



# Trabajo Final del Curso



Formación  
de Monitores  
de  
Empresas

# Todas las carreras



## 1. TEMA

Implementación de estrategias para la capacitación y evaluación de monitores en el Programa de Aprendizaje Dual de la empresa FRUTOS DEL MAR S.A.

## 2. OBJETIVO

Orientar y apoyar el trabajo realizado por el monitor entregándole contenidos que le permitirán desarrollar la habilidad para manejar metodologías de aprendizaje en el puesto de trabajo, técnicas de evaluación y seguimiento, así como contar con criterios para poder seleccionar actividades que faciliten el logro de los objetivos de su instrucción, cumpliendo las normas técnicas, las normas de seguridad y salud en el trabajo, actuando de manera responsable con el medio ambiente.

## 3. CONSIDERACIONES

El trabajo final consiste en resolver el caso práctico presentado, utilizando como referencia el problema planteado y las preguntas guía proporcionadas para orientar el desarrollo.

Los participantes deberán fundamentar sus propuestas en los conocimientos adquiridos a lo largo del curso, aplicando lo aprendido en las tareas y operaciones descritas en los contenidos curriculares.

## 4. CASO PRÁCTICO

La empresa FRUTOS DEL MAR S.A, ubicada en la región norte del país, tiene una trayectoria de más de 10 años en la explotación y procesamiento de productos hidrobiológicos. Cuenta con más de 500 empleados y una fuerte presencia en el sector pesquero nacional. La empresa ha desarrollado un programa de aprendizaje dual en colaboración con el SENATI, institución líder en formación técnica en el Perú. Este programa permite que los aprendices combinen la educación teórica con la práctica en la empresa, preparando así una fuerza laboral capacitada y alineada a las necesidades del sector pesquero.

En el último año, la evaluación del desempeño de los aprendices y la satisfacción de los monitores sobre el proceso de enseñanza han experimentado una disminución notable, con un índice de aprobación que cayó de 90% a 75% y una baja en la calidad de la instrucción y supervisión de los monitores. Las encuestas internas de clima organizacional han revelado que 85% de los monitores no se sienten preparados para enseñar y evaluar adecuadamente a los aprendices. En particular, se ha identificado que los monitores carecen de capacitación formal en técnicas de instrucción y criterios de evaluación homogéneos, lo que ha resultado en experiencias de aprendizaje inconsistentes para los aprendices.

### DATOS:

- El 65% de los monitores tienen dudas sobre cómo aplicar el método demostrativo (los 4 pasos: explicar, demostrar, practicar y supervisar), lo que afecta su capacidad para proporcionar una instrucción clara y estructurada.
- El 70% de los informes de desempeño de los aprendices presentan inconsistencias, con evaluaciones subjetivas que dificultan la comparación de habilidades entre aprendices y áreas.
- El especialista de seguimiento (responsable de supervisar el programa) solo ha realizado revisiones trimestrales, lo que ha limitado la retroalimentación en tiempo real para los monitores.

El objetivo de la empresa es:

Mejorar las competencias pedagógicas de los monitores, capacitando en el método demostrativo y en técnicas de instrucción específicas.

Homogeneizar los criterios de evaluación de los aprendices, aplicando listas de verificación de desempeño y tablas de calificación que aseguren una evaluación objetiva.

## **Formación de Monitores de Empresa**

Asegurar una supervisión y retroalimentación constantes mediante el fortalecimiento del rol del especialista de seguimiento, a través de visitas mensuales y entrevistas de retroalimentación.

Desarrollar un programa de capacitación continua para los monitores, en colaboración con SENATI, que incluya la planificación de la instrucción y técnicas de evaluación formativas

**El problema central** es que la empresa carece de un sistema estandarizado y efectivo para la capacitación y evaluación de monitores, lo cual impacta directamente en la calidad de instrucción y en el desempeño de los aprendices.

