



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS**

**COLEGIO DE PEDAGOGÍA**

**PROPUESTA PEDAGÓGICA ORIENTADA A LA CAPACITACIÓN DE  
INTÉRPRETES QUE ASISTEN A INDÍGENAS EN JUICIOS ORALES  
EN EL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS DE PROCURACIÓN Y  
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

**T E S I N A**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

**ALEJANDRA REYNA CHÁVEZ**

DIRECTOR DE TESIS

**DR. VÍCTOR FRANCISCO CABELLO BONILLA**



CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO 2016



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **Dedicatorias**

*Dedico esta Tesis a:*

*La vida, por enseñarme y aprender de cada logro y fracaso, por lo maravillosa que es al permitirme disfrutar cada momento de ella.*

*A mis padres, por todo su amor, consejos y por ser los mejores modelos de vida.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México, por ser mí casa y recinto del conocimiento y las ideas.*

*Al Dr. Víctor Cabello Bonilla, por sus sabios consejos e invaluable guía durante el desarrollo de este proyecto.*

*A la Subdirección de Acreditación y Certificación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, por brindar el apoyo requerido para la realización de este proyecto.*

*A cada una de las personas que fueron fuente de inspiración y motor para iniciar y concluir este proyecto.*

*Muchas Gracias.*

## Índice

<b>Introducción</b>	<b>6</b>
<b>Capítulo 1. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)</b>	<b>11</b>
1.1 Antecedente histórico del CONOCER	11
1.1.1. Qué es el CONOCER	15
1.2 Sistema Nacional de Competencias	16
1.2.1 Funcionamiento del Sistema Nacional de Competencias	17
1.2.2 ¿Qué es un estándar de competencia?	19
1.2.3 ¿Quiénes intervienen en la elaboración de los estándares de competencia?	21
1.2.4 ¿Qué evalúa un estándar de competencia?	22
1.3 Qué son las competencias laborales de acuerdo al Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)	24
1.4 El proceso de capacitación, evaluación y certificación de competencia laboral de acuerdo al CONOCER	27
1.5 Qué evalúa el estándar de competencia EC0015 “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia”	30
1.5.1 Las implicaciones educativas y pedagógicas del modelo de competencia laboral enfocado a los intérpretes bilingües	43
<b>Capítulo 2. Lenguas indígenas, bilingüismo y certificación</b>	<b>48</b>
2.1 Diversidad lingüística en México	48
2.2 Problemáticas de las poblaciones hablantes de lenguas indígenas en materia de justicia	54

2.3 Marco normativo en materia de procuración y administración de justicia en México para pueblos indígenas	57
2.4 Profesionalización de intérpretes, en el ámbito de procuración y administración de justicia en lenguas indígenas	60
2.4.1 El proceso de certificación de competencias laborales para intérpretes hablantes de lenguas Indígenas	61
<b>Capítulo 3. Fundamentación pedagógica para el diseño de un curso de capacitación a distancia</b>	<b>67</b>
3.1 La capacitación a distancia	67
3.1.1 ¿Qué es la capacitación a distancia?	68
3.1.2 Tipos de capacitación a distancia	70
3.2 Teorías de enseñanza-aprendizaje en la capacitación a distancia	74
3.2.1 Conductismo	74
3.2.2 Constructivismo	77
3.2.3 Aprendizaje situado	79
3.3 El diseño instruccional	82
3.3.1 ¿Qué es el diseño instruccional?	83
3.3.2 Modelos de diseño instruccional	86
3.3.3 Modelo ADDIE	90
3.4 Materiales y herramientas para la comunicación utilizadas en el diseño de cursos de capacitación a distancia	94
3.4.1 Materiales	94
3.4.2 Tipos de materiales y sus características	95
3.4.3 Herramientas para la comunicación en cursos de capacitación a distancia	97
3.4.4 Tipos de herramientas para la comunicación y sus características	99
3.5 El modelo de competencia laboral en los procesos de capacitación a distancia	101
3.5.1 Los programas de capacitación con base en estándares de competencia laboral	104

<b>Capítulo 4. Propuesta pedagógica</b>	<b>108</b>
4.1 Atención a los intérpretes bilingües en los procesos de capacitación, evaluación y certificación de acuerdo al INALI	<b>109</b>
4.2 Características de los intérpretes bilingües	<b>110</b>
4.3 Propuesta del curso de capacitación para intérpretes bilingües que asisten a indígenas durante los juicios orales	<b>115</b>
4.3.1 Conformación del equipo de trabajo	<b>116</b>
4.3.2 Plataformas tecnológicas enfocadas a la educación	<b>118</b>
4.3.3 ¿Qué es un guion instruccional?	<b>120</b>
4.3.4 Fases del diseño instruccional a partir de modelo ADDIE	<b>121</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>168</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>173</b>
<b>Referencias electrónicas</b>	<b>176</b>
<b>Anexo</b>	<b>182</b>

