

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

INTRODUCCIÓN

Érase una vez un caballito de mar que cogió sus cuatro cuartos y salió a todo galope en busca de fortuna. Cuándo aún no había recorrido mucho camino, se encontró con una anguila, que le dijo:

- Psst. Oye, amigo. ¿Adónde vas?
- Voy a hacer fortuna –contestó orgulloso el caballito de mar.
- Estás de suerte –le dijo la anguila-. Por menos de tres cuartos esta aleta voladora puede ser tuya, así llegarás mucho antes.
- ¡Caracolas! –dijo el caballito de mar. Pago el dinero, se puso la aleta y salió disparado al doble de velocidad. Al rato se encontró con una esponja, que le dijo:
- Psst. Oye, amigo. ¿Adónde vas?
- Voy a hacer fortuna –contesto el caballito de mar.
- Estás de suerte –dijo la esponja-. Por un módico precio esta moto acuática puede ser tuya; así llegarás hasta tu fortuna mucho más deprisa.

Así que el caballito de mar compró la moto con lo que le quedaba de dinero y salió zumbando por las profundidades marinas al quíntuple de velocidad. Poco después, se encontró con un tiburón, que le dijo:

- Psst. Oye, amigo. ¿Adónde vas?
- Voy a hacer fortuna –contestó el caballito de mar.
- Estás de suerte. Si coges este atajo – dijo el tiburón señalando sus fauces abiertas-, no te imaginas el tiempo que te vas a ahorrar.
- ¡Caramba, gracias! –dijo el caballito de mar. Se zambulló en el interior del tiburón y no se ha vuelto a saber nada de él.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Moraleja: si no tienes claro adónde vas, lo más probable es que acabes en otro sitio.

Y es verdad, ¿no? Si uno sabe adónde va, no le sirve de nada el mapa más completo. Los mejores artesanos, con los mejores materiales, no podrán construir la casa de sus sueños si no tienen un plano. Del mismo modo, sin un medio para comunicar sus objetivos didácticos, ocurre lo siguiente:

- No puede decidir los contenidos y procedimientos de formación que le ayudarán a alcanzar dichos objetivos.
- No puede crear procedimientos de evaluación (pruebas) que indiquen si los participantes tienen el nivel de competencia necesario para seguir adelante.
- Y los participantes no pueden decidir si tienen suficiente práctica.

Una formación es eficaz en la medida en que logre:

- Cambiar a los participantes,
- en las direcciones deseadas,
- y nunca en direcciones no deseadas.

Los pasos para lograrlo pueden ordenarse en cuatro fases principales:

1. Análisis
2. Diseño/desarrollo
3. Implantación
4. Evaluación/mejoras.

Usted cuenta con diversos procedimientos y técnicas para lograrlo. En la fase de análisis, por ejemplo, debería plantearse preguntas similares a éstas:

- ¿Existe un problema que merece la pena resolver?
- ¿La formación es parte relevante de la solución?
- En caso afirmativo, ¿qué debería lograr la formación?

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

¿Qué Es Un Objetivo Didáctico?

Un objetivo didáctico es un conjunto de palabras, dibujos o diagramas que pretenden comunicar lo que se desea que logren los participantes.

- Hace referencia al resultado esperado, no al proceso para lograrlo.
- Es específico y evaluable, no amplio e intangible.
- Se ocupa de los participantes, no de los formadores.

¿Qué Son?

Los objetivos describen el aprendizaje que se busca alcanzar en los estudiantes, son el enunciado explícito del resultado deseado de la enseñanza y desempeñan funciones importantes para profesores y estudiantes.

¿Para Qué Sirven?

Para los profesores

- Dirigen la enseñanza hacia el logro del aprendizaje descrito en ellos.
- Permiten programar las actividades de aprendizaje acordes a lo deseado.
- Facilitan la selección de los recursos idóneos al aprendizaje pretendido.
- Dirigen la evaluación a cuestiones relevantes del aprendizaje.
- Organizan la docencia

Para los estudiantes

- Dirigen el estudio hacia el logro del aprendizaje deseable.
- Permiten programar las actividades de estudio.
- Facilitan la selección de los procedimientos de aprendizaje idóneos.
- Dirigen el estudio a las cuestiones relevantes que serán evaluadas.
- Organizan el aprendizaje

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

¿Cómo Diseñarlos?

Cada objetivo deberá cumplir con los siguientes criterios:

1. Estar referido al estudiante.

Indicar lo que se espera del estudiante una vez que termine la instrucción correspondiente. En vista de que la enseñanza busca lograr el aprendizaje, los objetivos describen lo que se desea que los estudiantes alcancen.