**La causa raíz** de este problema radica en:

- Ausencia de un programa de capacitación estructurado para los monitores. Los monitores poseen conocimiento técnico, pero carecen de formación en técnicas pedagógicas y didácticas.
- Deficiencias en la evaluación de los aprendices, debido a criterios poco claros y sin uso de herramientas estandarizadas como listas de verificación.
- Supervisión insuficiente por parte del especialista de seguimiento, lo cual genera una falta de retroalimentación en tiempo real para ajustar la instrucción y apoyar a los monitores.
- Desconocimiento del perfil de aprendiz esperado y del método demostrativo. Esto dificulta la planificación adecuada de las tareas y la evaluación objetiva de competencias.

Este problema se selecciona por su impacto en los objetivos del aprendizaje dual y en el futuro laboral de los aprendices, pues una instrucción inconsistente limita sus oportunidades de desarrollar competencias técnicas y personales. En el marco del aprendizaje dual, los monitores cumplen una función crítica al actuar como instructores y evaluadores. Implementar una formación pedagógica y herramientas de evaluación efectivas para los monitores permitirá optimizar la enseñanza en la empresa y lograr una mayor alineación con los objetivos de formación del SENATI.

**La propuesta que permite solucionar el caso práctico debe incluir:**

Diseña un manual detallado de técnicas de instrucción y métodos pedagógicos, incluyendo el método demostrativo de los cuatro pasos (explicar, demostrar, practicar y supervisar).

Diseña plantillas simples y prácticas de listas de verificación que permitan a los monitores evaluar tareas específicas que los aprendices deben completar, como manejo de maquinaria, procedimientos de seguridad, y técnicas de operación en el sector pesquero.

## **Formación de Monitores de Empresa**

Elabora una propuesta de sistema de reuniones quincenales de retroalimentación, donde los monitores y aprendices puedan evaluar juntos el progreso y abordar dificultades específicas.

Diseña un plan de rotación para que los aprendices tengan la oportunidad de pasar por diferentes áreas de la fábrica, como operaciones, mantenimiento y seguridad. Este plan debe incluir objetivos específicos para cada rotación y un cronograma.

Elabora un cuaderno de trabajo donde cada aprendiz registre sus tareas, logros y dificultades diarias.



Fundamentos de la investigación

### **5. PREGUNTAS GUÍAS**

□ **El desarrollo de las preguntas guías tienen el propósito de orientar la generación de su propuesta sobre el caso práctico.**

- 1) ¿Qué técnicas de instrucción y evaluación son necesarias para que los monitores optimicen el aprendizaje práctico en el entorno de productos hidrobiológicos?

El entorno industrial hidrobiológico implica operaciones manuales, técnicas específicas, manejo de maquinaria, protocolos de higiene y seguridad, así como cumplimiento de normativas sanitarias nacionales e internacionales. Todo ello requiere **una instrucción clara, estructurada, estandarizada y replicable**. En este contexto, el éxito de la enseñanza práctica depende tanto del dominio técnico como de la **competencia pedagógica de los monitores**.

### TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN NECESARIAS

A continuación, se detallan las principales técnicas pedagógicas que deben emplearse para **optimizar el aprendizaje práctico**:

#### **1. Método Demostrativo (Método de los 4 pasos)**

Técnica fundamental para entornos técnicos como el pesquero.

##### **Pasos:**

1. **Explicar:** El monitor describe el procedimiento, sus objetivos, normas de seguridad y estándares de calidad.
2. **Demostrar:** Realiza la tarea correctamente frente al aprendiz, verbalizando cada acción.
3. **Practicar:** El aprendiz repite el procedimiento bajo observación del monitor.
4. **Supervisar y corregir:** Se da retroalimentación inmediata, corrigiendo errores y reforzando buenas prácticas.

### **Ventajas:**

- Reduce errores.
- Fomenta la comprensión por modelado.
- Facilita el aprendizaje procedural y motor.

**Aplicación práctica en FRUTOS DEL MAR S.A.:** Ideal para tareas como fileteado, limpieza de mariscos, operación de maquinaria de conservación, etc.

### **2. Aprendizaje Basado en Tareas (ABT)**

Técnica que descompone procesos reales de producción en tareas específicas.

#### **Características:**

- Permite el enfoque modular en competencias técnicas.
- Cada tarea incluye una descripción, objetivos, tiempos de ejecución y estándares de calidad.

