

Proceso enseñanza - aprendizaje

Guía para el profesor



Clave LSPS2129

Nivel licenciatura

Contenido

Datos generales del certificado.....	3
Competencia global del curso.....	3
Competencias por módulo.....	3
Introducción al curso.....	4
Información general.....	4
Calendario de entregas de los aprendedores.....	8
Temario del curso.....	9
Preguntas más frecuentes.....	10
Guía para las sesiones.....	11
Banco de prácticas de bienestar.....	26
Anexos.....	37

Datos generales del certificado

Nombre del certificado: Proceso Enseñanza - Aprendizaje

Nivel: licenciatura

Modalidad: presencial

Clave: LSPS2129

Competencia global del curso

Aplica principios psicológicos y teorías cognitivas en el diseño de estrategias educativas, adaptadas a diferentes contextos y estilos de aprendizaje, para optimizar los resultados del proceso pedagógico.

Competencias por módulo

Competencia del módulo 1

Analiza los modelos de aprendizaje, los procesos cognitivos y los principios del condicionamiento en la educación, con el fin de integrar una propuesta inicial de un curso o taller educativo.

Competencia del módulo 2

Evalúa la influencia de la inteligencia y las emociones en el proceso de aprendizaje, al integrar modelos motivacionales y estrategias para el diseño de objetivos de aprendizaje claros, con el fin de refinar la propuesta educativa según las necesidades emocionales y cognitivas de los aprendedores.

Competencia del módulo 3

Desarrolla estrategias de evaluación, basadas en competencias y objetivos claros, e integra metodologías de evaluación psicológicas y pedagógicas, con el fin de optimizar los mecanismos de retroalimentación y medición del aprendizaje en el curso o taller propuesto.

Introducción al curso

Bienvenido al certificado Proceso Enseñanza-Aprendizaje, diseñado para que desarrolles habilidades clave en el ámbito pedagógico, al aplicar principios psicológicos y teorías cognitivas que te permitirán optimizar el proceso educativo en distintos contextos. En esta experiencia, aprenderás a diseñar estrategias educativas adaptadas a diferentes estilos de aprendizaje, así como a considerar las particularidades de cada aprendizador y los distintos entornos en que se desarrollan.

A lo largo de este curso, explorarás los modelos de aprendizaje que han marcado la historia de la educación y comprenderás cómo han evolucionado hasta nuestros días. También profundizarás en los procesos cognitivos, tanto básicos como avanzados, que serán empleados para adquirir conocimiento. Además, adquirirás las herramientas necesarias para definir objetivos de aprendizaje precisos y diseñar programas perfectamente alineados con ellos. Finalmente, aprenderás a evaluar el proceso educativo, desde los conceptos básicos de la evaluación hasta los distintos tipos que existen, y aplicarás la educación por competencias, con lo cual desarrollarás conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Este certificado te preparará para enfrentar los retos del ámbito educativo de manera integral, ya que te ofrece soluciones innovadoras y adaptadas a las necesidades del siglo XXI. ¡Mucho éxito en esta aventura de aprendizaje!

Información general

Metodología

Este curso ha sido diseñado con la finalidad de ser impartido por un **docente líder con experiencia en el ámbito laboral**, quien compartirá su conocimiento y experiencia, así como las mejores prácticas que realiza en su labor profesional.

La experiencia del curso promueve la interacción entre aprendedores de la Universidad Tecmilenio como una forma de enriquecer su formación, al contrastar su realidad con la de otros compañeros.

Durante cada sesión, el docente transmitirá su experiencia y actuará como guía en el proceso de aprendizaje durante la realización de las actividades.

El curso es **semestral** y tiene una distribución **semanal**; cada semana se lleva a cabo una **sesión**. La asistencia a estas sesiones es muy importante para el aprendizaje.

Este curso se conforma por nueve temas y su estructura es la siguiente:

Proceso enseñanza - aprendizaje

Guía de impartición

Semana	Módulo	Tema	Evaluable
1			Actividad 1
2		Tema 1	Actividad 2
3	Módulo 1	Tema 2	Actividad 3
4		Tema 3	Examen rápido 1
5			Evidencia 1
6		Tema 4	Actividad 4
7		Tema 5	Actividad 5
8	Módulo 2	Tema 6	Actividad 6
9			Examen rápido 2
10			Evidencia 2
11		Tema 7	Actividad 7
12			Actividad 8
13	Módulo 3	Tema 8	Actividad 9
14			Examen rápido 3
15			Proyecto final

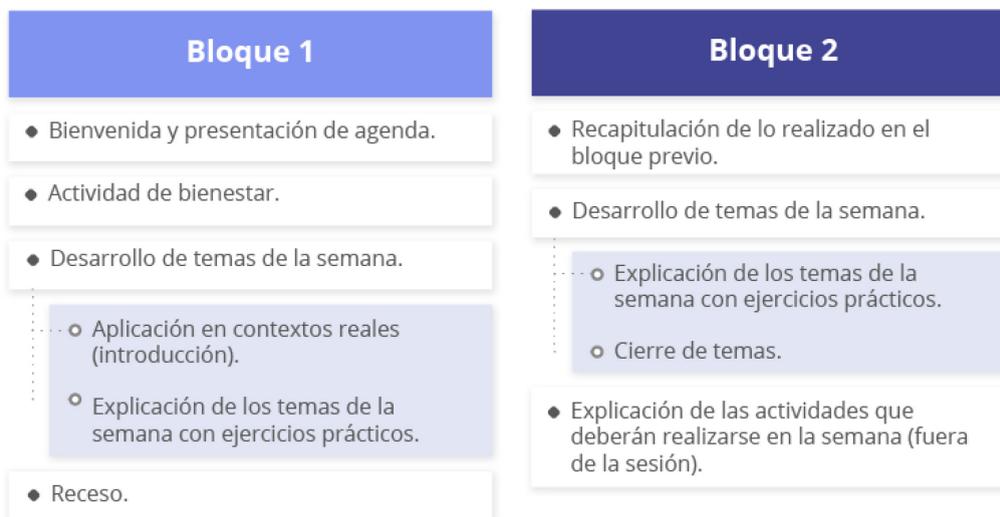
Evaluación

En este apartado, se muestra a detalle la evaluación del certificado:

Evaluable	Ponderación
Actividad 1	5
Actividad 2	5
Actividad 3	5
Examen rápido 1	7
Evidencia 1	10
Actividad 4	5
Actividad 5	5
Actividad 6	5
Examen rápido 2	7
Evidencia 2	10
Actividad 7	5
Actividad 8	5
Actividad 9	5
Examen rápido 3	7
Proyecto final	14
Total	100

Estructura de las sesiones

A continuación, se desglosa la estructura de las sesiones. Asimismo, se recomienda utilizar las siguientes actividades:



Actividades, evidencias y proyecto final

Las actividades, evidencias y el proyecto final han sido diseñados para realizarse de manera individual. Por ende, para promover el dinamismo y la interacción de los participantes en distintos formatos, el profesor deberá alternar (durante las sesiones) intervenciones individuales y grupales que enriquezcan los puntos de vista del aprendizador.

Todas las actividades, evidencias y proyecto deberán entregarse mediante la plataforma tecnológica para que el profesor pueda hacer la respectiva revisión y evaluación. Es crucial que el aprendizador revise el esquema de evaluación y los criterios que se utilizarán, con el fin de que tenga claro el nivel de complejidad y esfuerzo requerido para realizar las entregas semanales, con lo cual garantizará el éxito en el curso.

En caso de que el aprendizador tenga dudas sobre alguna actividad o contenido del programa, podrá contactar al profesor a través de los medios indicados.

