarrollar la capacidad para diseñar un proyecto integrador que combine competencias técnicas y socioemocionales, aplicando técnicas de adaptabilidad.

Descripción:

- Formar equipos de trabajo de 4 a 5 personas.
- Analizar un reto laboral común en su entorno y definir las competencias técnicas y socioemocionales necesarias.
- Elaborar un esquema inicial del proyecto integrador que aborde el reto, incluyendo estrategias para promover la adaptabilidad personal y grupal.

- Presentar el esquema ante el grupo para recibir retroalimentación.

Organización: Grupos

Producto esperado: Esquema escrito del proyecto integrador con competencias y técnicas de adaptabilidad definidas.

Duración estimada: 2 horas

Actividad 2: Selección y uso de recursos materiales y digitales

Objetivo: Utilizar recursos materiales y digitales para elaborar y presentar un proyecto de capacitación en modalidad híbrida.

Descripción:

- En parejas, identificar y seleccionar recursos materiales y digitales adecuados para el proyecto diseñado en la actividad anterior.
- Desarrollar una propuesta para la presentación del proyecto en modalidad híbrida, especificando qué recursos se usarán en cada modalidad.
- Simular una breve presentación virtual y presencial utilizando los recursos seleccionados.

Organización: Parejas

Producto esperado: Documento con recursos seleccionados y plan de presentación híbrida; evidencia de simulación de presentación.

Duración estimada: 2 horas

Actividad 3: Diseño e implementación de evaluaciones

Objetivo: Implementar y analizar evaluaciones diagnósticas, formativas y sumativas para medir el impacto formativo del proyecto.

Descripción:

- Individualmente, redactar ejemplos de preguntas o instrumentos para cada tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) aplicables al proyecto integrador.
- En grupos, discutir y seleccionar los instrumentos más efectivos, justificando su elección.
- Simular la aplicación de una evaluación diagnóstica y formativa, analizando resultados hipotéticos y proponiendo ajustes al proyecto.

Organización: Individual y grupos

Producto esperado: Banco de preguntas o instrumentos de evaluación y análisis de resultados simulados.

Duración estimada: 3 horas

Actividad 4: Desarrollo y aplicación de indicadores para la mejora organizacional

Objetivo: Desarrollar indicadores claros y específicos que permitan evaluar la mejora organizacional y apoyar la toma de decisiones estratégicas.

Descripción:

- Individualmente, elaborar una lista de indicadores SMART relacionados con el proyecto integrador y sus objetivos.
- En grupos, compartir y seleccionar los indicadores más relevantes y viables para evaluar la mejora organizacional.
- Diseñar un plan para la recolección y análisis de datos que permitan utilizar los indicadores para la toma de decisiones.
- Presentar el plan y los indicadores al grupo para retroalimentación.

Organización: Individual y grupos

Producto esperado: Lista de indicadores SMART y plan de aplicación para evaluación y toma de decisiones.

Duración estimada: 2.5 horas

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre diseño de proyectos, competencias técnicas y socioemocionales, y manejo de recursos digitales.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve al inicio de la unidad con preguntas abiertas y de opción múltiple.

Instrumento sugerido: Cuestionario escrito o digital (por ejemplo, Google Forms) con preguntas sobre conceptos clave y experiencia previa.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Progreso en el diseño del proyecto, selección y uso de recursos, elaboración de evaluaciones y desarrollo de indicadores.

Cómo se evalúa: Revisión continua de productos parciales de las actividades, retroalimentación en sesiones grupales, y autoevaluación y coevaluación entre participantes.

Instrumento sugerido: Rúbricas específicas para cada actividad, listas de cotejo y formatos de retroalimentación.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Producto final del proyecto integrador que incluya diseño completo, recursos, evaluaciones y plan de indicadores, además de presentación efectiva en modalidad híbrida.

Cómo se evalúa: Presentación del proyecto frente al grupo o facilitador, entrega de documento integral y análisis crítico del impacto esperado.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación integral que contemple la integración de competencias, calidad del diseño, pertinencia de recursos, solidez de evaluaciones y relevancia de indicadores.

Unidad 16: Evaluación Final y Retroalimentación para la Mejora Continua