**Ventaja:** Permite una enseñanza personalizada y focalizada en competencias específicas del área pesquera.

**Ejemplo práctico:** Separar la tarea de “empaque al vacío” en subtareas como: preparación del producto, manejo del sellador, etiquetado, control de peso.

### **3. Microenseñanza**

Técnica de formación para los monitores, que consiste en enseñar fragmentos de contenido en breves sesiones (10–15 min), seguidas de retroalimentación.

**Objetivo:** Mejorar habilidades pedagógicas específicas como dar instrucciones claras, gestionar el tiempo, evaluar de forma objetiva.

**Aplicación recomendada:** Como parte del programa de formación continua con SENATI.

#### **4. Instrucción por pares (Peer Teaching)**

Aprovecha el conocimiento de aprendices avanzados para formar a nuevos aprendices bajo supervisión.

##### **Ventajas:**

- Fomenta liderazgo entre aprendices.
- Disminuye la carga sobre los monitores.
- Refuerza el conocimiento del aprendiz avanzado.

**Aplicación práctica:** En jornadas de producción intensiva, un aprendiz experimentado puede apoyar en el entrenamiento inicial de tareas repetitivas.

#### **5. Refuerzo visual y kinestésico**

Uso de recursos visuales (diagramas, pasos ilustrados, videos instructivos) y repetición física (práctica activa).

**Objetivo:** Facilitar la retención y ejecución precisa de tareas.

##### **Importancia en la industria pesquera:**

- Refuerza la memoria muscular.
- Disminuye errores en tareas delicadas (como limpieza de peces o selección de materia prima).

### **■ TÉCNICAS DE EVALUACIÓN NECESARIAS**

Para garantizar que los aprendizajes sean **evaluados de forma justa, objetiva y comparable**, se recomienda aplicar las siguientes herramientas de evaluación:

## 1. Evaluación Formativa

Observación directa y retroalimentación inmediata durante la ejecución de tareas.

### **Aplicación:**

- Los monitores observan en tiempo real la ejecución del aprendiz.
- Se corrige y refuerza el aprendizaje en el momento.

**Ventaja:** Mejora la calidad del aprendizaje, evita consolidar errores.

## 2. Listas de Verificación (Checklists)

Instrumentos estructurados con ítems observables que permiten verificar si el aprendiz cumplió correctamente cada paso del proceso.

### **Ejemplo:**

Lista para “Limpieza de moluscos”:

- Usa guantes.
- Verifica frescura del producto.
- Realiza corte inicial con cuchillo en ángulo correcto.
- Deposita residuos en recipiente adecuado.

### **Ventajas:**

- Estandariza la evaluación.
- Reduce subjetividad.
- Permite comparar desempeño entre áreas.

### 3. Rúbricas de Desempeño

Tablas con criterios cualitativos que describen niveles de ejecución (Ej: Excelente, Satisfactorio, En Proceso, Deficiente).

**Ventaja:** Aporta una mirada más profunda que la lista de chequeo, considerando aspectos cualitativos como:

- Nivel de precisión.
- Autonomía en la ejecución.
- Comprensión del proceso.

### 4. Autoevaluación y Coevaluación

Métodos que promueven la autorreflexión y la evaluación entre aprendices.

**Ventajas:**

- Refuerzan la metacognición.
- Promueven la responsabilidad del aprendizaje.
- Complementan la evaluación del monitor.

**Aplicación:** Al finalizar una tarea, el aprendiz completa una autoevaluación, y su par revisa su desempeño, lo que es luego contrastado con el monitoreo oficial.

### Articulación de estas técnicas con el objetivo general del programa dual

Estas técnicas deben integrarse dentro de **un plan de capacitación estructurado**, con módulos para monitores que incluyan:

- Capacitación inicial en instrucción (método demostrativo, comunicación efectiva, gestión del error).
  - Entrenamiento en herramientas de evaluación (listas de verificación, rúbricas, formularios digitales).
  - Simulaciones y microenseñanza supervisada.
  - Evaluación de desempeño de los propios monitores con feedback mensual.
- 2) ¿Cómo pueden los monitores aplicar efectivamente el método demostrativo para que los aprendices desarrollen las competencias requeridas?