Ejemplo:

-los estudiantes planearán una clase siguiendo el modelo de enseñanza propuesto-

2. Ser claro.

Se entiende con precisión lo que se busca en el estudiante.

Ejemplo:

-los estudiantes planearán una clase siguiendo el modelo de enseñanza propuesto-

3. Describir el resultado de aprendizaje.

Ejemplo:

-los estudiantes planearán una clase siguiendo el modelo de enseñanza propuesto-

4. Ser realista en función el tiempo disponible para su enseñanza.

5. Ser congruente y pertinente al objetivo supraordinado, de manera que su logro sienta las bases para alcanzar aquél.

Ejemplo:

-los estudiantes planearán una clase siguiendo el modelo de enseñanza propuesto-

-los estudiantes describirán las fases de la planeación en la enseñanza propuesta-

Resultados Frente A Procesos

Los objetivos hacen referencia a los resultados que pretende la formación, no al proceso formativo.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Los formadores imparten sus clases para ayudar a los participantes a aprender; es parte del proceso de formación. Pero el propósito de la formación no es impartir una clase, sino facilitar el aprendizaje. Así cuando un formador enseña (proceso), lo hace porque espera que los participantes aprendan (resultado o consecuencia).

Específico Frente A General

Otra característica de los objetivos es que son específicos, y no generales, amplios o difusos. Un objetivo impreciso no servirá de nada, podemos olvidarnos de él. Nos interesa que sean específicos para que nos ayuden a tomar decisiones correctas en lo que respecta a la formación.

Ejercicio 1

Mensurable Frente A No Mensurable

Un objetivo se considera mensurable (o contrastable, calculable, verificable) cuando describe un resultado tangible. Por ejemplo, objetivos que describen un resultado esperado que puede verse u oírse.

Participantes Frente A Formadores

Los objetivos didácticos describen el rendimiento esperado de los participantes (en la acción formativa), no del formador. Los objetivos que describen la actuación del formador se denominan objetivos administrativos. Los formadores ayudan a los participantes a alcanzar los objetivos didácticos.

Por ejemplo, algunas de las siguientes afirmaciones se refieren a lo que los formadores deben hacer, y otras a lo que se espera que aprendan los participantes.

Ejercicio 2

Por ahora, nos basta con saber que para que un objetivo sea útil debe incluir resultados específicos y medibles de los participantes.

¿Por Qué Ocuparnos De Los Objetivos?

Porque son una herramienta para describir los resultados esperados, proporcionan una base para lograr el éxito de la formación y tienen gran utilidad.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Los objetivos son útiles porque proporcionan:

- Una base sólida para la selección de procedimientos y contenidos de la formación.
- Espacio para la creatividad e iniciativa del formador.
- Instrumentos de orientación para el trabajo de los participantes.
- Una base para alcanzar una formación eficiente.

Ejercicio 3

El Origen De Los Objetivos

Los objetivos derivados siempre tratan de hacer algo. Describen el resultado deseado, no las actividades de la formación. Proporcionan descripciones de la meta deseada de la formación y nos permiten concretar componentes relevantes del proceso de formación para llegar a dicha meta.

La mayoría de los objetivos de la formación emanan de dos fuentes:

- 1.- Deseos personales.
- 2.- Necesidades externas.

Características De Los Objetivos Útiles

Este formato incluye tres características que ayudan a que un objetivo comunique una intención. Estas características responden a tres preguntas:

- ¿Qué debería poder hacer el participante?
- ¿Bajo qué condiciones debe ser capaz de hacerlo?
- ¿Con qué nivel de perfección?

Un objetivo útil presenta las siguientes características:

- **Acción.** Describe lo que el participante debe ser capaz de HACER.
- **Condiciones.** Describe las condiciones bajo las que se espera que se lleve a cabo la acción.
- **Criterios.** Describe el rendimiento o nivel de competencia que se debe alcanzar o superar.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Acciones

Una acción se describe, obviamente con un verbo de acción. Si la palabra describe algo que se pueda HACER, describe una acción. Si sólo describe algo que puede SER (un estado), no se trata de una palabra de acción.

Verbos de acción	Verbos o palabras de estado
Correr	(Ser) feliz
Resolver	Entender
Escribir	Apreciar
Enunciar	Conocer

Acción No Observable (Encubierta)

- Ser capaz de resolver....
- Ser capaz de discriminar...
- Ser capaz de identificar...

Estos enunciados son inadecuados porque no describen una acción observable. Aunque éstos y otras acciones no observables (encubiertas) suelen ser importantes, los enunciados que describen únicamente una acción encubierta no pueden considerarse objetivos. ¿Por qué? Porque no nos dicen lo que se debe HACER para demostrar que se denomina el objetivo.