Tutoriales

Para asegurar que el aprendizador aproveche al máximo su experiencia educativa, se le recomienda que siga las indicaciones del docente, así como la revisión de los siguientes tutoriales:

- [¿Cómo entrar a Canvas?](#)
- [¿Cómo consulto mis calificaciones?](#)
- [¿Cómo entrego mis tareas?](#)
- [¿Cómo ingreso a la plataforma de multipresencia virtual?](#)
- [Tutoriales de Canvas para participantes.](#)
- [¿Cómo evalúo el desempeño de mi red?](#)

Calendario de entregas de los aprendedores

Proceso enseñanza aprendizaje

Calendario

No.	Tema	Nombre de la actividad	Semana
1		Actividad 1	Semana 1
2	Tema 1	Actividad 2	Semana 2
3	Tema 2	Actividad 3	Semana 3
4	Tema 3	Examen rápido 1	Semana 4
5		Evidencia 1	Semana 5
6	Tema 4	Actividad 4	Semana 6
7	Tema 5	Actividad 5	Semana 7
8	Tema 6	Actividad 6	Semana 8
9		Examen rápido 2	Semana 9
10		Evidencia 2	Semana 10
11	Tema 7	Actividad 7	Semana 12
12		Actividad 8	Semana 13
13	Tema 8	Actividad 9	Semana 14
14		Examen rápido 3	Semana 15
15		Proyecto final	Semana 16

Temario del curso

Módulo 1

1. Modelos de aprendizaje
 - 1.1 Historia del estudio del proceso enseñanza - aprendizaje
 - 1.2 Principales modelos teóricos del aprendizaje
2. Procesos cognitivos utilizados en el aprendizaje
 - 2.1 Procesos cognitivos básicos
 - 2.2 Procesos cognitivos avanzados
3. Condicionamiento
 - 3.1 Condicionamiento clásico en educación
 - 3.2 Condicionamiento operante en educación

Módulo 2

4. Inteligencia y aprendizaje
 - 4.1 Modelos teóricos sobre la inteligencia
 - 4.2 Inteligencia y sus implicaciones en la educación
5. Emoción y aprendizaje
 - 5.1 La emoción como motor de aprendizaje
 - 5.2 Motivación y aprendizaje
6. Objetivos de aprendizaje
 - 6.1 Establecimiento de objetivos de aprendizaje
 - 6.2 Diseño de programas de aprendizaje con base en objetivos

Módulo 3

7. Evaluación del aprendizaje
 - 7.1 Conceptos básicos de la evaluación del aprendizaje
 - 7.2 Tipos de evaluación del aprendizaje
8. Educación por competencias
 - 8.1 Conocimientos y habilidades
 - 8.2 Actitudes y valores

Preguntas más frecuentes

¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido?

Cualquier incidencia se puede reportar directamente haciendo clic en el botón “Mejora tu curso”, que se encuentra en la parte superior derecha de la pantalla en la plataforma de Canvas.

¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y tiempo de cada sesión en las semanas?

El coordinador docente te debe proporcionar esta información.

¿En qué semanas se aplican los exámenes parciales y el examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

¿Tengo que capturar las calificaciones en banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures calificaciones en la plataforma para que los aprendedores estén informados de su avance y reciban retroalimentación de tu parte sobre todo lo que realizan en el certificado. El banner es el registro oficial de las calificaciones de los aprendedores.

Guía para las sesiones

Nota: los enlaces que se compartan en las notas son externos a la Universidad Tecmilenio, al acceder a ellos considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

Semana 1

Bloque 1

Actividad	Descripción
Bienvenida y presentación de agenda.	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción al certificado.
Práctica de bienestar.	El profesor impartidor seleccionará alguna práctica de bienestar para aplicarla en la sesión. Se recomienda utilizar una diferente por sesión.
Desarrollo de los temas de la semana: <ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicación en contextos reales (introducción). ○ Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos. 	El profesor explicará los contenidos con ejercicios prácticos.
Receso.	Se brindará un espacio de receso para que el aprendedor lo utilice en su beneficio.

Bloque 2

Actividad	Descripción
Recapitulación del bloque previo.	De manera dinámica, el profesor recapitulará lo realizado en el bloque previo.
Desarrollo de los temas de la semana: <ul style="list-style-type: none"> ○ Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos. ○ Cierre de temas. 	El profesor explicará los contenidos con ejercicios prácticos y realizará un cierre de los temas correspondientes.

Explicación sobre lo que deberá realizarse fuera de la sesión:

- **Actividades, evidencias, exámenes, etc.**

Se brindará una breve explicación de las tareas correspondientes a la semana, las cuales se deberán realizar de forma individual.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Actividad 1**Objetivo:**

Comprender y representar gráficamente la evolución de los principales modelos de aprendizaje, así como destacar sus características, autores y su impacto en la educación actual.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Modelos de aprendizaje
- Periodo de origen
- Principales representantes

Evaluación:

El impartidor deberá evaluar los siguientes aspectos, según los criterios proporcionados:

- Precisión y profundidad en la descripción de los modelos de aprendizaje seleccionados.
- Coherencia en la presentación cronológica de los modelos y fluidez en las transiciones entre cada etapa del desarrollo teórico.
- Diseño visual claro y atractivo, que incluya el uso adecuado de imágenes, iconos y gráficos que representen los conceptos de cada modelo.
- Efectividad en el uso de plataformas sugeridas para diseñar la infografía, que demuestre creatividad y dominio de las herramientas.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo han influido los modelos de aprendizaje en la forma en que se enseñan y aprenden habilidades en el contexto actual?
- ¿Qué similitudes y diferencias observas entre los modelos tradicionales y los enfoques modernos de aprendizaje?
- ¿De qué manera pueden los docentes aplicar los conceptos clave de estos modelos en el diseño de estrategias educativas más efectivas?
- ¿Cómo podría evolucionar el aprendizaje en el futuro con base en la tendencia histórica de los modelos estudiados?
- ¿Qué modelo de aprendizaje crees que tiene mayor relevancia en el entorno laboral actual y por qué?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 1**Tema 1. Modelos de aprendizaje**

Apreciable colega, en este tema se explorarán los principales modelos de aprendizaje a lo largo de la historia, incluidos sus orígenes, autores destacados y cómo estos enfoques han evolucionado hasta influir en la educación moderna. A continuación, se presentan cinco recomendaciones para impartir este tema de manera efectiva y práctica para los aprendedores:

- **Presentar modelos por medio de ejemplos actuales.** Introducir cada modelo de aprendizaje (como el conductismo, constructivismo, cognitivism y aprendizaje social) con ejemplos del mundo real que sean familiares para los aprendedores. Por ejemplo, usar situaciones de un entorno laboral para ilustrar cómo el conductismo se aplica en el diseño de programas de formación en empresas.
- **Fomentar debates sobre la aplicabilidad.** Promover debates en clase donde los aprendedores discutan cómo podrían aplicar cada modelo en un contexto educativo o profesional. Esto no solo afianza la comprensión teórica, sino que también desarrolla habilidades de pensamiento crítico.
- **Utilizar diagramas comparativos.** Proporcionar esquemas visuales, como mapas conceptuales o infografías, que comparen las características clave de cada modelo. Pedir a los aprendedores que creen sus propios gráficos puede consolidar su comprensión de los modelos.
- **Realizar actividades de role-playing.** Simular situaciones donde los aprendedores apliquen un modelo de aprendizaje para resolver un problema educativo. Por ejemplo, podrían diseñar un minicurriculo basado en principios conductistas o constructivistas, según la consigna dada.
- **Integrar herramientas digitales.** Fomentar el uso de plataformas como Padlet o Miro para realizar lluvias de ideas colaborativas sobre los modelos de aprendizaje, lo cual permite a los aprendedores trabajar en equipo y compartir conocimientos.

Notas para el profesor impartidor correspondiente a la Actividad 2

Objetivo de la actividad:

Aplicar los principios de los modelos teóricos del aprendizaje (conductismo, cognitivism y constructivismo) para diseñar un modelo propio que integre elementos de estos enfoques.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Enfoques conductistas (Skinner, Pavlov), cognitivistas (Piaget, Vygotsky) y constructivistas (Bruner, Vygotsky).
- Postulados, métodos de enseñanza, roles de aprendedores y profesores impartidores, así como aplicaciones prácticas.
- Ambiente de aprendizaje y evaluación adecuada.

Evaluación:

El profesor impartidor deberá evaluar los siguientes aspectos, según los criterios proporcionados:

- Información coherente y estructurada sobre los modelos de aprendizaje.
- Claridad y organización visual del esquema comparativo.
- Justificación clara de los componentes elegidos de cada modelo.

- Creatividad y coherencia del diseño, donde integre métodos de enseñanza, entorno de aprendizaje y tipo de evaluación.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles son los componentes más valiosos de cada modelo de aprendizaje para su implementación en el aula?
- ¿Cómo se pueden combinar estos componentes para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje?
- ¿Qué métodos de enseñanza y tipos de evaluación son más efectivos según el nuevo modelo híbrido propuesto?
- ¿Cómo influye el entorno de aprendizaje en la efectividad de los métodos de enseñanza seleccionados?
- ¿De qué manera el modelo híbrido diseñado puede adaptarse a diferentes contextos educativos?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 2

Tema 2. Procesos cognitivos utilizados en el aprendizaje

Apreciable colega, en este tema se revisarán los procesos cognitivos básicos y avanzados que facilitan el aprendizaje, como la memoria, la atención, la resolución de problemas y el pensamiento crítico. Para optimizar la enseñanza de este tema, se deben considerar las siguientes recomendaciones:

- **Realizar actividades prácticas de memoria.** Utilizar ejercicios como juegos de memoria, actividades mnemotécnicas o mapas mentales que ayuden a los aprendedores a entender cómo funcionan los procesos cognitivos básicos.
- **Fomentar la metacognición.** Pedir a los aprendedores que reflexionen sobre sus propios procesos de aprendizaje mediante la creación de diarios donde anoten estrategias que les resulten efectivas al estudiar.
- **Incorporar estudios de caso.** Presentar casos reales que requieran el uso de procesos cognitivos avanzados para la resolución de problemas. Invitar a los aprendedores a analizar y discutir estas situaciones para aplicar lo aprendido.
- **Utilizar técnicas de atención plena (*mindfulness*).** Implementar breves ejercicios de mindfulness al inicio de la clase para mejorar la atención y concentración de los aprendedores, además de maximizar su capacidad de absorción de conocimientos.
- **Diseñar evaluaciones prácticas.** Crear pruebas y actividades que evalúen tanto el conocimiento teórico como la aplicación práctica de los procesos cognitivos. Por ejemplo, utilizar preguntas de análisis que requieran el uso de habilidades cognitivas avanzadas.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Actividad 3

Objetivo:

Analizar un caso de estudio para identificar los errores en la utilización de procesos cognitivos y proponer mejoras.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Procesos cognitivos básicos
- Procesos cognitivos avanzados

Evaluación:

- Identificación precisa de fallas en procesos cognitivos básicos y avanzados.
- Cinco sugerencias claras y aplicables para optimizar el uso de procesos como atención y memoria.
- Cinco mejoras enfocadas en habilidades de análisis y resolución de problemas.
- Fundamento teórico y coherencia en la relación entre errores identificados y propuestas de mejora.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles fueron los principales errores en los procesos cognitivos que llevaron al fracaso del proyecto?
- ¿Qué estrategias podrían haberse implementado para mejorar la organización y participación de los aprendedores?
- ¿Cómo podrían aplicarse técnicas de pensamiento crítico y creativo para fortalecer la cohesión del proyecto?
- ¿De qué manera la gestión del tiempo y la atención afectaron la calidad del trabajo en equipo?
- ¿Qué elementos se pueden incluir en futuras instrucciones para evitar estos problemas en proyectos grupales?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 3

Tema 3. Condicionamiento

Apreciable colega, en esta unidad se explorarán los principios del condicionamiento clásico y operante, así como su aplicación en contextos educativos. Estas son cinco recomendaciones para enseñar este tema de manera efectiva:

- **Usar ejemplos visuales y multimedia.** Mostrar videos o imágenes que ilustren experimentos clásicos como el de Pavlov o Skinner, para facilitar la comprensión de los conceptos de condicionamiento clásico y operante.
- **Diseñar experimentos en clase.** Realizar actividades prácticas donde los aprendedores puedan experimentar el condicionamiento en un entorno controlado, como la aplicación de refuerzos positivos para fomentar ciertos comportamientos.
- **Promover el análisis de experiencias personales.** Pedir a los aprendedores que identifiquen situaciones en su vida diaria donde hayan experimentado condicionamiento, ya sea en un contexto educativo, social o profesional.
- **Aplicar el aprendizaje al aula moderna.** Discutir cómo los principios del condicionamiento pueden aplicarse en la gestión de la conducta de los aprendedores en un aula, al explorar técnicas como sistemas de recompensas y sanciones.

- **Realizar simulaciones y juegos.** Utilizar juegos interactivos para ilustrar conceptos de reforzamiento positivo, negativo y castigo, además de asegurar que los aprendedores comprendan cómo estas técnicas influyen en el comportamiento.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Evidencia 1

Objetivo:

Diseñar un material didáctico innovador que utilice principios de los procesos cognitivos básicos y avanzados para facilitar el aprendizaje de un tema específico, además de integrar técnicas de condicionamiento (clásico u operante) que motiven y refuercen la comprensión y participación de los aprendedores.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Procesos cognitivos básicos
- Procesos cognitivos avanzados
- Técnicas de condicionamiento

Evaluación:

- Justificación clara del tema y descripción detallada de las necesidades del público.
- Material visualmente atractivo que aplica principios cognitivos básicos y avanzados.
- Uso efectivo de refuerzos y estímulos que promuevan el aprendizaje.
- Documento explicativo bien fundamentado sobre las decisiones de diseño y sus beneficios pedagógicos.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué principios de los procesos cognitivos se utilizaron para captar y mantener la atención de los usuarios?
- ¿Cómo pueden las técnicas de condicionamiento reforzar la motivación y participación del público objetivo?
- ¿De qué manera el material diseñado facilita la comprensión y retención del tema seleccionado?
- ¿Qué estrategias podrían implementarse para mejorar la aplicación de los procesos cognitivos avanzados en el material?
- ¿Cómo se justifica el uso de ciertos colores, preguntas o retroalimentación en función del aprendizaje esperado?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 4

Tema 4. Inteligencia y aprendizaje

Apreciable colega, en este tema se analizarán los modelos teóricos de la inteligencia y sus implicaciones en el aprendizaje. Estas son cinco recomendaciones para ayudar a los aprendedores a explorar este concepto:

- **Aplicar pruebas de estilos de aprendizaje.** Proporcionar herramientas como cuestionarios para identificar los diferentes estilos y tipos de inteligencia en los aprendedores, lo cual les permitirá reflexionar sobre sus fortalezas.
- **Fomentar proyectos colaborativos.** Diseñar actividades que permitan a los aprendedores trabajar en grupos para desarrollar soluciones creativas, además de aplicar diferentes tipos de inteligencia, como la interpersonal o la espacial.
- **Usar estudios de casos de éxito.** Presentar historias de figuras destacadas en diversas áreas, que representen distintos tipos de inteligencia, para inspirar a los aprendedores.
- **Incorporar la teoría de las inteligencias múltiples.** Pedir a los aprendedores que diseñen una lección donde apliquen la teoría de Gardner, al adaptarla a un estilo de inteligencia específica.
- **Realizar autoevaluaciones y reflexiones.** Alentar a los aprendedores a reflexionar sobre cómo su propia inteligencia influye en su aprendizaje y cómo pueden potenciar sus habilidades en el ámbito profesional.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Actividad 4

Objetivo:

Desarrollar un mapa conceptual que relacione los diferentes modelos de inteligencia y sus implicaciones en la educación, con el fin de visualizar y comprender cómo estos modelos pueden integrarse en el diseño curricular para atender a la diversidad de estilos de aprendizaje en un contexto educativo.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Modelos de inteligencia (general, inteligencias múltiples, triárquico, emocional, fluida y cristalizada, además de mente extendida)
- Implicaciones educativas de cada modelo
- Diseño curricular
- Estilos de aprendizaje

Evaluación:

- Claridad, organización, relaciones entre los modelos de inteligencia y sus implicaciones educativas.
- Inclusión de los modelos discutidos en clase, relaciones entre ellos e implicaciones educativas.
- Explicación del uso de los modelos en el diseño curricular y reflexiones personales sobre lo aprendido (300-500 palabras).
- Compartir en el foro un mapa con texto, además de ofrecer retroalimentación constructiva a compañeros (dos fortalezas y una sugerencia de mejora).

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo pueden los diferentes modelos de inteligencia influir en el diseño curricular de un curso?
- ¿Qué impacto tienen las implicaciones educativas de estos modelos en la diversidad de estilos de aprendizaje?

- ¿Cómo puedes aplicar lo aprendido en tu práctica docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 5

Tema 5. Emoción y aprendizaje

Apreciable colega, este tema se enfoca en cómo las emociones y la motivación influyen en el aprendizaje. Para tratar este contenido de manera efectiva, se deben considerar las siguientes recomendaciones:

- **Implementar dinámicas motivacionales.** Iniciar las clases con actividades que promuevan un ambiente positivo, como dinámicas rompehielos o reflexiones motivadoras que conecten con el contenido de la clase.
- **Explorar la conexión entre emociones y rendimiento.** Pedir a los aprendedores que realicen un análisis sobre cómo sus emociones afectan su capacidad de aprender y rendir en diferentes contextos.
- **Fomentar la autorregulación emocional.** Enseñar técnicas de manejo emocional, como el uso de respiración profunda o técnicas de visualización, para ayudar a los aprendedores a controlar el estrés y mejorar su enfoque.
- **Diseñar tareas que incluyan recompensas.** Establecer un sistema de recompensas para incentivar la participación y el compromiso con las actividades del curso.
- **Usar recursos audiovisuales que evocan emociones.** Incorporar videos, música o imágenes que despierten emociones relacionadas con el contenido, para captar la atención y fortalecer el aprendizaje.
- Estas recomendaciones están diseñadas para ayudar a maximizar la eficacia del curso y asegurar que los aprendedores adquieran habilidades prácticas y relevantes para su futura inserción en el ámbito laboral.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Actividad 5

Objetivo:

Diseñar estrategias de motivación personalizadas basadas en el estilo de aprendizaje y factores motivacionales individuales, con el fin de optimizar el proceso de aprendizaje y aumentar la eficacia en la adquisición de conocimientos.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Estilo de aprendizaje
- Factores motivacionales (logro de metas, curiosidad, recompensas y trabajo colaborativo)
- Motivación intrínseca y extrínseca
- Estrategias de motivación personalizadas

Evaluación:

- Identificación precisa del estilo de aprendizaje y los factores motivacionales por medio de una autoevaluación inicial.