El método demostrativo es la **piedra angular** de la enseñanza práctica en contextos productivos donde:

- La precisión técnica y la repetición son críticas.
- Las tareas tienen una fuerte carga manual.
- La seguridad laboral, la calidad sanitaria y la eficiencia operativa son esenciales.

En el entorno hidrobiológico (procesamiento de pescado, mariscos, conservación, empaque), **los errores humanos afectan directamente la productividad y el cumplimiento de normas sanitarias**, por lo que enseñar haciendo es imprescindible.

El éxito de este método **no depende únicamente de mostrar cómo se hace una tarea**, sino de **cómo se estructura la experiencia de aprendizaje desde el punto de vista pedagógico y operativo**.

## 👉 Aplicación detallada del método demostrativo paso a paso

### ◊ Paso 1: EXPLICAR — Construcción del contexto operativo

**Objetivo:** Dar sentido al aprendizaje. El aprendiz debe entender *qué va a hacer, por qué es importante y cómo afecta al proceso productivo*.

#### Acciones clave del monitor:

- **Presentar la tarea con claridad:** nombre de la operación, materiales involucrados, herramientas necesarias.
- **Explicar el propósito productivo:** ¿Qué se logra al ejecutar bien esta tarea? (Ej.: calidad del filete afecta la exportación a mercados europeos).
- **Mencionar estándares de calidad e inocuidad:** temperaturas, cortes, higiene, seguridad personal.
- **Anticipar dificultades comunes:** lo que suele salir mal si no se aplica correctamente.

#### Buenas prácticas:

- Acompañar la explicación con un cartel visual, croquis o esquema del proceso.
- Utilizar ejemplos reales de productos bien y mal terminados.

**Resultado esperado:** El aprendiz se sitúa dentro del proceso productivo y comprende la relevancia de su rol.

◊ **Paso 2: DEMOSTRAR — Modelo de ejecución técnica**

**Objetivo:** Proporcionar una representación visual clara de la ejecución correcta.

**Fase A: Demostración muda (modelo visual puro)**

- El monitor **realiza la tarea sin hablar**, de manera fluida, respetando los protocolos.
- Esto permite al aprendiz **observar con atención exclusiva al movimiento, uso de herramientas y control corporal**.

**Fase B: Demostración narrada (modelo visual-verbal)**

- El monitor **repite la tarea verbalizando cada paso**.
- Se destacan los **gestos críticos**, puntos de control, transiciones y precauciones.

**Detalles que no deben faltar:**

- Enfatizar posiciones correctas del cuerpo (ergonomía).
- Señalar errores comunes que deben evitarse.
- Mostrar cómo verificar el resultado (ej.: control de corte, peso, presentación del producto).

**Ejemplo práctico:**

Durante la tarea de “corte en mariposa” de pescado, el monitor debe mostrar:

- Cómo posicionar el cuchillo en ángulo.
- Cómo hacer presión constante sin romper la carne.
- Dónde detenerse para no dañar la estructura del filete.

**Resultado esperado:** El aprendiz tiene una imagen mental clara de cómo debe ser ejecutada la tarea, incluyendo sus criterios de calidad.

◊ **Paso 3: PRACTICAR — Ejecución guiada por el aprendiz**

**Objetivo:** Transferir el control progresivamente al aprendiz, permitiendo aprender haciendo.

**Proceso recomendado:**

- El aprendiz **realiza la tarea inmediatamente después de la demostración**.
- El monitor **acompaña activamente** la práctica, observando desde cerca.
- **Corrige en el momento**, con indicaciones breves, claras y específicas.
- Se permiten varios intentos, priorizando el **aprendizaje progresivo antes que la velocidad**.

**Buenas prácticas:**

- Fomentar la verbalización del aprendiz: que repita los pasos para asegurar comprensión.
- Acompañar la práctica con listas de chequeo simplificadas.
- Utilizar retroalimentación positiva (“Muy bien al sujetar el pescado; solo ajusta el ángulo del cuchillo.”)