## Introducción

En México, 6.9 millones de personas hablan una lengua indígena, de acuerdo al censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2010<sup>1</sup>. Sin embargo esto se ha convertido en una problemática central debido a que las personas indígenas monolingües a menudo son discriminadas por motivos de costumbres, cultura, e incluso por su lengua.

Lamentablemente muchas personas indígenas se encuentran en prisión solo por el hecho de no hablar la lengua española, lo que impide la comunicación entre las autoridades competentes y los hablantes de lenguas indígenas. Por ello el marco legal nacional e internacional ampara el derecho de los pueblos indígenas a expresarse en su lengua indígena en todo trámite relacionado con la procuración y administración de justicia; por lo tanto, es derecho de una persona indígena no hablante del español, contar con un intérprete que lo acompañe y asista durante todo su proceso legal.

Ante esta problemática y con la idea que las personas indígenas que se encuentran en prisión tengan acceso a la justicia, se han implementado diversas acciones. Una de ellas es la profesionalización, formación y capacitación de la práctica del intérprete hablante de lengua indígena y el español, para garantizar que durante los juicios las personas indígenas sean asistidas por intérpretes que sean capaces de construir un puente de comunicación entre las autoridades correspondientes y el hablante de lengua indígena.

Los intérpretes bilingües han aprendido a realizar la función de interpretar por las necesidades de su comunidad, por ejemplo, el acceder a servicios públicos, trámites, o simplemente la búsqueda de supervivencia de sus comunidades, Asimismo muchos de ellos han desarrollado diversas habilidades y conocimientos debido a su experiencia laboral y perfil educativo.

---

<sup>1</sup>Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Censo de población y vivienda 2010, principales resultados VI, 57-67. Recuperado el 21 de octubre de 2015 en: <[http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi\\_result/cpv2010\\_principales\\_resultadosVI.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosVI.pdf)> [Consulta: 10 enero 2014].

La lengua materna de la mayoría de los intérpretes es la indígena, y como segunda lengua aprendieron el idioma castellano. Por lo anterior cabe catalogar que los intérpretes con esas características se les denominan intérpretes prácticos o naturales, en otra palabra han adquirido los conocimientos para ejercer la función de intérpretes por medio de la experiencia.

Es por ello que surge el interés de plasmar en el presente trabajo de tesina, una propuesta de capacitación basada en el estándar de competencia EC0015 “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia”, debido a que el estándar de competencia es un documento que refleja la profesionalización de la función laboral del intérprete y que sirve como referente para la evaluación y certificación de las personas que desempeñan esta función en procesos de procuración y administración de justicia, así mismo la propuesta va enfocada específicamente a los intérpretes que ya realizan la función dentro de las diversas instituciones encargadas de impartir justicia y, para los intérpretes que se han acercado al Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) para obtener un certificado que les reconozca su labor que han aprendido por medio de la experiencia laboral.

Conjuntamente la propuesta del curso de capacitación procura tomar como herramienta didáctica a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), como un medio que permita ampliar la oferta formativa, la calidad de la enseñanza, el acceso al conocimiento en cualquier lugar y en cualquier momento.

En ese sentido el objetivo del presente trabajo es:

Diseñar un curso a distancia a partir del estándar de competencia EC0015 “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia” porque los intérpretes bilingües hablantes de lenguas indígenas y el español requieren capacitar sus conocimientos adquiridos a lo largo de la vida, para que estos sean evaluados con fines a certificación, en la función laboral de interpretación, como una forma que en los juicios orales los indígenas al ser asistidos por intérpretes competentes garantizando así los derechos de los indígenas.

A partir del objetivo se desprende el siguiente supuesto:

Si a partir de la capacitación de los intérpretes y sus saberes adquirido a través de la praxis, los hablantes de lenguas indígenas y español que fungen como intérpretes en juicios orales se logra fortalecer los conocimientos del intérprete, entonces por medio de la evaluación y certificación de competencia laboral en la función de interpretación, se garantiza la calidad del servicio de interpretación, y la eficacia en el sector social y la garantía de los derechos de los pueblos indígenas.