¿Qué podemos hacer entonces? Muy sencillo. Siempre que el propósito principal de su objetivo esté encubierto, simplemente añada un comportamiento indicador que revele cómo detectar directamente la acción encubierta. Pero... ¿en qué consiste tal indicador? Un comportamiento indicador evidencia si una acción encubierta se realiza de manera satisfactoria. Debe consistir en algo simple, directo y que el participante sepa hacer.

Siempre que la acción incluida en un objeto sea encubierta, añada un comportamiento indicador.

Ejercicio 4

Condiciones

Para evitar sorpresas al trabajar con objetivos, debemos enunciar el propósito final del objetivo y describir las principales condiciones a la que está sujeta su realización. Un objetivo que diga “Ser capaz de clavar un clavo...” es diferente a otro que indique

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

“Ser capaz de clavar un clavo con un ladrillo...”. Si únicamente dice “Ser capaz de clavar un clavo...” se podría suponer que se trata de clavar un clavo con un martillo. Pero imagínese la decepción si se dedica a practicar con un martillo y cuando llega el momento de demostrar su capacidad le piden que lo haga con un ladrillo. Sin duda se sentiría traicionado, engañado y decepcionado, y con toda la razón del mundo.

Estos malentendidos pueden evitarse fácilmente añadiendo las principales condiciones del objetivo. ¿Cómo? Simplemente describiendo condiciones con un impacto significativo sobre la acción. Comunicando a las personas con las que contarán y con las que no, a la hora de su desempeño, e informándoles de cualquier circunstancia especial de realización. En otras palabras, describiendo con qué se cuenta y con qué limitaciones se espera que tenga lugar la acción.

- Dado un juego estándar de herramientas y el manual TS...
- Utilizando su arma reglamentaria...
- Dada una matriz de intercorrelaciones...
- En presencia de un cliente iracundo...
- Sin utilizar material de consulta...
- Con la única ayuda de un destornillador...
- Ante un paciente obeso, ser capaz de...
- Con una computadora...

¿Qué detalles debe incluir su descripción? Los suficientes para describir cada una de las condiciones necesarias para la realización de la acción; los necesarios para describir las condiciones que representarían una diferencia considerable en la naturaleza de la acción. Las siguientes preguntas le ayudarán a identificar las condiciones principales:

1. ¿Qué se espera que utilice el participante para realizar la acción?
2. ¿Qué es lo que no podrá utilizar?
3. ¿En qué condiciones reales se espera que ocurra la acción?

Criterios

Cuando haya descrito lo que los participantes deben ser capaces de hacer (la acción) y las circunstancias en las que quiere que lo hagan (las condiciones), éstos tendrán más información acerca de sus intenciones de la que están acostumbrados a recibir. Conociendo la acción y las condiciones, no tendrán que preguntarse cuál es la mejor manera de enfocar su trabajo.

No obstante, puede hacer algo más para aumentar la capacidad de comunicación de su objetivo: incluya un criterio de rendimiento aceptable. Así los participantes sabrán el nivel de rendimiento considerado competente. Si añade información sobre la norma o estándar con que medirá el objetivo, reforzará enormemente su utilidad. Los beneficios son diversos:

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

1. Dispondrá de una norma para evaluar el éxito de la formación.
2. Los participantes sabrán cuándo han alcanzado o rebasado el rendimiento esperado.
3. Tendrá una base para demostrar que los participantes realmente pueden hacer lo que se propuso enseñarles.

Se trata de importantes beneficios para mejorar el rendimiento. El paso a seguir, por lo tanto, es completar su objetivo añadiendo información que describa el criterio de rendimiento satisfactorio. Recuerde que se no puede medirse, no es un objetivo. Lo que veremos a continuación es exactamente lo que debería medirse (o evaluarse).

Pero si enseña cosas que no pueden ser evaluadas, se encuentra en la incómoda situación de no poder demostrar que está enseñando algo. A veces, es oportuno que un curso pretenda proporcionar a los participantes la oportunidad de examinar y debatir ideas (proceso); pero lo que estamos analizando aquí es una formación cuyo propósito sea obtener resultados didácticos relevantes (producto).

Velocidad

Una de las maneras más usuales de describir un criterio de rendimiento aceptable es especificar el tiempo límite en que debe realizarse la acción. Cuando el tiempo es fundamental, es justo comunicar ese criterio al participante.