**Aspectos clave:**

- No interrumpir con excesiva corrección: permitir que el aprendiz descubra algunos errores bajo supervisión.
- Registrar observaciones para seguimiento individual.

**Resultado esperado:** El aprendiz **internaliza los pasos** del procedimiento con una ejecución técnica en proceso de mejora, desarrollando memoria motora y comprensión del flujo de trabajo.

◊ **Paso 4: SUPERVISAR — Observación sistemática y retroalimentación**

**Objetivo:** Validar el aprendizaje y ofrecer retroalimentación personalizada.

**Herramientas:**

- **Lista de verificación por tarea (checklist):** permite evaluar objetivamente la ejecución de cada paso.
- **Rúbrica de desempeño (si se aplica):** evalúa aspectos cualitativos como precisión, higiene, autonomía, etc.

**Acciones del monitor:**

- Observa con atención sin interrumpir innecesariamente.
- Anota observaciones: errores comunes, mejoras, ejecución destacada.
- Proporciona **retroalimentación estructurada:**
  - **Inicio con lo positivo.**
  - **Observación específica del error.**
  - **Sugerencia concreta de mejora.**

**Buenas prácticas:**

- Hacer sesiones de retroalimentación individuales y colectivas.
- Mantener registros de desempeño para medir evolución.
- Comparar el desempeño de los aprendices en situaciones reales vs simuladas.

**Resultado esperado:** El aprendiz recibe **orientación específica, motivación para mejorar y claridad sobre su nivel de competencia actual.**

- 3) ¿De qué manera la implementación de listas de verificación puede mejorar la objetividad y consistencia en la evaluación del desempeño de los aprendices?

Las **listas de verificación** o *checklists* son instrumentos pedagógicos-operativos que permiten una **evaluación estandarizada, objetiva y trazable** del desempeño de tareas técnicas. Su implementación sistemática en ambientes productivos como plantas pesqueras fortalece tanto la **calidad formativa** como el **control operativo del aprendizaje práctico**.

 **Beneficios clave y aplicación técnica:**

◊ **1. Claridad en los criterios de evaluación**

Las listas permiten que **todos los monitores apliquen los mismos criterios**, evitando ambigüedades o evaluaciones basadas en percepción subjetiva.

- Cada ítem está formulado como una **acción observable y medible**, alineada a estándares técnicos y de calidad (Ej.: “Usa cuchillo correctamente en corte tipo mariposa”, “Limpia sin dejar restos en vísceras visibles”).
- Se evita la “interpretación libre” de lo que significa hacer bien una tarea. Todos los aprendices son medidos por igual.

 **Impacto:** Transparencia y equidad. Fortalece la confianza del aprendiz y permite tomar decisiones basadas en datos.

◊ **2. Evaluación estructurada del proceso**

Las tareas en plantas hidrobiológicas son usualmente **secuenciales y críticas** (corte, clasificación, empaque, refrigeración, etc.). Las listas aseguran que **no se omita ningún paso clave**.

- El monitor evalúa paso a paso, marcando cumplimiento, errores o nivel de dominio.
- Se puede usar un código simple:  Correcto |  Con asistencia |  Incorrecto

💡 Ejemplo de tarea: “Empaque primario de pescado congelado”  
→ Ítems:

1. Usa guantes sanitarios.
2. Verifica peso del producto.
3. Sella la bolsa al vacío.
4. Coloca la etiqueta según normativa.

🔧 **Impacto:** Homologación de estándares operativos y educativos. Mejora el aseguramiento de calidad desde la formación.

◊ **3. Seguimiento progresivo y trazabilidad**

Al ser un instrumento registrado (en papel o digital), permite monitorear **la evolución individual de cada aprendiz**.

- Se pueden comparar evaluaciones semanales o mensuales.
- Se detectan **patrones de error persistentes** o avances sostenidos.
- Se identifica **quién necesita refuerzo, y en qué punto exacto del proceso**.



**Ejemplo**

**real:**

Si un aprendiz falla sistemáticamente en el control de peso, se puede intervenir directamente en ese punto, sin rehacer toda la formación.