Como se observa, a partir del objetivo y del supuesto, se busca diseñar una propuesta que fortalezca los conocimientos que los intérpretes han adquirido por medio de la práctica con los conocimientos que señala el estándar de competencia EC0015. Se prevé que la propuesta sea implementada por medio del Sistema de Educación a Distancia, para brindar amplia cobertura a todas aquellas personas interesadas en reforzar sus conocimientos para posteriormente evaluarse con fines a certificación.

Para dar cumplimiento al objetivo del trabajo, este se organiza en cuatro capítulos. El primer capítulo aborda la creación de Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), ya que con él nace el Sistema Nacional de Competencias (SNC), encargado de la normalización de las competencias de las personas dentro de un sector determinado.

En el mismo capítulo se define qué son las competencias laborales, a partir de la concepción del CONOCER. Se describe el proceso de capacitación, evaluación y certificación de Competencia Laboral de acuerdo al CONOCER y por último se describen los criterios de desempeños, productos, conocimientos, las actitudes, hábitos y valores que debe demostrar saber un intérprete.

El segundo capítulo justifica por qué implementar un curso de capacitación dirigido a intérpretes hablantes de lenguas indígenas. Dentro del capítulo se describe la diversidad lingüística en México, pero también las problemáticas que enfrentan las poblaciones indígenas en materia de justicia, así como el marco legal nacional como internacional que se ha impulsado ante dicha problemática y, por último, la

implementación de acciones por parte de instituciones públicas para la profesionalización de la actividad del intérprete.

En el tercer capítulo se presenta la fundamentación pedagógica para el diseño del curso de capacitación a distancia que se plantea. Dentro del apartado se define la capacitación a distancia a partir de una revisión teórica de la educación a distancia, Asimismo, se describen y analizan las teorías de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de los modelos de Diseño instruccional, tales teorías son: conductismo, constructivismo, y el aprendizaje situado, ya que el conocimiento de estas teorías permite desarrollar actividades de aprendizaje acordes al modelo que se proyecta seguir. De ahí se direcciona el capítulo a describir los diversos modelos de Diseño instruccional, para después describir el modelo ADDIE, que es el modelo sugerido para el desarrollo de la propuesta de capacitación a distancia. También se exponen los materiales didácticos utilizados en los cursos de capacitación a distancia, así como las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que son los medios que hacen posible el contacto entre el intérprete, tutor, contenidos y el material didáctico.

Finalmente el cuarto capítulo, refleja el resultado de la teoría de los capítulos anteriores; en dicho apartado se desarrolla la propuesta y diseño del curso de capacitación con modalidad a distancia como una herramienta de fortalecimiento de conocimientos previos con los conocimientos que señala el estándar de competencia EC0015, para la evaluación y certificación de intérpretes hablantes bilingües que asisten a indígenas monolingües durante los juicios orales, para que la actividad del intérprete de lenguas indígenas tenga un reconocimiento con validez oficial, el aumento de la calidad del servicio en el sector social y la garantía de los derechos de los pueblos indígenas.

Para finalizar el presente trabajo se da cuenta de las conclusiones, fundamentadas en el desarrollo del documento.

*“Es la educación la que genera mejores condiciones de justicia;  
educar evita la necesidad de castigar”.*

*Justo Sierra Méndez*

# Capítulo 1

## Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)

Para iniciar el presente trabajo de investigación y contextualizar el mundo de las competencias laborales en México, es necesario observar al Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Para ello se plantean algunas preguntas iniciales: ¿para qué se creó el CONOCER?, ¿cómo se creó el CONOCER?, ¿cuándo empezó a brindar servicio el CONOCER? En el presente apartado daremos respuesta a estos cuestionamientos.

### 1.1. Antecedente histórico del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)

La década de los 90s fue el parteaguas para el inicio de la reestructuración económica en todo el continente Americano, en particular dentro del ámbito de la expansión del comercio. La entrada de un nuevo modelo económico (el neoliberalismo) que involucra la generación de una serie de tratados que modifican la noción tradicional del comercio en México.

