

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

TAXONOMÍAS HERRAMIENTAS ÚTILES PARA LA REDACCIÓN DE OBJETIVOS

Comencemos por profundizar sobre los principios para la elaboración de objetivos de acuerdo a la Taxonomía de [Benjamin Bloom](#), que puede ser de utilidad para identificar en que dominio del aprendizaje planeamos trabajar en nuestra capacitación, en otras palabras, del tipo de aprendizaje que pretendemos lograr.

A continuación se describe el planteamiento de Bloom sobre los tipos de aprendizaje cognitivo, psicomotriz y afectivo.

Tipos de aprendizaje de acuerdo a la Taxonomía de Bloom

1. **Cognitivo:** Se refiere a conductas basadas en la capacidad de procesar y utilizar la información de una manera significativa, se clasifica en seis niveles de complejidad: conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación
2. **Afectivo:** Es el grado de interiorización en que una actitud, valor o apreciación se manifiesta en la conducta como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este dominio se clasifica en cinco niveles: toma de conciencia, responder, valorar, organización y caracterización por medio de un complejo de valores
3. **Psicomotriz:** Se refiere a habilidades o destrezas que se realizan con precisión y exactitud. Tiene que ver con el hacer “práctico”, es decir, construir, manipular, ejecutar

La propuesta central de esta taxonomía es ordenar de manera jerárquica los niveles de dominio cognitivo, van de lo más simple a lo más complejo. Se propone tomar en cuenta esta clasificación para planear las actividades de aprendizaje que deben ir avanzando de los niveles más bajos hasta los más altos.

Veamos la taxonomía para aprendizajes **cognitivos** en el siguiente esquema:

Nivel	Descripción	Verbos (para expresar acciones o tareas a realizar)
Nivel I Conocimiento	La persona es capaz de recordar información anteriormente aprendida. Reconoce informaciones, ideas, hechos, fechas, nombres, símbolos, definiciones, etc., de una forma aproximada a cómo las ha aprendido.	Escribir, describir, enumerar, etiquetar, reproducir, seleccionar, hacer listas, nombrar, decir, definir.

Nivel II Comprensión	La persona entiende "se hace suyo" aquello que ha aprendido y esto lo demuestra cuando es capaz de presentar la información de otra manera, cuando la transforma, cuando encuentra relaciones con otra información, cuando se asocia a otro hecho, cuando se saben decir las posibles causas y consecuencias.	Clasificar, citar, convertir, describir, estimar, explicar, generalizar, dar ejemplos, exponer, resumir, ilustrar, parafrasear.
Nivel III Aplicación	La persona es capaz de utilizar aquello que ha aprendido. Cuando aplica las destrezas adquiridas a nuevas situaciones que se le presenten. Cuando utiliza la información recibida en situaciones nuevas y concretas para resolver problemas.	Usar, recoger, calcular, controlar, determinar, establecer, incluir, construir, producir, proyectar, proporcionar, relacionar, solucionar, transferir, aplicar, resolver, utilizar, demostrar, informar, aplicar, relatar, contribuir, administrar.
Nivel IV Análisis	La persona es capaz de descomponer el todo en sus partes y puede solucionar problemas a partir del conocimiento adquirido. Cuando intenta entender la estructura de la organización del material informativo examinando las partes de las cuáles se compone.	Analizar, discriminar, categorizar, distinguir, comparar, ilustrar, contrastar, precisar, separar, limitar, priorizar,, subdividir, construir, diagramas.
Nivel V Síntesis	La persona es capaz de crear, integrar, combinar ideas, planear y proponer nuevas maneras de hacer. Crear aplicando el conocimiento y habilidades anteriores para producir alguna cosa nueva u original.	Crear, adaptar, anticipar, planear, categorizar, elaborar hipótesis, inventar, combinar, desarrollar, comparar, comunicar, compilar, componer, contrastar, expresar, formular, integrar, modificar, reconstruir, reorganizar, revisar, estructurar, sustituir, validar, facilitar.
Nivel VI Evaluación	La persona es capaz de emitir juicios respecto al valor de un producto según opiniones personales a partir de unos objetivos dados.	Valorar, comparar, contrastar, concluir, criticar, decidir, definir, interpretar, juzgar, justificar, ayudar.