Si la velocidad es un factor importante, especifíquelo así en el objetivo, de esta manera más personas alcanzarán el rendimiento esperado. Si NO pretende evaluar una acción de acuerdo con su velocidad, no necesita ni debe imponer un tiempo límite. La regla fundamental es imponer únicamente los criterios importantes. Así todos los participantes sabrán que hacer, dónde y a que velocidad.

Exactitud

La velocidad no es la única manera de determinar un criterio de rendimiento satisfactorio. En ocasiones, la exactitud es más importante que la velocidad, y otras veces ambas son importantes. Utilice las palabras o los medios necesarios para comunicar a los participantes el grado de perfección necesario para alcanzar un rendimiento aceptable.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Calidad

Muchas veces, no importa ni la velocidad ni la exactitud de la acción, pero sí debe tener cierta calidad para ser considerada aceptable.

Podríamos rellenar un objetivo con criterios referentes a muchos otros aspectos de la acción, pero ninguno de ellos marcaría la diferencia en la calidad de las respuestas. El truco está en describir solamente los criterios que son relevantes en relación con la calidad esperada con la acción (o desempeño), una vez finalizada la formación.

¿Cómo Se Originan Los Criterios?

Existen cuatro fuentes generales para derivar o establecer los criterios:

1. Requisitos del trabajo: Si los objetivos resultan de una necesidad real, observe y hable con personas que tengan un rendimiento competente o ejemplar, y luego describa su actuación o nivel de perfección.
2. Requisitos de perfeccionamiento: Son los requisitos que deben cumplirse para que el rendimiento mejore simplemente con la práctica.
3. Requisitos académicos.
4. Experiencia personal.

Indicar El Criterio

Existen diversas maneras de indicar un criterio sin describirlo en el objetivo. Veamos tres maneras de indicar el criterio:

1. Si el criterio ya se ha especificado en algún tipo de documento similar, añada en el objetivo una frase que indique dónde se encuentra.
2. Si el rendimiento deseado consiste en una secuencia de acciones y existe una lista de comprobación, puede utilizar dicha lista como descripción de los criterios.
3. En escasas ocasiones. Puede ser conveniente señalar acciones competentes que aparecen en una película, cinta de vídeo, CD, etc., esto resulta útil cuando la acción implica movimientos difíciles de explicar.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

¿Condiciones O Criterios?

Cuando se lee un objetivo, no siempre es fácil saber si una frase describe una condición o un criterio. A veces los dos se entremezclan. En realidad no importa, siempre que el propósito del objetivo esté claro.

Lo importante es retocar el objetivo hasta que comunique la intención de su autor. Si responde a las siguientes preguntas, puede considerarse un objetivo útil, independientemente de que haya acuerdo o no sobre lo que representa cada frase:

- ¿Cuál es el propósito principal del objetivo?
- ¿Qué debe hacer el participante para demostrar que ha logrado el objetivo?
- ¿Con qué o en qué contexto tendrá que lograrlo? Y, en su caso, ¿sin qué tendrá que lograrlo?
- ¿Cómo se sabrá si el rendimiento tiene nivel considerado aceptable?

Obstáculos Y Peligros

Falsa acción:

Uno de los peores defectos de los enunciados mal denominados objetivos es que tienen la apariencia de objetivos “reales” aunque no contengan acciones. Pero no son, de ninguna manera, objetivos.

Este tipo de expresiones suele describir metas importantes de manera muy general. Sin embargo, no son objetivos porque no establecen qué habría que hacer para demostrar un dominio del propósito principal (qué además, no se enuncia).

Cuando interprete o formule un objetivo lo primero que debe buscar es la acción.

Falsas Presunciones:

Otro error común (puesto que no ayuda a comunicar un propósito de formación) es incluir presunciones falsas. Se trata de palabras o frases que van tras la palabra dado en un objetivo, pero que no describen algo diferente a las condiciones o limitaciones específicas que encontrará el participante a la hora de demostrar su logro.

Como ninguno de estos elementos describe las condiciones que afectan a la acción enunciada en el objetivo, se les acusa de falsos “datos”.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Procedimientos de enseñanza:

Un error relacionado con los falsos “datos” consiste en escribir objetivos que describen aspectos de la enseñanza, ejercicios prácticos o cualquier otra actividad de aula.

Para evitar ese problema, pregúntese por qué quiere que los participantes sean capaces de hacer lo que describe cada objetivo.

Escriba en sus objetivos lo que quiere que los participantes sean capaces de hacer al terminar su formación y evitará ahogarse en papelería inútil.

Rendimiento del formador:

Otra práctica que interfiere en la utilidad de un objetivo consiste en describir lo que se espera que haga el formador, en vez de lo que deben hacer los participantes.