De acuerdo a Rodríguez Gómez el 17 de diciembre de 1992 México, Canadá y Estados Unidos de América firman el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), entrando en vigor el 1 de enero de 1994.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> El Tratado de Libre Comercio de América del Norte, es un tratado que establece una zona de libre comercio entre México, Canadá y E.U. EL TLCAN fue uno de los primeros acuerdos de libre comercio que incluyó al sector de servicios. Además, en el TLC entre Estados Unidos y Canadá se desarrolló un capítulo que incluyó a los servicios profesionales. En el TLCAN el suministro de servicios profesionales y, por lo tanto, la posibilidad de tránsito regulado de profesionales a los mercados de trabajo de los tres países fueron elementos considerados desde el diseño original del convenio. El tratado estableció distintas fórmulas para facilitar la exportación de servicios profesionales mediante la modalidad definida como "Presencia de personas físicas en el extranjero". Bajo dicha modalidad se entiende que un proveedor se desplaza físicamente al exterior con objeto de ofrecer el servicio correspondiente. Esta forma de suministro implica, por definición, la movilidad transfronteriza de personas, y consecuentemente el requisito de pactar condiciones para el traslado y la permanencia en el país extranjero, así como reglas para la práctica laboral o profesional respectiva. Véase: Rodríguez Gómez, Roberto. (2013). El TLCAN y las profesiones: Un estado de la cuestión. Revista de la educación superior, 42(167), 197-223. Recuperado el 27 de octubre de 2015, en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018527602013000300004&lng=es&tlngs=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018527602013000300004&lng=es&tlngs=en) (inglés).

El Tratado afianza el compromiso de promover el empleo y el crecimiento del comercio, para así aumentar la competitividad en los tres países.

A partir de ese momento la organización política, estructural y económica del país empieza a reformarse, involucrando sin duda alguna al ámbito educativo. Con dicha reestructuración, las instituciones encargadas de impartir educación y en específico la educación técnica y media superior deben responder a las nuevas necesidades que el país y el mercado laboral demandan: “personas productivas para afrontar una inestabilidad y movilidad laboral que requiere de una mayor adaptabilidad y una aptitud en la que el trabajador aprenda haciendo dentro del campo laboral”<sup>3</sup> Este proceso de cambios, tanto económicos, educativos y laborales, abre una disyuntiva y deja atrás la idea de que el trabajador es productivo a partir del cumplimiento de sus tareas encomendadas por un jefe, por lo que en ese momento se inicia la búsqueda de herramientas que demuestren que una persona sabe realizar sus funciones de manera óptima.

Este proceso de transición no fue automático, en efecto, el Sistema Educativo Nacional se vio en la necesidad de realizar acciones que adoptaran el nuevo paradigma que se veía venir; la educación basada en el *saber hacer*, como respuesta a la reestructuración del comercio global y a las exigencias del mercado laboral.

En ese sentido se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de julio de 1993 un año después de la firma del TLCAN, la Ley General de Educación, señalando en su artículo 45 que la Secretaría de Educación Pública (SEP) conjuntamente con las demás autoridades federales convenientes, establecer un régimen de certificación de saberes que fuera aplicable en toda la República.<sup>4</sup> Estrategia que más adelante formaría parte de la Reforma Integral de la Educación.

---

<sup>3</sup> Schkolnik, M.; Araos, C. y Machado, F. (2005). *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas (CEPAL). p. 5

<sup>4</sup> Convenio de coordinación para la aplicación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación y de adhesión al régimen de certificación a través de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencia Laboral que celebra la Secretaría de Educación Pública, Secretaría del Trabajo y

De la misma forma, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000 especifica en su apartado de educación para adultos y formación para el trabajo que uno de sus objetivos era elevar la productividad en el ámbito laboral, por medio de una formación permanente que desarrollara conocimientos, habilidades y destrezas, utilizando como estrategia a la capacitación para el trabajo. Vinculando así a la educación con la industria, pero teniendo claro que el proceso de formación continua (capacitación) estaría fundamentado en normas detalladas por personas expertas, elevando así la productividad de los trabajadores y facilitando en ellos su movilidad en la industria, incluso en otras regiones, respondiendo con ello las demandas del sector productivo en especial el de servicios.

Estas estrategias, objetivos y lineamientos planteados en ambos documentos deberían verse visualizados en un proyecto evidente, ofreciendo la tarea a dos secretarías que vincularían perfectamente a la educación con el sector productivo y viceversa, se hace referencia a la Secretaría de Educación Pública (SEP) y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Ambas fueron las encargadas de iniciar, desarrollar e implementar el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC). Proyecto que fue publicado en el DOF en agosto de 1995.