Al igual que Bloom, existen otros autores más próximos al enfoque constructivista que han hecho aportes importantes a los tipos de aprendizaje y de objetivos a los que podemos recurrir, por ejemplo los objetivos de tipo informativo y de tipo formativo. El siguiente cuadro presenta, de manera sucinta estos dos tipos de objetivos de aprendizaje.

Tipos de aprendizaje de acuerdo al enfoque constructivista

1. Informativos: Se refieren a la información con que el alumno entra en contacto con el aprendizaje durante la capacitación o curso, y describen el nivel o grado de apropiación que debe conseguir: conocer, comprender y dominar los contenidos.

a) Conocer. Primer nivel del aprendizaje informativo se refiere al conocimiento de cosas, hechos, contenidos e ideas que existen o existieron, pero sin profundizar. *La estrategia didáctica útil para trabajar en este nivel es la exposición.*

b) Comprender. Segundo nivel del aprendizaje informativo y se refiere a las relaciones que se establecen a profundidad entre los contenidos o ideas que se están trabajando. *La estrategia más útil para trabajar en este nivel es el debate, la discusión, las preguntas detonadoras, etc.*

c) Dominar. Tercer nivel del aprendizaje informativo e implica el manejo de los conocimientos adquiridos y su aplicación en situaciones teóricas o reales. *Es indispensable usar estrategias que propicien la participación activa del alumno.*

2. Formativos: conllevan la formación intelectual, la formación humana, la formación social y la formación propiamente profesional:

a) Formación intelectual. Se refiere a adquirir métodos, habilidades o destrezas, actitudes y valores de tipo intelectual

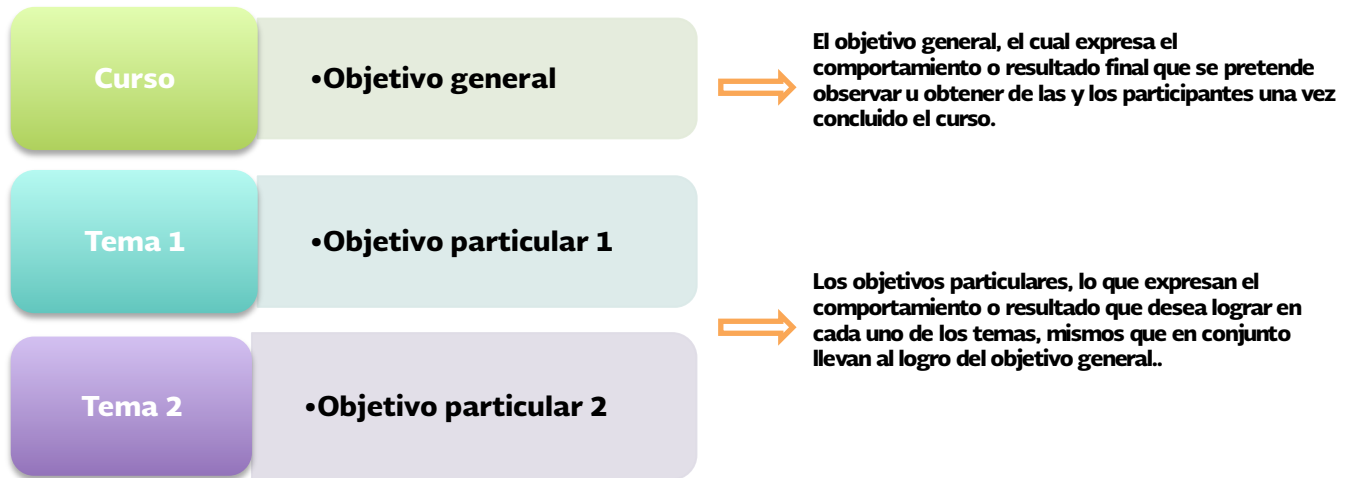
b) Formación humana. Se refiere a adquirir y fortalecer valores y actitudes por parte del alumno

c) Formación social. Se refiere al desarrollo de actitudes y habilidades para la interacción con otras personas como por ejemplo la colaboración, el respeto a otras culturas, tradiciones e ideas de otras personas o grupos de personas

d) Formación profesional. Se refiere a las actitudes y habilidades o destrezas que el alumno (participante) debe desarrollar en torno a su profesión