- Creación de tres estrategias personalizadas que reflejen las necesidades individuales del aprendiz.
- Relación clara y fundamentada entre cada estrategia y los principios de motivación.
- Reflexión sobre la implementación práctica de las estrategias y su impacto en el aprendizaje del aprendiz.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo se pueden ajustar las estrategias de motivación a las preferencias y características individuales de los aprendices?
- ¿Qué impacto tendrá la aplicación de dichas estrategias en la motivación, persistencia y resultados de aprendizaje de los aprendices?
- ¿Cómo ayudar a los aprendices a implementar las estrategias de manera efectiva en su contexto de aprendizaje?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 6

Tema 6. Objetivos de aprendizaje

Apreciable colega, en esta sección se trabajará en el establecimiento y diseño de objetivos de aprendizaje que guíen la instrucción educativa de forma efectiva. A continuación, se presentan cinco recomendaciones para optimizar la enseñanza de este tema:

- **Emplear la taxonomía de Bloom.** Utilizar la taxonomía de Bloom revisada como guía para formular objetivos de aprendizaje claros y específicos. Asimismo, proponer a los aprendices la creación de objetivos en cada uno de los niveles (recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear) para desarrollar competencias integrales.
- **Desarrollar ejercicios de análisis de objetivos.** Proporcionar ejemplos de objetivos de aprendizaje bien y mal redactados; pedir a los aprendices que los evalúen y mejoren, así como fomentar su capacidad crítica y analítica.
- **Incorporar simulaciones en el diseño de objetivos.** Solicitar a los aprendices que diseñen objetivos de aprendizaje para un curso hipotético, orientado a un contexto laboral específico, como la capacitación en habilidades técnicas o blandas.
- **Usar el método SMART para definir objetivos.** Guiar a los aprendices en la creación de objetivos por medio del método SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido), lo cual asegura que los objetivos sean realistas y estén orientados a resultados.
- **Implementar actividades colaborativas.** Dividir a los aprendices en equipos y pedirles que diseñen un programa de capacitación basado en objetivos bien definidos, lo que fomenta el aprendizaje colaborativo y la aplicación práctica de los conceptos.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Actividad 6

Objetivo:

Rediseñar una propuesta educativa de un curso o programa existente, que tome en cuenta las necesidades emocionales y cognitivas de los aprendices, con el fin de optimizar los resultados del proceso de aprendizaje.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Estrategias pedagógicas basadas en teorías cognitivas y emocionales
- Enfoques inclusivos en la educación

Evaluación:

El profesor impartidor deberá evaluar los siguientes aspectos con base en los criterios proporcionados:

- Análisis profundo de cómo el curso aborda las necesidades cognitivas y emocionales de los aprendedores.
- Redefinición de objetivos de aprendizaje para que sean SMART y estén alineados con las necesidades emocionales y cognitivas de los aprendedores.
- Diseño de tres estrategias pedagógicas variadas que revisen las diferencias cognitivas y emocionales de los aprendedores.
- Justificación de las modificaciones basadas en teorías cognitivas, motivacionales y emocionales, así como su impacto en el aprendizaje.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo el curso actual trata las necesidades cognitivas y emocionales de los aprendedores?
- ¿Qué mejoras se pueden realizar en los objetivos de aprendizaje para que sean más específicos y estén alineados con las necesidades de los aprendedores?
- ¿Qué teorías cognitivas y emocionales respaldan las estrategias diseñadas y cómo impactarán en los aprendedores?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Evidencia 2**Objetivo:**

Diseñar una propuesta educativa, adaptada a los estilos de aprendizaje y las necesidades emocionales de un grupo de aprendedores, con el fin de optimizar el proceso de aprendizaje y motivación.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Estilos de aprendizaje (auditivo, visual y kinestésico)
- Emociones que influyen en el aprendizaje (ansiedad, entusiasmo, desmotivación y curiosidad)
- Objetivos de aprendizaje SMART (específicos, alcanzables, relevantes y temporales)
- Principios de motivación (intrínseca y extrínseca)
- Evaluación formativa
- Teorías de inteligencia, emoción y motivación

Evaluación:

El profesor impartidor deberá evaluar con base en los siguientes criterios:

- Objetivos claros, alcanzables, alineados con el tema y con los niveles cognitivos de la taxonomía de Bloom.
- Las actividades deben estar diseñadas para revisar las necesidades cognitivas y emocionales de los aprendedores, así como para mantener su motivación.
- Métodos de evaluación relacionados con los objetivos y las necesidades emocionales de los aprendedores.
- Justificación de las decisiones pedagógicas basadas en teorías de inteligencia, emoción y motivación.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo se pueden diseñar objetivos que alineen el contenido del curso con las necesidades cognitivas y emocionales de los aprendedores?
- ¿Qué actividades son más efectivas para activar diferentes estilos de aprendizaje y reducir la ansiedad?
- ¿Cómo se integran los principios motivacionales para mantener el interés de los aprendedores a lo largo del curso?
- ¿Cómo fundamentar las decisiones pedagógicas en las teorías de inteligencia, emoción y motivación?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación el Tema 7

Tema 7. Evaluación del aprendizaje

Apreciable colega, en esta unidad se estudiarán los conceptos y tipos de evaluación del aprendizaje, así como su importancia en el proceso educativo. A continuación, se presentan cinco recomendaciones para facilitar la comprensión y aplicación de este tema:

- **Explorar diferentes tipos de evaluación.** Realizar un taller donde los aprendedores experimenten con diversos tipos de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa, autoevaluación y coevaluación), para que comprendan sus usos y ventajas en distintos contextos educativos.
- **Fomentar la creación de rúbricas.** Enseñar a los aprendedores cómo diseñar rúbricas de evaluación, lo cual les permitirá establecer criterios claros y objetivos para la valoración de actividades académicas y profesionales.
- **Simular un proceso de evaluación.** Proponer un ejercicio en el que los aprendedores diseñen un instrumento de evaluación (como un examen, una lista de cotejo o un proyecto) y lo apliquen a un caso práctico o situación simulada.
- **Incorporar la retroalimentación como herramienta de aprendizaje.** Explicar la importancia de la retroalimentación constructiva e implementar sesiones donde los aprendedores practiquen cómo brindar y recibir retroalimentación efectiva, tanto a nivel educativo como profesional.
- **Utilizar tecnologías de evaluación.** Promover el uso de herramientas digitales como Kahoot, Socrative o Google Forms para la evaluación en tiempo real, así como incentivar la adopción de recursos tecnológicos que optimicen la recopilación y el análisis de datos de aprendizaje.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Actividad 7

Objetivo:

Crear un plan de evaluación integral para un curso o taller, que combine distintos tipos de evaluación (diagnóstica, formativa y sumativa), que incorpore rúbricas, el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), así como diversas técnicas e instrumentos de evaluación (cuestionarios, evaluaciones prácticas, autoevaluaciones, etc.).

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Evaluación diagnóstica, formativa y sumativa
- Rúbricas, criterios, niveles de rendimiento y retroalimentación
- Técnicas e instrumentos de evaluación

Evaluación:

El profesor impartidor deberá evaluar los siguientes aspectos, según los criterios proporcionados:

- Se incluyen los tres tipos de evaluación (diagnóstica, formativa y sumativa), alineados con las competencias del curso.
- Rúbricas claras y alineadas con los objetivos de aprendizaje, que proporcionen una retroalimentación constructiva.
- Al menos dos técnicas de evaluación y dos herramientas tecnológicas para la retroalimentación.
- Explicación de cómo cada elemento contribuye al logro de las competencias y optimiza el proceso de aprendizaje.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo pueden las evaluaciones diagnóstica, formativa y sumativa medirse eficazmente para alinearse con los objetivos del curso?
- ¿Qué criterios son más importantes para evaluar el progreso de los aprendedores y cómo se pueden estructurar en una rúbrica?
- ¿Qué herramientas tecnológicas resultan más adecuadas para aplicar las evaluaciones y dar retroalimentación según el contexto?
- ¿Cómo contribuyen las técnicas e instrumentos de evaluación seleccionados al proceso de aprendizaje y la mejora continua del aprendedor?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Actividad 8**Objetivo**

Desarrollar un tutorial en video donde se explique cómo diseñar e implementar una evaluación basada en competencias, además de integrar los conocimientos adquiridos sobre diversos tipos de evaluación y metodologías pedagógicas.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Educación y evaluación por competencias

- Evaluación diagnóstica, formativa y sumativa
- Instrumentos de evaluación

Evaluación:

El profesor impartidor deberá evaluar los siguientes aspectos, según los criterios proporcionados:

- Explicación clara y completa sobre qué es la evaluación por competencias, su importancia y su aplicación para medir conocimientos, habilidades y actitudes.
- Explicación detallada de cómo se interrelacionan los tipos de evaluación y cómo contribuyen al desarrollo de competencias.
- Explicación sobre cómo seleccionar y justificar los instrumentos adecuados para medir competencias, basándose en cada tipo de evaluación.
- Ejemplo que integre conceptos teóricos y su aplicación práctica en el contexto educativo.
- Video bien editado, de 7 a 10 minutos de duración, y documento PDF con el guion del video.

