



# Diseño Instruccional para el Proyecto Aprendedores basado en la metodología ADDIE

[Nombre del Curso, Equipo de trabajo]



# El proceso de Análisis.



*En la fase de análisis del modelo ADDIE se identifica el problema o necesidad instruccional. También se establecen las metas instruccionales, las métricas de éxito y los objetivos generales. Durante esta fase también se identifica información sobre el alumno, como el entorno de aprendizaje, las preferencias, la demografía y los conocimientos y habilidades existentes.*

## Problema Instructional

*¿Cuál o cuales son los problemas o necesidades instruccionales que intenta resolver? Cuales son las metas.*  
[Escriba aquí ]

---

## Metas y Objetivos

*¿Cuál es el propósito principal de la capacitación? ¿Qué problemas en lo factores de producción intentas resolver?*  
[Escriba aquí ]

---

## Análisis de Audiencia

*Describe la audiencia primaria y secundaria de los que recibirán la capacitación:*

**AUDIENCIA PRIMARIA:** [Nombre de tu audiencia primaria]



### Descripción

- Edad: [Escriba la edad]
- Género: [Mujer/Hombre]
- Rol de trabajo: [Escriba la descripción del trabajo]
- Habilidades Técnicas: [Bajas, Medias o Altas]
- Preferencias de aprendizaje: [Escriba las preferencias de aprendizaje]
- Actitud hacia el entrenamiento: [Escriba la actitud hacia el entrenamiento]

**AUDIENCIA SECUNDARIA:** [Nombre de tu audiencia primaria]



### Descripción

- Edad: [Escriba la edad]
- Género: [Mujer/Hombre]
- Rol de trabajo: [Escriba la descripción del trabajo]
- Habilidades Técnicas: [Bajas, Medias o Altas]
- Preferencias de aprendizaje: [Escriba las preferencias de aprendizaje]

- Actitud hacia el entrenamiento: [Escriba la actitud hacia el entrenamiento]

## Análisis de rendimiento

*¿Qué habilidades y competencias son necesarias para alcanzar los objetivos de la organización? ¿Qué habilidades necesita tener la organización en el futuro? ¿Qué comportamientos, habilidades y actitudes deben cambiar?*

### ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO

#### Comportamiento actual

- [Item 1]
- [Item 2]
- [Item 3]

#### Comportamiento futuro deseable

- [Item 1]
- [Item 2]
- [Item 3]

### ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES

#### Habilidades actuales

- [Item 1]
- [Item 2]
- [Item 3]

#### Habilidades futuras deseables

- [Item 1]
- [Item 2]
- [Item 3]

### ANÁLISIS DE LA ACTITUD

#### Actitud actual

- [Item 1]
- [Item 2]
- [Item 3]

#### Actitud futura deseable

- [Item 1]
- [Item 2]
- [Item 3]

## Capacitación actual y los recursos con los que contamos

*¿Qué recursos de capacitación y mejora del rendimiento ya existen?*

[Escriba Aquí]

## Diseño



*La fase de diseño del modelo ADDIE establece objetivos de aprendizaje, métodos y actividades de instrucción, guiones gráficos, contenido, conocimiento de la materia, bosquejos de lecciones y recursos de medios.*

### Objetivos del aprendizaje

*¿Cuál es la estructura del curso y los objetivos de aprendizaje asociados?*

LECCIÓN #	TÍTULO DE LA LECCION	OBJETIVOS DEL APRENDIZAJE
#1	[Título de la lección, curso o bloque]	[Objetivos]
#2	[Título de la lección, curso o bloque]	[Objetivos]
#3	[Título de la lección, curso o bloque]	[Objetivos]
#4	[Título de la lección, curso o bloque]	[Objetivos]

### Diseño del Storyboard

*Resuma las narraciones de audio del curso, los guiones en pantalla y las interacciones de aprendizaje.*

Lección #1	Título de lección [Nombre]		
Pag.1	Audio Narración	Texto en pantalla	Interacciones de aprendizaje
	[Texto]	[Texto]	[Texto]

Lección #2	Título de lección [Nombre]		
Pag.1	Audio Narración	Texto en pantalla	Interacciones de aprendizaje
	[Texto]	[Texto]	[Texto]

Lección #3	Título de lección [Nombre]		
Pag.1	Audio Narración	Texto en pantalla	Interacciones de aprendizaje

[Texto]

[Texto]

[Texto]

Lección #4	Título de lección [Nombre]		
Pag.1	Audio Narración	Texto en pantalla	Interacciones de aprendizaje
	[Text]	[Text]	[Text]

## Métodos y estrategias de aprendizaje

*¿Cuál es el enfoque educativo general y la metodología de aprendizaje?*

- ☐ Taxonomía de Bloom
- ☐ Teoría de los primeros principios de instrucción de Merrill
- ☐ Modelo de Dick y Carey
- ☐ Modelo de diseño de Kemp
- ☐ Los 9 eventos de instrucción de Gagne
- ☐ Mapeo de acciones