Como vemos, los principios para la elaboración de objetivos involucran múltiples elementos de acuerdo al enfoque que se utilice, aquí sólo presentamos las dos corrientes a las que alude el EC0308.

En este sentido, el EC0308 solicita, para realizar tu plan de capacitación el objetivo general y los objetivos particulares.



Recuerda que el objetivo general debe tener una profunda y estrecha relación con los objetivos particulares, el desarrollo y cumplimiento de estos últimos deben dar respuesta al general.

Es recomendable elaborar un objetivo particular por cada tema que se vaya a desarrollar en el curso de capacitación. No hay que olvidar que se tiene que planear una capacitación de mínimo cuatro horas presenciales.

Entre más sencillo y claro sea tu objetivo se entenderá de una mejor manera la intencionalidad que le quieras otorgar a tu curso de capacitación. Para redactar los objetivos de aprendizaje se sugiere que intentes responder a las siguientes preguntas básicas:

- 1) ¿Sobre qué es este curso?
- 2) ¿Qué es lo que quiero que las y los participantes aprendan?
- 3) ¿Para qué quiero que lo aprendan?
- 4) ¿Cuál es la relación de lo que quiero que aprendan con la formación que están obteniendo?

Con la información que obtengas de las respuestas a estas preguntas, seguramente podrás elaborar tus objetivos de aprendizaje. Una propuesta es dar a tus objetivos la siguiente estructura:

- ✓ El sujeto, responde a la pregunta ¿Quién?
- ✓ La acción o comportamiento, responde a la pregunta ¿Qué?, es decir, describe la demostración de un conocimiento, o de un desempeño, o de un producto de aprendizaje a alcanzar por el participante y corresponde a los dominios de aprendizaje cognitivo, psicomotriz, y/o afectivo en los que impactará el curso.
- ✓ La condición de operación, responde a las preguntas ¿Cómo? O ¿Para qué?

A continuación te presentamos e ejemplos que te pueden ser de utilidad.

Elementos para redacción de objetivos:

Objetivo general

Sujeto	¿Quién?	Los y las participantes
Acción o comportamiento	¿Qué?	Inventan un material didáctico
Condición de operación	¿Cómo? ¿Para qué?	Para conmemorar el aniversario del sufragio femenino en México.
Describe la demostración de un conocimiento, desempeño, producto de aprendizaje a alcanzar por el participante	Se describe la creación de un producto de aprendizaje que es “el material didáctico”.	
Describe los dominios de aprendizaje cognitivo, psicomotriz, afectivo en los que impactará el curso.	El verbo “inventar” se clasifica en el nivel V sobre la síntesis dentro del dominio de aprendizaje cognitivo de la taxonomía de Bloom. Cuando la persona es capaz de crear, integrar, combinar ideas, planear y proponer nuevas maneras de hacer. Crear aplicando el conocimiento y habilidades anteriores para producir alguna cosa nueva u original.	

Elementos para redacción de objetivos:

Objetivos particulares

Sujeto	¿Quién?	Los y las participantes
Acción o comportamiento	¿Qué?	Conocen la historia del sufragio femenino en México
Condición de operación	¿Cómo? ¿Para qué?	A través de un recorrido histórico la proyección de un documental
Sujeto	¿Quién?	Los y las participantes
Acción o comportamiento	¿Qué?	comparan diferentes materiales didácticos sobre derechos humanos de las mujeres
Condición de operación	¿Cómo? ¿Para qué?	Para la elaboración de un material con la temática del sufragio femenino en México.