El objetivo del proyecto es elevar la calidad de la educación técnica y la capacitación que se imparte en el país, con el fin de procurar mejores condiciones de empleo para los alumnos, trabajadores en activo y desempleados, y promover la calidad de los recursos humanos que requieren las empresas para asumir el reto de la competitividad y productividad del país.<sup>5</sup>

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) indujo a los sectores productivos (industria) a elaborar normas que describan los elementos esenciales para ejecutar una actividad específica con un nivel de desempeño idóneo y así responder a la calidad de la educación técnica y la

---

Previsión Social y el estado de Aguascalientes. Diario Oficial de la federación (DOF), Aguascalientes, México, 14 de julio de 1999.

<sup>5</sup> *Ibidem.* p.2.

capacitación<sup>6</sup>, y el resultado se reflejará en la productividad del país, respondiendo a las exigencias de la globalización.

El proyecto está integrado por cuatro ejes:

- a) Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral
- b) Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación
- c) Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral
- d) Información, Evaluación y Estudios

Dentro del eje del Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales se establece un acuerdo para que ambas secretarías establezcan los lineamientos para el desarrollo de las Normas Técnicas de Competencia Laboral en donde se detallan los conocimientos, las habilidades y destrezas que debe demostrar saber una persona, con el fin de que esos saberes sean certificables.

Los sectores de trabajadores y de empresarios son los encargados de definir dichas normas que expresan los requerimientos necesarios para el correcto desempeño de las funciones de los trabajadores.

El PMETyC también sirvió como base legal para el funcionamiento de un fideicomiso que se estableció en conjunto con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), para dar comienzo con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) el 02 de agosto de 1995. Que en un inicio fue llamado Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, y como menciona Frausto Sánchez las funciones principales del consejo son: planear, operar fomentar y actualizar los sistemas de normalización y certificación de competencia laboral que forman parte del PMETyC<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Convenio de coordinación para la aplicación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación y de adhesión al régimen de certificación a través de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencia Laboral que celebra la Secretaría de Educación Pública, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el estado de Aguascalientes. (DOF), Aguascalientes, México, 14 de julio de 1999. Social y el estado de Aguascalientes. Diario Oficial de la federación (DOF), Aguascalientes, México, 14 de julio de 1999.

<sup>7</sup> Frausto, S. M. (2000). CONOCER: Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Ingenierías. Vol. III, No. 7. 52-57. Recuperado el 01 de noviembre de 2015, en <http://ingenierias.uanl.mx/7/index.html>

### 1.1.1. Qué es el CONOCER

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es una entidad paraestatal del gobierno federal, agrupada o sectorizada en la Secretaría de Educación Pública. Siendo ésta presidida por dicho órgano, y de suplente la Secretaría de Educación Media Superior (SEMS). El CONOCER es una entidad gubernamental que trabaja conjuntamente con otras dependencias, por ejemplo con la STyPS.

Ambas instituciones han incorporado la participación de tres sectores sociales, que, fungen como consejeros y expertos en áreas específicas, y son los sectores; gobierno, empresarial y laboral.

De acuerdo con el siguiente esquema, cada sector está conformado por diversas dependencias públicas:



Figura No.1 Presentación CONOCER<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Tomado del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, CONOCER. (2015). Hacia un Sistema Nacional de Competencias de las Personas, que contribuya a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de todos los mexicanos. Presentación Institucional. Recuperado el 28 de octubre de 2015, en <http://www.conocer.gob.mx/>

“El propósito del CONOCER es dar a México, a través del Sistema Nacional de Competencias (SNC) de las personas, un instrumento impulsado desde el sector educativo, para fortalecer su competitividad económica, capacidad de crecimiento y progreso social para beneficio de todas y todos los mexicanos”.<sup>9</sup>

La misión del CONOCER retomando uno de los objetivos del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación que es promover, desarrollar, difundir y consolidar dentro de todo el país el Sistema Nacional de Competencias.

## **1.2 Sistema Nacional de Competencias**

El Sistema Nacional de Competencias (SNC), es un conjunto de herramientas y estrategias que buscan impulsar y promover la competitividad económica, desarrollo educativo y el progreso social del país, respondiendo a las demandas y el mejoramiento de los cuatro sectores del país: el productivo, el social, el educativo y de gobierno. Cada uno de estos sectores necesita de personas altamente competitivas para realizar funciones específicas.

¿Cómo logra el SNC incrementar la competitividad de las personas en dichos sectores?

El SNC maneja un modelo de competitividad encaminado especialmente hacia al trabajador, en donde pueden mejorar la competitividad de las empresas, mejorar la productividad y el servicio que brindan las instituciones gubernamentales y los servicios que se ofrecen directamente a la sociedad.