## Metodología para el desarrollo de entregables



*Seleccione los siguientes métodos que usará para entregar su contenido de capacitación:*

- ☐ Conferencia
- ☐ Demonstraciones
- ☐ Debates
- ☐ Prácticas
- ☐ Juegos de rol
- ☐ Enseñaza en grupo
- ☐ Practicas
- ☐ Estudios de caso
- ☐ Cuestionarios

## Prototipo del curso

*A continuación, se presentan algunos ejemplos que demuestran la apariencia general y el enfoque del curso:*

[Insertar imágenes de referencia de la apariencia de el curso]



# Desarrollo

*La fase de desarrollo del modelo ADDIE es donde los diseñadores de instrucción desarrollan el contenido y las interacciones de aprendizaje descritas en la fase de diseño. Durante esta fase, el contenido se escribe y los gráficos, el audio y la fotografía también se producen y empaquetan.*

## Consideraciones generales de desarrollo

METODO	SI/NO	DESCRIPCIÓN
Herramientas de Desarrollo de cursos	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]
PowerPoint	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]
Audio	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]
Videos	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]
Pruebas	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]
Fotografías	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]
Gráficos	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]
Social Media	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]
Folletos	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	[Escriba Aquí]

Asignaciones de trabajo previas

Si ☐ No ☐

[Escriba Aquí]

Traducciones

Si ☐ No ☐

[Escriba Aquí]

---

## Contenido Existente

*¿Qué contenido o material de capacitación ya existe que puede aprovechar para su capacitación?*

[Escriba Aquí]

---

## Implementación



*Durante la parte de implementación del modelo ADDIE, el diseñador de instrucción entrega el contenido y los materiales a Learning Management Systems (LMS) o directamente al capacitador para eventos de capacitación en vivo. El diseñador instruccional también proporciona la capacitación y la comunicación necesarias para los capacitadores, facilitadores, PYME o instructores.*

## Vehículos de entrega de entrenamiento

*¿Cuál es el método de entrega de entrenamiento primario? Seleccione todas las que correspondan.*

- ☐ Entrenamiento en línea
- ☐ Learning Management System (LMS)
- ☐ Aula invertida
- ☐ Webinar
- ☐ Manuales
- ☐ Blended (Aula invertida & En línea)

---

## Estrategia de comunicación

*Describe cómo la audiencia se informará sobre el programa de capacitación. Describe cómo se comunicará con la audiencia de forma continua en relación con los cambios, actualizaciones, etc.*

[Escriba Aquí]

---

## Plan de gestión de cambio

*¿Cómo impactará esta implementación de la capacitación los nuevos procesos o la manera en que las personas hacen su trabajo? ¿Cómo puedes ayudarles a adaptarse a estos cambios?*

[Escriba Aquí]

---

## Fecha de entrega

¿Cuándo se entregará el producto de entrenamiento? ¿Hay posibles riesgos o limitaciones para entregar a tiempo?  
¿Prioridad?



[00/00/0000]

---

## Evaluación



Durante la fase de evaluación del modelo ADDIE, el diseñador de instrucción determina cómo se verá el éxito y cómo se medirá. Muchas veces, la evaluación consta de dos fases: formativa y sumativa. La evaluación formativa es iterativa y se realiza a lo largo de los procesos de diseño y desarrollo. Esto ocurre durante todo el proceso ADDIE. La evaluación sumativa consiste en pruebas que se realizan después de que se entregan los materiales de capacitación. Los resultados de estas pruebas ayudan a informar al diseñador instruccional y a las partes interesadas sobre si la capacitación logró o no sus objetivos originales descritos en la fase de análisis.

## Métricas de éxito

¿Cómo medirá el éxito? ¿Cómo se relacionan estos con los resultados deseados?

[Escriba Aquí]

---

## Trazabilidad

¿Utilizará un sistema de gestión de aprendizaje para realizar un seguimiento de sus resultados?

- ☐ Sí  
☐ No

---

## Evaluación Formativa

Describe cómo capturar y evaluar los comentarios de los alumnos a lo largo del proceso de diseño y desarrollo del curso.

[Escriba Aquí]



## Evaluación aditiva

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PLAN DE ACCIÓN
Terminación	<i>¿Completó el alumno la formación deseada? Esto podría medirse a través de las tasas de finalización de LMS o la asistencia a clase.?</i>	[Escriba Aquí]
Reacción	<i>¿Cómo se sintieron los estudiantes acerca de la capacitación o la experiencia de aprendizaje? Esto podría medirse a través de una encuesta o grupos focales?</i>	[Escriba Aquí]
Desempeño	<i>Que tan bien se aplicó las capacitación?</i>	[Escriba Aquí]
Resultados	<i>¿Qué impacto tuvo la formación en el negocio? Esto se podría realizar observando las métricas de la organización o la capacitación previa y posterior de KPI.</i>	[Escriba Aquí]

*Describe cómo medirá la efectividad de su entrenamiento utilizando los 4 niveles de evaluación de Kirkpatrick.*