Un objetivo de formación debe describir el rendimiento esperado del participante y evitar decir lo más mínimo sobre el del formador. De otro modo, se impedirá a los formadores utilizar su experiencia y conocimientos para lograr el objetivo.

Criterios falsos:

Otra insidiosa práctica consiste en describir un “criterio” que no diga nada nuevo a los participantes.

Para comprobar si el criterio de un objetivo es correcto, pregúntese si:

1. Específica la calidad de la acción deseada.
2. hace referencia a la calidad de la acción individual y no la del grupo, y
3. es un estándar (o medida) real, no imaginario.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Características De Los Objetivos Educativos

Objetivos de aprendizaje

Hemos dicho hasta aquí que el objetivo es el resultado deseado. Ahora bien, los objetivos tanto generales como específicos y particulares de un programa de estudios, deben expresar el resultado que queremos alcanzar al término del curso, de la unidad o subtema. Cabe, sin embargo, señalar que existen objetivos de enseñanza y objetivos de aprendizaje:

- a) Los objetivos de enseñanza expresan lo que el maestro va a realizar o enseñar. Por ejemplo:
 - Dar a conocer a los alumnos la dignidad del hombre
 - Mostrar el procedimiento de una maquina sumadora

- b) Los objetivos de aprendizaje expresan lo que los alumnos van a aprender. Por ejemplo:
 - Al término del curso, los alumnos valorarán la dignidad del ser humano.
 - Al término de la unidad, los alumnos manejarán la máquina sumadora.

¿Cuáles de los objetivos anteriores expresan el resultado esperado?

Evidentemente los de aprendizaje, ya que el fin propio de la docencia no es enseñar algo, sino más bien, lograr que los alumnos aprendan algo.

Ejercicio 5

¿Resultado o actividad?

Otra característica de los objetivos educativos es que deben describir un resultado y no un proceso o una actividad.

Veamos los siguientes enunciados:

- Hacer ejercicios de ecuaciones con dos incógnitas.
- Resolver cualquier ecuación con dos incógnitas.

El primer enunciado describe una actividad a realizar, ya sea en tiempo de clase o extraclase, y no define estrictamente el resultado que quiere alcanzar. El segundo enunciado sí describe el resultado esperado, es decir, que los alumnos, al finalizar la unidad o el tema, podrán resolver cualquier ecuación de dos incógnitas.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Para guiarnos en la formación de objetivos que contemplen estas características, que sean de aprendizaje y que describan el resultado, se recomienda anteponer la siguiente frase:

“Al término del (curso, unidad, sesión, etc.), los alumnos serán capaces de:”.

De esta manera se especifica con más claridad la conducta deseada y el nivel o grado en que se espera que los alumnos alcancen dicho objetivo. Por ejemplo: Identifica, describir con sus propias palabras, manejar, aplicar, etc.

Ejercicio 6

Conductas Observables

Otra característica de los objetivos educativos es que deben observar conductas observables. Recordemos al respecto que existen dos tipos de conductas externas u observables y las internas o inferidas.

- a) Conductas externas. Son aquellas que pueden ser observadas por una persona diferente a la que las emite. Por ejemplo: hablar, escribir, describir, caminar, llegar a tiempo, etc.
- b) Conductas internas. No pueden ser observadas, pero a partir de las conductas externas pueden ser inferidas. Por ejemplo: razonar, querer, intentar, abstraer, comprender, etc.

Si recurrimos, en la elaboración de nuestros programas de estudio, a planear objetivos o metas de conductas internas y por tanto no observables, será difícil para nosotros evaluar el logro de los mismos. Por ejemplo, si nos planteamos el siguiente objetivo:

“Al término de la unidad, el alumno será capaz de ENTENDER el uso del microscopio”.

nos será muy difícil juzgar y evaluar si realmente ya lo ha entendido, mientras que si ese mismo objetivo lo expresamos por medio de una conducta observable, por ejemplo:

“Al término de la unidad, el alumno será capaz de MANEJAR el microscopio”.

podremos, a partir de una conducta observable, inferir que entendió el uso del mismo.

De ahí que se recomienda que busquemos una o varias conductas observables para proponérselas como metas, de esta manera nuestro trabajo evaluativo será más sencillo y menos frustrante.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

De esta característica de los objetivos educativos, se deduce otra: la de ser observables.-

Bibliografía:

- Mager, Robert F. (1997). *Cómo formular objetivos didácticos*. Ed. EPISE, gestión 2000 (España).
- Quesada, Rocío. (2004). *Cómo planear la enseñanza estratégica*. Ed. LIMUSA. (México).
- www.aulafacil.com/didactica/clase3-0htm