Preguntas para reflexionar

- ¿Cómo explicar de manera clara la evaluación por competencias y su diferencia con otras formas de evaluación tradicionales?
- ¿Cómo usar los diferentes tipos de evaluación (diagnóstica, formativa y sumativa) en conjunto para medir el progreso y las competencias de los aprendedores?
- ¿Qué criterios y herramientas se debe tomar en cuenta al seleccionar los instrumentos de evaluación, para asegurar que midan las competencias de manera efectiva?
- ¿Cuál es el mejor ejemplo práctico para ilustrar cómo aplicar estos tipos de evaluación en un contexto real o hipotético?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 8

Tema 8. Educación por competencias

Apreciable colega, este tema está enfocado en la educación por competencias, además de la identificación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que deben desarrollarse en los aprendedores. Para facilitar la enseñanza de esta unidad, se deben considerar las siguientes recomendaciones:

- **Implementar análisis de casos reales.** Presentar casos del mundo laboral, donde se apliquen competencias específicas, y pedir a los aprendedores que identifiquen las habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para resolver esos casos.
- **Diseñar actividades basadas en competencias.** Proponer actividades prácticas que desarrollen competencias transversales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Esto puede incluir talleres, simulaciones o proyectos colaborativos.
- **Crear un portafolio de competencias.** Pedir a los aprendedores que diseñen un portafolio donde reflejen sus competencias adquiridas a lo largo del curso. Esto les permitirá autoevaluarse y reflexionar sobre su propio aprendizaje y desarrollo profesional.
- **Aplicar la metodología de aprendizaje basado en problemas (ABP).** Utilizar la metodología ABP para desarrollar competencias en un contexto realista, además de

solicitar a los aprendedores que resuelvan problemas complejos que puedan enfrentar en sus futuros o actuales entornos laborales.

- **Evaluar con enfoque competencial.** Explicar y practicar la evaluación por competencias, incluidas la observación de comportamientos en situaciones prácticas, la autoevaluación de habilidades y la valoración de actitudes mediante listas de cotejo y escalas de valoración.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la Actividad 9

Objetivo

Diseñar una guía de autoevaluación que permita a los aprendedores reflexionar sobre sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores en un contexto educativo, lo cual promueve el desarrollo integral de competencias.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Autoevaluación
- Escala Likert
- Educación por competencias

Evaluación:

El profesor impartidor deberá evaluar los siguientes aspectos, según los criterios proporcionados:

- Descripción detallada y relevante del contexto educativo elegido.
- Diseño de herramienta de autoevaluación, que permita a los aprendedores reflexionar sobre su propio desempeño y desarrollo en diferentes áreas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores).
- Aplicación de sistema de evaluación basado en una escala numérica (1-5) que mide el grado de acuerdo o desacuerdo con una afirmación.
- Aplicación de la autoevaluación a sí mismo y reflexión final sobre estrategias para mejorar áreas de debilidad.

Preguntas para reflexionar

- ¿Cómo ha influido este proceso de autoevaluación en la comprensión de fortalezas y áreas de mejora?
- ¿Qué actividades o estrategias son necesarias para mejorar las áreas donde se han identificado debilidades?
- ¿Cómo reflexionar sobre las actitudes y valores ayuda a reconocer su importancia en el aprendizaje?
- ¿Qué impacto tendrá la autoevaluación en el desarrollo profesional y personal?
- ¿De qué manera la autoevaluación motiva al aprendizaje y a la mejora continua?

Notas para el profesor impartidor correspondientes al Proyecto final

Objetivo:

Diseñar un sistema de evaluación integral que mida conocimientos, habilidades, actitudes y valores en un contexto educativo específico y aplique diferentes tipos de evaluación (diagnóstica, formativa y sumativa) con el propósito de optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Conceptos clave para realizar la actividad:

- Evaluación integral
- Competencias
- Evaluación diagnóstica, sumativa y formativa
- Rúbricas

Evaluación:

El profesor impartidor deberá evaluar los siguientes aspectos, según los criterios proporcionados:

- Identificación clara y relevante del contexto educativo y las necesidades relacionadas.
- Definición de una competencia general y tres subcompetencias específicas que incluyan conocimientos, habilidades y actitudes/valores.
- Desarrollo de tres instrumentos de evaluación (diagnóstica, formativa y sumativa) con sus respectivas rúbricas, alineados con principios psicológicos y teorías educativas.
- Creación de un video de tres minutos, que incluya los pasos y recomendaciones para asegurar una aplicación justa y equitativa del sistema de evaluación.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo garantiza el sistema de evaluación propuesto que se medirán de manera integral los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los aprendedores?
- ¿De qué manera las rúbricas y los instrumentos de evaluación contribuyen al proceso de aprendizaje y a la mejora continua de los aprendedores?
- ¿Cómo asegurar que los instrumentos y evaluaciones sean aplicados de forma justa y equitativa en diferentes contextos educativos?
- ¿Qué desafíos se podrían enfrentar durante la implementación de este sistema de evaluación y cómo podrían resolverse?

Banco de prácticas de bienestar

Práctica 1

Nombre de la práctica	Un momento para respirar.
Descripción de la práctica	Aprender a respirar por la nariz y a tranquilizar tu mente.
Palabras clave	Fortalezas de carácter, autorregulación.
Instrucciones para el aprendizador	<p>La autorregulación, también percibida como control, es una fortaleza de carácter muy importante dentro de la psicología positiva. Este concepto implica regular lo que uno siente y hace, ser disciplinado, así como mantener un control sobre los apetitos y, especialmente, sobre las emociones.</p> <p>En la actualidad vivimos situaciones muy estresantes que provocan que nuestra reacción instintiva y natural ante ellas sea estallar en ira. Pero, las consecuencias de este comportamiento no solo se quedan en nosotros, sino que también pueden llegar a afectar a terceros.</p> <p>A continuación, se presenta un ejercicio que te ayudará a cultivar la fortaleza de autorregulación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toma dos minutos de tu tiempo, siéntate en un lugar cómodo, donde no haya mucho ruido que te pueda distraer. 2. Escucha música de relajación (crea tu propio ambiente de meditación). 3. Comienza a respirar y exhalar por nariz. 4. Trata de que tu respiración y exhalación dure el mismo tiempo. 5. Fija tu mente en tu respiración, en cómo entra y sale el aire de tu cuerpo. <p>Así durante dos minutos.</p> <p>Te recomendamos que si durante este periodo algún pensamiento (olvidé algo en la oficina, más tarde tengo que hacer tal actividad, etc.) llega a tu mente, solo déjalo pasar y regresa a la concentración en tu respiración.</p> <p>Al finalizar los dos minutos sentirás paz en tu ser. Comienza a hacer este ejercicio de respiración y meditación todos los días y poco a poco vas aumentando los minutos de este.</p>

Fuente	Conferencia Rosalinda Ballesteros.
---------------	------------------------------------

Práctica 2

Nombre de la práctica	Fomentando la atención plena.
Descripción de la práctica	Llevarás a cabo breves ejercicios de meditación para fomentar la atención plena en tus actividades diarias.
Palabras clave	Atención plena, fortalezas de carácter, autorregulación.
Instrucciones para el aprendizador	<p>La meditación es una herramienta que ayuda a mejorar el desempeño de cualquier persona, ya que fomenta el desarrollo de la atención plena en una sola actividad. Para fomentar la atención plena y lograr cada vez más estar en una zona de concentración mientras realizas tus actividades cotidianas, puedes llevar a cabo los siguientes ejercicios de meditación:</p> <p>Encuentra en algún momento del día cinco minutos para ti, siéntate en un lugar cómodo, donde no tengas distracciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Haz tres respiraciones profundas por la nariz y exhala por la nariz. 2. Comienza a hacer un repaso de tu día, de lo que más te acuerdes, por ejemplo, te levantaste, ¿qué hiciste?, ¿desayunaste?, ¿te bañaste?, ¿diste los buenos días?, etcétera. Si desayunaste, ¿qué fue lo que desayunaste?, ¿te gustó?, ¿tomaste tu alimento despacio o apurado? Si estabas apurado, ¿qué era lo que te tenía en esa situación? 3. Sigue meditando en lo que te acuerdes: ¿te molestase con alguien?, ¿por qué?, ¿qué fue lo que pasó?, ¿crees que era posible haber reaccionado de alguna manera más pacífica? <p>Con este ejercicio te darás cuenta de que reaccionamos o hacemos cosas de manera automática. Algunas veces si estamos más conscientes y presentes, podemos tener otra actitud sin que alguna situación nos afecte demasiado.</p>
Fuente	Eby, D. (s.f.). <i>Creativity and Flow Psychology</i> . Recuperado de http://talentdevelop.com/articles/Page8.html