◊ **4. Retroalimentación puntual y efectiva**

Las listas **facilitan una retroalimentación concreta**, rápida y dirigida:

“Observé que realizas el corte correctamente, pero no estás revisando la temperatura final del producto. Es un paso crítico. Vamos a reforzarlo.”

💡 A diferencia de evaluaciones genéricas (“te falta práctica”), la retroalimentación por checklist se focaliza en **comportamientos técnicos observables**.

◊ **5. Comparabilidad y análisis entre áreas o líneas**

Al aplicar la misma lista en diferentes secciones o turnos, se pueden:

- Comparar aprendizajes entre grupos.
- Detectar si hay secciones con mayor rendimiento o mayor tasa de errores.
- Intervenir formativamente donde hay **brechas entre áreas**.

 Las listas se convierten en **fuente de datos pedagógicos**, útiles para análisis transversales.

 **Sugerencia avanzada: Digitalización del sistema de listas**

El uso de **tablets o dispositivos móviles** permite que los monitores:

- Registren evaluaciones en tiempo real.
- Sincronicen datos a una base central.
- Generen reportes automáticos por aprendiz, línea de producción o tarea específica.

Esto reduce errores, agiliza los procesos y facilita la toma de decisiones estratégicas.

- 4) ¿Qué rol desempeña el especialista de seguimiento en la mejora continua del programa de aprendizaje dual y en el apoyo a los monitores?

El **especialista de seguimiento** es el eje articulador entre la formación pedagógica y la producción operativa. Su rol no debe ser el de un simple “verificador” externo, sino un **gestor de calidad educativa continua**. Este perfil profesional cumple funciones clave en cinco dimensiones:

◊ **1. Supervisor pedagógico en terreno**

- Realiza **visitas regulares** a las áreas de formación práctica.
- **Observa sesiones reales** de instrucción entre monitor y aprendiz.
- Usa **instrumentos estructurados de observación docente**, donde analiza:
  - Claridad en la instrucción.
  - Uso de técnicas como el método demostrativo.
  - Clima de aprendizaje, respeto, participación.

⌚ **Ejemplo:** Aplicar una rúbrica para evaluar cómo el monitor guía la práctica del corte de pescado o manipulación higiénica.

◊ **2. Facilitador de retroalimentación para monitores**

- Se reúne periódicamente con los monitores para brindar **retroalimentación personalizada**.
- Identifica **buenas prácticas pedagógicas** y las documenta como modelos replicables.
- Propone **acciones de mejora específicas**:
  - Mejorar el uso de visuales.
  - Incorporar tiempos de reflexión.
  - Corregir sobrecarga de información.

👉 Esta figura ayuda a **profesionalizar el rol del monitor**, mejorando su seguridad, técnica y capacidad formativa.

◊ **3. Evaluador del clima pedagógico y vivencia formativa**

- Levanta información cualitativa mediante encuestas, entrevistas o focus groups.
- Analiza la **satisfacción y motivación de aprendices** y monitores.
- Detecta **brechas formativas, tensiones o cuellos de botella**.

⌚ Ejemplo: Si se detecta que en la sección de congelado hay alta rotación de aprendices, se puede indagar causas: carga excesiva, falta de claridad en tareas, etc.

◊ **4. Coordinador con SENATI u otras entidades formativas**

- Se encarga de la **vinculación institucional entre la empresa y el CETPRO/SENATI**.
- Participa en mesas técnicas, diseña itinerarios formativos y adapta módulos según necesidades reales.
- Coordina **rutas de mejora continua** en conjunto con jefes de planta y responsables de formación.

⌚ Es clave para **mantener la pertinencia curricular** del programa de formación dual.

◊ **5. Analista pedagógico y generador de informes**

- Sistematiza toda la información recogida:
  - Listas de verificación.
  - Reportes de monitores.
  - Observaciones en terreno.

- Elabora **informes trimestrales** para la gerencia, con:

- Resultados.
- Hallazgos.
- Propuestas de mejora.