Práctica 03

Nombre de la práctica	Experiencias difíciles.
------------------------------	-------------------------

Descripción de la práctica	En esta práctica podrás analizar las estrategias que seguiste para afrontar problemáticas y cómo aprendiste de tales sucesos.
Palabras clave	Resiliencia.
Instrucciones para el aprendizador	<p>Todos hemos pasado por situaciones complejas, no solo en lo laboral, sino también en el ámbito familiar y personal. La manera en que enfrentamos dichos obstáculos es muy diferente, algunas personas continúan con su vida sin problema alguno, a otras tantas se les complica esa transición, también hay quienes no pueden sobreponerse a las experiencias difíciles.</p> <p>La resiliencia es la capacidad de reponerse tras la adversidad, de recuperarse después de vivir experiencias difíciles, dolorosas o traumáticas. Para algunos la resiliencia implica no solo salir adelante después de una situación muy dura, sino incluso crecer o ser mejor a raíz de esta experiencia. (Tarragona, 2012)</p> <p>La siguiente práctica te ayudará a fomentar esta importante cualidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crea una tabla con tres columnas y cinco filas. 2. En la primera columna escribe un evento difícil o desagradable al que te hayas enfrentado en tu vida. 3. En la segunda columna menciona cuáles son tus creencias sobre esa adversidad. 4. En la tercera columna describe las consecuencias que tiene esa creencia. 5. Cuando termines, lee toda la tabla y reflexiona sobre cómo te ha cambiado cada evento y cómo lo enfrentaste. 6. Escribe al final cómo enfrentarías cada evento hoy en día.
Fuente	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología ABC. • Fundamentos de psicología positiva.

Práctica 04

Nombre de la práctica	Concentrarse en lo positivo.
Descripción de la práctica	Analizarás sucesos que te hayan ocurrido recientemente, buscando orientar el análisis hacia las consecuencias positivas.
Palabras clave	Resiliencia y esperanza.
Instrucciones para el aprendizador	¿Qué es lo primero que piensas cuando recibes una noticia inesperada?, o bien, ¿qué te imaginas cuando un acontecimiento complejo se presenta ante ti?

Fuente	<p>La mayoría de las personas automáticamente se concentra en el peor de los escenarios independientemente del tipo de noticia que reciban. Martin Seligman sugiere hacer un breve ejercicio para fomentar la resiliencia y la esperanza con base en la premisa antes señalada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Piensa en una noticia reciente que hayas recibido y que creas que es negativa para ti. 2. Luego de analizarla, haz una tabla con tres columnas. En la primera, señala cuál sería el peor de los escenarios posibles que pudieran resultar de esa noticia; en la segunda columna señala cuál sería el mejor de los escenarios posibles, y en la última, cuál es el escenario que realmente tiene mayor probabilidad de ocurrir. 3. Reflexiona sobre los tres escenarios, ¿cómo enfrentarías cada uno de ellos? <p>Procura repetir este ejercicio cada vez que sientas que te enfrentas a una situación complicada. Hacerlo te dará perspectiva y te ayudará a cultivar tu resiliencia.</p>
Fuente	<p>Seligman, M. (2011). <i>Building Resilience</i>. Recuperado de https://hbr.org/2011/04/building-resilience</p>

Práctica 05

Nombre de la práctica	Crecimiento postraumático.
Descripción de la práctica	En esta práctica harás un recuento de las situaciones difíciles a las que te has enfrentado y reflexionarás sobre lo positivo que surgió de ellas.
Palabras clave	Resiliencia.
Instrucciones para el aprendizador	<p>La resiliencia es la capacidad de reponerse tras la adversidad, de recuperarse después de vivir experiencias difíciles, dolorosas o traumáticas. Para algunos la resiliencia implica no solo salir adelante después de una situación muy dura, sino incluso crecer o ser mejor a raíz de esta experiencia. (Tarragona, 2012)</p> <p>La siguiente práctica te ayudará a fomentar esta importante cualidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escribe acerca de un momento en el que enfrentaste una adversidad significativa o pérdida.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Primero escribe acerca de las puertas que se te cerraron debido a esa adversidad o pérdida, ¿qué perdiste? 3. Después escribe acerca de las puertas que se abrieron al termino o como secuela de esa adversidad o pérdida. 4. ¿Hay nuevas maneras de actuar, pensar o relacionarse que son más probables de suceder ahora?
Fuente	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro: <i>A Primer in Positive Psychology</i> de Christopher Peterson.

Práctica 06

Nombre de la práctica	La mejor versión de ti mismo.
Descripción de la práctica	Escribe acerca de la mejor versión posible de ti mismo durante al menos 20 minutos.
Palabras clave	Emociones positivas, fortalezas de carácter, autorregulación y esperanza.
Instrucciones para el aprendizador	<p>Imagina que dentro de 20 años has crecido en todas las áreas o maneras que te gustaría crecer y las cosas te han salido tan bien como te las imaginaste.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es esa mejor versión de ti mismo? • ¿Qué hace él o ella cotidianamente? • ¿Qué dicen los demás acerca de él o ella? <p>No es necesario que compartas este escrito, ya que el objetivo de esta reflexión es enfocarse en la experiencia que viviste mientras reflexionabas en esa mejor versión posible de ti mismo.</p>
Fuente	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro <i>A Primer in Positive Psychology</i> de Christopher Peterson.

Práctica 07

Nombre de la práctica	Obtener lo que quieres.
Descripción de la práctica	Reflexionarás sobre alguna meta que desees alcanzar y propondrás una forma de conseguirla.
Palabras clave	Logro, involucramiento, fortalezas de carácter, esperanza, autorregulación, metas y objetivos a largo plazo.

Instrucciones para el aprendizador	<p>Es importante tener una idea clara de lo que deseas lograr a corto, mediano y largo plazo, pues te ayuda a seguir un camino trazado. Para que puedas generar esta guía, responde las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué quieres lograr? Al trazar tu meta, procura que esta sea específica, medible, alineada, realista, retadora y con una fecha para lograrla. Piensa en algo y utiliza el método SMART para definirla. 2. ¿Qué te impide que lo tengas en este momento? 3. ¿Qué sufrimiento estás experimentando en tu vida por no tenerlo en este momento? 4. ¿Qué placer, involucramiento, relación, significado o logro tendrías en tu vida si tuvieras eso en este momento? 5. ¿Qué hábitos te detienen o no te dejan avanzar hacia eso que quieres? 6. ¿Qué nuevos hábitos podrías generar para ayudarte a obtener lo que quieres? 7. ¿Qué dos cosas podrías hacer para romper con los hábitos que no te permiten avanzar hacia lo que quieres y generar hábitos nuevos? 8. ¿Te comprometes a hacer esas dos cosas? Si es así, ¿cuándo las harás? <p>Escribe tus resultados en un sitio donde puedas verlos constantemente.</p>
Fuente	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro <i>A Primer in Positive Psychology</i> de Christopher Peterson.

Práctica 08

Nombre de la práctica	Felicidad en el trabajo.
Descripción de la práctica	Reflexionarás sobre las distintas dimensiones de tu vida cotidiana, enfocando el análisis a cómo fomentar un estado de ánimo y relaciones positivas en el ámbito laboral.
Palabras clave	Involucramiento, emociones positivas, relaciones positivas.
Instrucciones para el aprendizador	Elegir conscientemente maneras de incrementar la felicidad en el trabajo puede hacer la diferencia en cómo nosotros nos sentimos y qué tan bien nos desempeñamos. En lugar de quejarnos del trabajo, ¿por qué no pensar en cómo podemos obtener mayor felicidad de lo que hacemos?

Estar más involucrados en lo que hacemos contribuye a nuestra felicidad y bienestar, y nos lleva a un mejor desempeño y productividad. A manera de reflexión, responde las siguientes preguntas que están enfocadas en distintas dimensiones de tu vida:

Dar: ¿cómo estoy apoyando a mis colaboradores, compañeros, líderes, proveedores y clientes?

Relaciones: ¿cómo puedo mejorar mis relaciones en el trabajo?, ¿cómo logro un balance entre la vida laboral y familiar?

Ejercicio: ¿cómo puedo integrar la actividad física dentro de mis actividades diarias?, ¿cómo aseguro que estoy comiendo bien y descansando lo suficiente?

Conciencia: ¿cómo puedo construir momentos de atención plena en mi día laboral?

Ensayo: ¿qué habilidades estoy construyendo?, ¿qué cosas nuevas he experimentado?

Dirección: ¿cuáles son mis metas laborales hoy, esta semana, este año?, ¿cómo caben y contribuyen estas con mis metas de vida y me ayudan a desarrollar mis competencias en la construcción de mis relaciones y cómo contribuyo con lo anterior a ayudar a otros?, ¿cómo se pueden alinear mis metas laborales con las de mi equipo y la organización?

Resiliencia: ¿cuáles son mis tácticas para lidiar con los retos difíciles en el trabajo?, ¿me estoy enfocando en lo que puedo controlar?, ¿necesito pedir ayuda a otros?, ¿hay alguien a mi alrededor que requiere de mi ayuda?

Emoción: ¿qué cosas, aunque sean pequeñas, puedo encontrar que me pueden hacer sentir bien en mi trabajo hoy?, ¿qué me ha hecho sonreír?

Fuente	Tomado del Catálogo de actividades para profesores.
---------------	---

Práctica 9

Nombre de la práctica	Interacciones positivas.
Descripción de la práctica	Reflexionarás sobre las cualidades positivas que aprecias de las personas con las que interactúas diariamente.

Palabras clave	Relaciones positivas.
Instrucciones para el aprendizador	<p>Puedes obtener mayor gozo de los momentos que compartes con tus colegas si te tomas el tiempo para pensar en lo que valoras y aprecias de ellos. Diversas investigaciones muestran que enfocarse en lo positivo que sucede diariamente ayuda a incrementar nuestra felicidad y lo mismo aplica a todas nuestras relaciones cercanas.</p> <p>El psicólogo John Gottman sugiere que, para tener relaciones felices con alguna persona, es necesario aspirar a tener cinco interacciones positivas por cada interacción negativa que se tenga con ella. Enfócate en tus compañeros y/o colegas y piensa en las siguientes preguntas. En cada caso, anota ejemplos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué te atrajo de tus compañeros cuando se conocieron? 2. ¿Qué cosas han disfrutado al hacerlas juntos? 3. ¿Qué cosas realmente aprecias de ellos en este momento? 4. ¿Cuáles son sus fortalezas? <p>Ahora, lo más importante es que cuando estés con tus compañeros te tomes el tiempo para darte cuenta y reconocer estas cualidades, sus fortalezas y las cosas que ellos hacen que realmente aprecies, así como los momentos agradables que han compartido.</p> <p>Piensa en estas declaraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Realmente me encanta cuando ellos...”. • “Son tan buenos para...”. • “Viéndolos hacer..., me recuerda ese fantástico día cuando nosotros...”. <p>Aunque realizar dicho análisis con todas las personas que conoces resulta poco práctico, puedes usar los mismos principios para mejorar tus relaciones en general. Por ejemplo, antes de pasar tiempo con alguien tómate un momento para pensar en aquellas cosas que te gustan, aprecias o admiras de esa persona o cómo te hacen sentir bien. Asimismo, después de pasar tiempo con esa persona, piensa en las cosas que apreciaste o lo que disfrutaste del tiempo que pasaron juntos.</p>
Fuente	Basado en el Catálogo de actividades para profesores.

Práctica 10

Nombre de la práctica	Las fortalezas se muestran en nuestras historias.
Descripción de la práctica	Reflexionarás sobre las fortalezas de carácter que aplicaste en una situación.
Palabras clave	Fortalezas de carácter.
Instrucciones para el aprendizador	<p>Antes de comenzar el ejercicio, ¿sabes cuáles son las fortalezas de carácter? Consulta la descripción de las 24 fortalezas de carácter en la siguiente liga:</p> <p>El siguiente enlace es externo a la Universidad Tecmilenio, al acceder a este considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.</p> <p>http://www.viacharacter.org/www/Character-Strengths/VIA-Classification</p> <p>Luego de que leas cuáles son las fortalezas de carácter, realiza lo que se pide a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describe detalladamente, mediante un texto, una anécdota en la que hayas llevado a cabo alguna acción de la mejor manera posible, o bien, que hayas actuado por encima de lo ordinario. Procura enfocarlo al entorno laboral. 2. Puede ser cualquier suceso que te haya marcado por la manera en que te desarrollaste. 3. Señala en tu descripción: ¿qué ocurrió?, ¿qué papel jugaste en el suceso?, ¿qué acciones llevaste a cabo que fueron de utilidad para ti y para los demás? 4. Luego de que hayas terminado de escribir, lee tu texto y subraya las palabras y oraciones que te den una idea sobre cómo usaste cualquiera de las 24 fortalezas de carácter. 5. Observa y clasifica cuáles son las fortalezas que usaste en tu anécdota. Reflexiona sobre el impacto que estas pueden tener en tu desempeño cotidiano.
Fuente	Niemiec, R. (2016). <i>How to Assess Your Strengths: 5 Tactics for Self-Growth</i> . Recuperado de https://www.psychologytoday.com/us/blog/what-matters-most/201603/how-assess-your-strengths-5-tactics-self-growth

Práctica 11

Nombre de la práctica	Tus fortalezas en los ojos del otro.
Descripción de la práctica	En la práctica podrás reflexionar sobre la percepción que otros tienen sobre tus fortalezas de carácter.
Palabras clave	Fortalezas de carácter.
Instrucciones para el aprendizador	<p>¿Recuerdas alguna ocasión en la que hablaste con algún colega y este te reveló algo positivo que piensa de ti? Cuando esto ocurre, usualmente deja huella en nuestros comportamientos y acciones, pues nos damos cuenta de que las personas tienen percepciones sobre nuestras fortalezas que nosotros mismos no vislumbramos. Haz lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Piensa sobre alguna vez que algún compañero de trabajo te compartió lo que piensa de ti y que te haya sorprendido. 2. Piensa en lo siguiente: ¿qué fue lo que te llamó más la atención?, ¿qué fortalezas vio en ti que pensaste que no tenías tan desarrolladas? 3. Por último, señala en un texto por qué consideras que esta revelación te causó tanto impacto, así como la manera en que te ayudó a cultivar tus fortalezas de carácter.
Fuente	Niemiec, R. (2016). <i>How to Assess Your Strengths: 5 Tactics for Self-Growth</i> . Recuperado de https://www.psychologytoday.com/us/blog/what-matters-most/201603/how-assess-your-strengths-5-tactics-self-growth

Práctica 12

Nombre de la práctica	Plantea tus objetivos como metas de aproximación y replantea tus metas de evitación.
Descripción de la práctica	Con base en lo que plantea Grenville (2012), en la práctica podrás definir diferentes tipos de metas y encontrar la mejor manera de conseguirlas.
Palabras clave	Objetivos, metas y planes.
Instrucciones para el aprendizador	La autora Bridget Grenville-Cleave (2012) comenta que en el establecimiento de metas es importante distinguir los tipos de metas que hay y menciona dos:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metas de aproximación (<i>approach</i>): son las metas con resultados positivos (deseables, placenteros, benéficos o que nos gustaría tener) y hacia las cuales trabajamos. 2. Metas de evitación (<i>avoidance</i>): son las metas con resultados negativos (indeseables, dolorosos, dañinos, o nos disgustan) y en las cuales trabajamos para evitarlas. <p>Ejemplo:</p> <p>Meta de aproximación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser más eficiente. • Ser amigable y extrovertido en reuniones. • Asumir el rol de líder en el trabajo. <p>Meta de evitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dejar de aplazar. • Dejar de ser tan tímido en las reuniones. • No pasar desapercibido en el trabajo. <p>Las investigaciones que se han realizado respecto a estos tipos de metas muestran que perseguir metas de evitación resulta en un detrimento del bienestar. Estos descubrimientos sugieren que el establecer metas de aproximación o replantear las metas de evitación es benéfico.</p> <p>Reflexiona lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de metas te has planteado tú? • ¿Hay algunas metas que puedas replantear en una forma más positiva? • ¿Cuándo las tendrás listas?
<p>Fuente</p>	<p>Grenville, B. (2012). <i>GOAL-SETTING SECRETS</i>. Recuperado de http://positivepsychologynews.com/news/bridget-grenville-cleave/2012013120696</p>

Anexos

Rúbrica 1 – Evidencia 1

Nivel de desempeño				
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
1. Selección del tema y descripción del público objetivo	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9– 0 puntos	25
	El tema elegido está claramente justificado, con una explicación completa de su relevancia. El público objetivo está bien definido y se describen de manera profunda sus necesidades y problemáticas en el proceso de aprendizaje.	El tema está justificado, aunque la explicación es general. El público objetivo está definido y se mencionan algunas necesidades o problemas en el proceso de aprendizaje.	No se justifica el tema elegido o la justificación es vaga. No se identifica claramente el público objetivo ni sus necesidades en el aprendizaje	
2. Diseño del material didáctico	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9– 0 puntos	25
	El material es claro, atractivo y adecuado para el público objetivo. Integra procesos cognitivos básicos y avanzados de forma creativa y efectiva. Incluye preguntas de repaso para reforzar la comprensión de los conceptos clave.	El material es adecuado para el público objetivo, aunque la claridad o atractivo podrían mejorar. Integra procesos cognitivos básicos, aunque los avanzados son generales. Incluye preguntas de repaso.	El material no es adecuado para el público objetivo o carece de claridad. No integra procesos cognitivos básicos ni avanzados de forma suficiente. Faltan preguntas de repaso.	
	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9– 0 puntos	