💡 Transformación recomendada:

Pasar de ser “fiscalizador” a convertirse en un **Líder de innovación educativa**, orientado a la mejora continua, motivación del equipo y sostenibilidad del modelo dual.

- 5) ¿Cómo debería ajustarse el programa de capacitación y evaluación para que responda a las necesidades cambiantes de la industria pesquera y de los aprendices?

La industria pesquera es altamente dinámica: está sujeta a **cambios tecnológicos, normativos, estacionales y de mercado**. Además, los nuevos trabajadores (aprendices) llegan con expectativas y perfiles distintos.

Para asegurar la pertinencia y sostenibilidad del programa de formación dual, se recomienda ajustarlo sobre cinco pilares:

- ◊ **1. Diseño modular, actualizado y flexible**
- El programa debe organizarse por **módulos trimestrales**, revisables y adaptables.
- Incorporar **contenidos emergentes** según:
  - Automatización y mecanización de procesos.
  - Normativas de exportación.
  - Manejo de residuos e inocuidad.

- Ajustarse a la **estacionalidad del recurso hidrobiológico.**
  - ☒ Este enfoque permite **cambiar contenidos sin reestructurar todo el programa.**
    - ◊ **2. Formación personalizada según el perfil del monitor y aprendiz**
- Diseñar **itinerarios formativos diferenciados** para los monitores:
  - Técnicos nuevos sin experiencia pedagógica.
  - Monitores avanzados con experiencia.
- Evaluar el perfil del aprendiz: edad, experiencia previa, nivel educativo.
  - ▢ Incluir **módulos de habilidades blandas**, como comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
  - ◊ **3. Vinculación con indicadores productivos reales (KPI operativos)**

El impacto del programa debe **medirse por su efecto en la producción.**

Indicadores sugeridos:

    - Reducción del tiempo de ejecución de tareas.
    - Disminución de errores técnicos (medido por calidad del producto).
    - Aumento en tasa de retención de aprendices.
    - Satisfacción del cliente interno (supervisores de producción).

☒ Esto **ancla la formación a los resultados del negocio.**

  - ◊ **4. Incorporación de tecnologías educativas**
    - Uso de **simuladores digitales** para prácticas seguras.
    - Grabación de **videos modelo** por monitores destacados.
    - Evaluaciones digitales, plataformas para tracking del progreso, realidad aumentada.

💡 Esto permite atender distintos estilos de aprendizaje y facilita la capacitación en turnos rotativos.

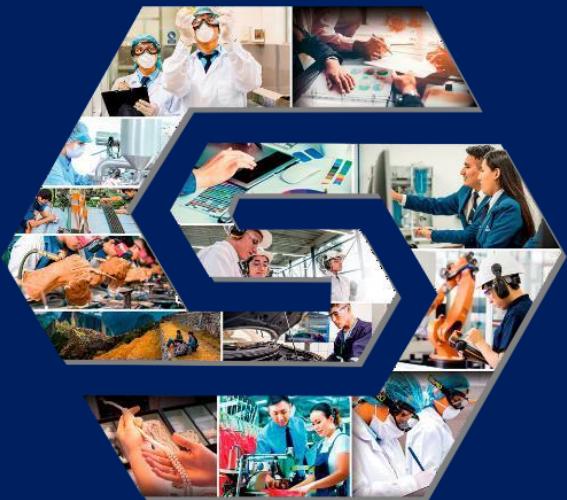
❖ **5. Gobernanza compartida del programa**

- Crear una **mesa técnica semestral** entre:
  - SENATI o CETPRO.
  - Representantes técnicos de producción.
  - Especialistas de seguimiento.
  - Área de calidad.
- Esta mesa valida y ajusta contenidos, propone mejoras y planifica evaluaciones.
  - 👉 Se garantiza así una **alineación estratégica entre la formación y la operación.**

## 6. CONSIDERACIONES PARA EL ENTREGABLE

Entregar una propuesta de solución para el caso práctico, fundamentado con los conocimientos adquiridos a lo largo del curso, aplicando lo aprendido con las tareas y operaciones descritas en los contenidos curriculares.

Generar esquema y/o diagramas alineados a la propuesta de solución del caso práctico.





RDA