3. Aplicación de técnicas de condicionamiento	Implementa un sistema de refuerzos o estímulos de manera efectiva, lo cual motiva el aprendizaje. Los estímulos visuales o auditivos están bien elegidos y promueven la comprensión y el avance en el contenido.	Se aplica un sistema de refuerzos o estímulos, aunque su efectividad podría mejorar. Los estímulos visuales o auditivos son adecuados, pero podrían ser más motivadores para el aprendizaje.	No se implementa un sistema de refuerzos o estímulos de manera clara. Los estímulos visuales o auditivos son inapropiados o no se muestran en el material didáctico.	25
4. Justificación pedagógica	25 – 18 puntos La justificación es completa y explica cada elección de diseño en el material didáctico. Incluye razones bien fundamentadas sobre el uso de colores, preguntas y retroalimentación.	17 – 9 puntos La justificación es adecuada, aunque algunos elementos de diseño podrían tener una explicación más detallada. Se incluyen razones para algunos elementos, pero podrían estar mejor fundamentadas.	9 – 0 puntos La justificación es incompleta o insuficiente. No explica de manera clara las elecciones de diseño en el material didáctico ni la función de los elementos utilizados para el aprendizaje.	25
TOTAL				100%

Anexos

Rúbrica 1 – Evidencia 1

Nivel de desempeño				
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
1. Selección del tema y descripción del público objetivo	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9 – 0 puntos	25
	El tema elegido está claramente justificado, con una explicación completa de su relevancia. El público objetivo está bien definido y se describen de manera profunda sus necesidades y problemáticas en el proceso de aprendizaje.	El tema está justificado, aunque la explicación es general. El público objetivo está definido y se mencionan algunas necesidades o problemas en el proceso de aprendizaje.	No se justifica el tema elegido o la justificación es vaga. No se identifica claramente el público objetivo ni sus necesidades en el aprendizaje	
2. Diseño del material didáctico	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9 – 0 puntos	25
	El material es claro, atractivo y adecuado para el público objetivo. Integra procesos cognitivos básicos y avanzados de forma creativa y efectiva. Incluye preguntas de repaso para reforzar la comprensión de los conceptos clave.	El material es adecuado para el público objetivo, aunque la claridad o atractivo podrían mejorar. Integra procesos cognitivos básicos, aunque los avanzados son generales. Incluye preguntas de repaso.	El material no es adecuado para el público objetivo o carece de claridad. No integra procesos cognitivos básicos ni avanzados de forma suficiente. Faltan preguntas de repaso.	
	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9 – 0 puntos	

3. Aplicación de técnicas de condicionamiento	Implementa un sistema de refuerzos o estímulos de manera efectiva, lo cual motiva el aprendizaje. Los estímulos visuales o auditivos están bien elegidos y promueven la comprensión y el avance en el contenido.	Se aplica un sistema de refuerzos o estímulos, aunque su efectividad podría mejorar. Los estímulos visuales o auditivos son adecuados, pero podrían ser más motivadores para el aprendizaje.	No se implementa un sistema de refuerzos o estímulos de manera clara. Los estímulos visuales o auditivos son inapropiados o no se muestran en el material didáctico.	25
4. Justificación pedagógica	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9 – 0 puntos	25
	La justificación es completa y explica cada elección de diseño en el material didáctico. Incluye razones bien fundamentadas sobre el uso de colores, preguntas y retroalimentación.	La justificación es adecuada, aunque algunos elementos de diseño podrían tener una explicación más detallada. Se incluyen razones para algunos elementos, pero podrían estar mejor fundamentadas.	La justificación es incompleta o insuficiente. No explica de manera clara las elecciones de diseño en el material didáctico ni la función de los elementos utilizados para el aprendizaje.	
TOTAL				100%

Rúbrica 2 – Evidencia 2

Nivel de desempeño				
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
1. Objetivos de aprendizaje	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9– 0 puntos	25
	Los objetivos son claros, específicos, alcanzables, relevantes y temporales (SMART). Están alineados con los	Los objetivos son claros y alcanzables, pero podría haber una mayor alineación con los niveles de Bloom o más	Los objetivos son vagos o poco claros. No se alinean completamente con la taxonomía de Bloom y no	

	niveles de la taxonomía de Bloom y son completamente coherentes con el tema del proyecto.	precisión en algunos aspectos.	están bien definidos o medidos.	
2. Adecuación de las actividades a los estilos de aprendizaje y principios motivacionales	25 – 18 puntos Las actividades están bien diseñadas para activar diversos estilos de aprendizaje (auditivo, visual y kinestésico), además de abordar de manera efectiva las necesidades emocionales. Además, se integran principios motivacionales claros que mantienen el interés de los aprendedores.	17 – 9 puntos Las actividades incorporan algunos estilos de aprendizaje, pero no están tan variadas o bien integradas. Se revisan algunas emociones y principios de motivación, pero con limitaciones.	9 – 0 puntos Las actividades no revisan de manera efectiva los diferentes estilos de aprendizaje ni las necesidades emocionales. La motivación no está claramente integrada en las actividades.	25
3. Evaluación de objetivos de aprendizaje	25 – 18 puntos La evaluación formativa está bien diseñada para cada objetivo, con herramientas específicas y adaptadas a los niveles de la taxonomía de Bloom, los estilos de aprendizaje y las necesidades emocionales.	17 – 9 puntos La evaluación está relacionada con los objetivos, pero algunos métodos o herramientas no están completamente alineados con los niveles taxonómicos o las necesidades emocionales.	9 – 0 puntos La evaluación no está bien diseñada o no se adapta a los objetivos de aprendizaje ni a las necesidades emocionales de los aprendedores.	25
4. Fundamento teórico	25 – 18 puntos	17 – 9 puntos	9 – 0 puntos	

	La justificación teórica es detallada y sólida, además de que muestra una clara comprensión de las teorías de inteligencia, emociones y motivación. Las decisiones pedagógicas están claramente fundamentadas en estas teorías.	La justificación teórica es adecuada, pero podría desarrollarse más. La conexión con las teorías de inteligencia, emociones y la motivación es visible, pero no tan profunda.	La justificación teórica resulta débil o incompleta. Las decisiones pedagógicas no están bien fundamentadas en las teorías revisadas.	25
TOTAL				100%

Rúbrica – Proyecto final

Nivel de desempeño				
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
1. Contextualización	15 – 13 puntos	12 – 10 puntos	9– 0 puntos	15
	El entorno educativo está claramente definido y detallado, además de que identifica necesidades y problemas específicos que justifican el uso de la evaluación por competencias.	El entorno está descrito adecuadamente, pero falta profundidad o justificación clara de la necesidad de evaluación por competencias.	Contexto vago o mal definido, con problemas educativos poco claros o irrelevantes para el diseño de la evaluación.	
2. Identificación de competencias	25 – 22 puntos	21 – 18 puntos	18 – 0 puntos	25
	Define una competencia general clara y tres subcompetencias específicas (conocimientos,	Define una competencia general y algunas subcompetencias, pero algunas pueden estar incompletas o no	Competencias mal definidas o irrelevantes para el contexto educativo planteado, pero faltan	

	habilidades y actitudes/valores), las cuales están totalmente alineadas con las necesidades del contexto. detallados.	totalmente alineadas con el contexto.	subcompetencias clave.	
3. Diseño de instrumentos de evaluación con rúbricas	30 – 26 puntos	25 – 21 puntos	20 – 0 puntos	30
	Los instrumentos de evaluación (diagnóstica, formativa y sumativa) son variados y relevantes, además de tener rúbricas bien estructuradas que incluyen criterios claros y niveles de desempeño detallados.	Los instrumentos resultan adecuados, aunque podrían carecer de variedad o profundidad en algunos aspectos. Las rúbricas son útiles, pero faltan detalles en algunos criterios.	Los instrumentos son inadecuados o confusos. Las rúbricas están incompletas o presentan criterios poco definidos.	
4. Guía de aplicación para los evaluadores (video)	30 – 26 puntos	25 – 21 puntos	20 – 0 puntos	30
	El video es claro y detallado, además de poseer instrucciones precisas para implementar el sistema de evaluación. Incluye recomendaciones útiles y consideraciones para asegurar una aplicación justa y equitativa.	El video es funcional, pero tiene algunas instrucciones o recomendaciones faltantes o poco claras.	El video está incompleto, es confuso o no está alineado con la implementación del sistema de evaluación propuesto.	
			TOTAL	100%