El incremento de la competitividad de un individuo se logra según el SNC por medio de un proceso en donde intervienen tres etapas; la capacitación, la evaluación y la certificación. Anteriormente el proceso de capacitación consistía en brindar conocimientos, y al acreditar el curso, se otorgaba una constancia de participación. Pero, actualmente la competitividad del capital humano no se desarrolla solo con la capacitación; ya no se trata de tener personas sólo capacitadas, sino personas con

---

<sup>9</sup> CONOCER. (s.f.). Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER México. Recuperado el 02 de noviembre de 2015, de <http://www.conocer.gob.mx/>

competencias certificadas.<sup>10</sup> El nuevo modelo para la competitividad de capital humano es por medio de la capacitación, la evaluación y la certificación de los conocimientos.

Por tanto, el SNC propone evaluar los conocimientos, las habilidades y destrezas que un sujeto posee, que a su vez se vieron fortalecidas por medio de un proceso previo de formación o capacitación.

### **1.2.1 Funcionamiento del Sistema Nacional de Competencias**

El SNC funciona a partir del trabajo integrado por tres niveles de operación que son:

- El órgano de gobierno del CONOCER
- Comités Sectoriales de Gestión por Competencias
- Los sectores empresariales y de trabajadores, el sector social, educativo y el de gobierno

El órgano de gobierno del CONOCER ocupa un nivel estructural que, en otras palabras, establece las bases para el funcionamiento del SNC. Lo conforman las autoridades del CONOCER, personas representantes a nivel nacional de trabajadores y de empresarios o empleadores. Este nivel es el encargado de instaurar el marco legal, buscar y firmar los diversos convenios que le den reconocimiento y validez oficial a nivel nacional e internacional a la certificación de competencias laborales.

El Comité de Gestión por Competencias ocupa un nivel estratégico. Está conformado por un grupo de personas, empresas u organizaciones que representan a un sector ya sea productivo, social o de gobierno. Este nivel desarrolla los Estándares de Competencia (EC) y los Instrumentos de Evaluación de Competencia (IEC). Ambos documentos son elaborados por expertos que se encargan de determinar los conocimientos, las habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que requiere una persona para ejecutar una función específica y

---

<sup>10</sup> Centro virtual de conocimiento (CONOCER). Sistema Nacional de Competencias: Propósitos y Principios. Recuperado el 07 de noviembre de 2015, en <http://www.conocer.gob.mx/index.php/centrovirtual>

así realizar su trabajo con un alto nivel de desempeño. En este nivel se elabora también el perfil de las personas que son posibles candidatos a la evaluación y certificación de competencias laborales.

El Comité define las estrategias para la implementación de la evaluación y certificación de competencias laborales.

Por último, los sectores empresariales, de trabajadores, social, educativo y el de gobierno, ocupan el nivel operativo, y son los encargados de diseñar e impartir la capacitación, organizar y realizar la evaluación y tramitar los certificados. De acuerdo con la página de internet del CONOCER, dentro de este nivel se encuentran los sujetos encargados de realizar los procesos de capacitación, evaluación o certificación:

- Entidades de Certificación y Evaluación (ECE): son las personas morales, organizaciones o instituciones públicas o privadas, unidades administrativas de alguna dependencia, entidad o su similar en los niveles de Gobierno Federal, Estatal o Municipal, acreditadas por el CONOCER para capacitar, evaluar y/o certificar las competencias laborales de las personas, con base en Estándares de Competencia.
- Organismos Certificadores (OC): es la persona moral, organización o institución pública o privada, unidad administrativa de algunas Dependencias, Entidad o su similar en los niveles de Gobierno Federal, estatal o municipal acreditada por el CONOCER, que solamente tiene la concesión para certificar las competencias de las personas, con base en Estándares de Competencia.
- Centros de evaluación (CE): Un Centro de Evaluación es la persona moral, organización o institución pública o privada, unidad administrativa de algunas Dependencias, Entidad o su similar en los niveles de Gobierno Federal, estatal o municipal acreditada por el CONOCER. Los CE dependen de una Entidad de Certificación y Evaluación o de un Organismo Certificador y solo tienen la facultad de realizar el proceso de evaluación, ya que la certificación la realiza la ECE a cargo.
- Evaluadores Independientes (EI): Es la persona física autorizada por el CONOCER y una ECE para evaluar las competencias de personas con base en un determinado Estándar de Competencia.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> CONOCER. (s.f.). Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales –CONOCER México. Recuperado el 09 de noviembre de 2015, en <http://www.conocer.gob.mx>

Con el siguiente esquema se identifica el funcionamiento del CONOCER.

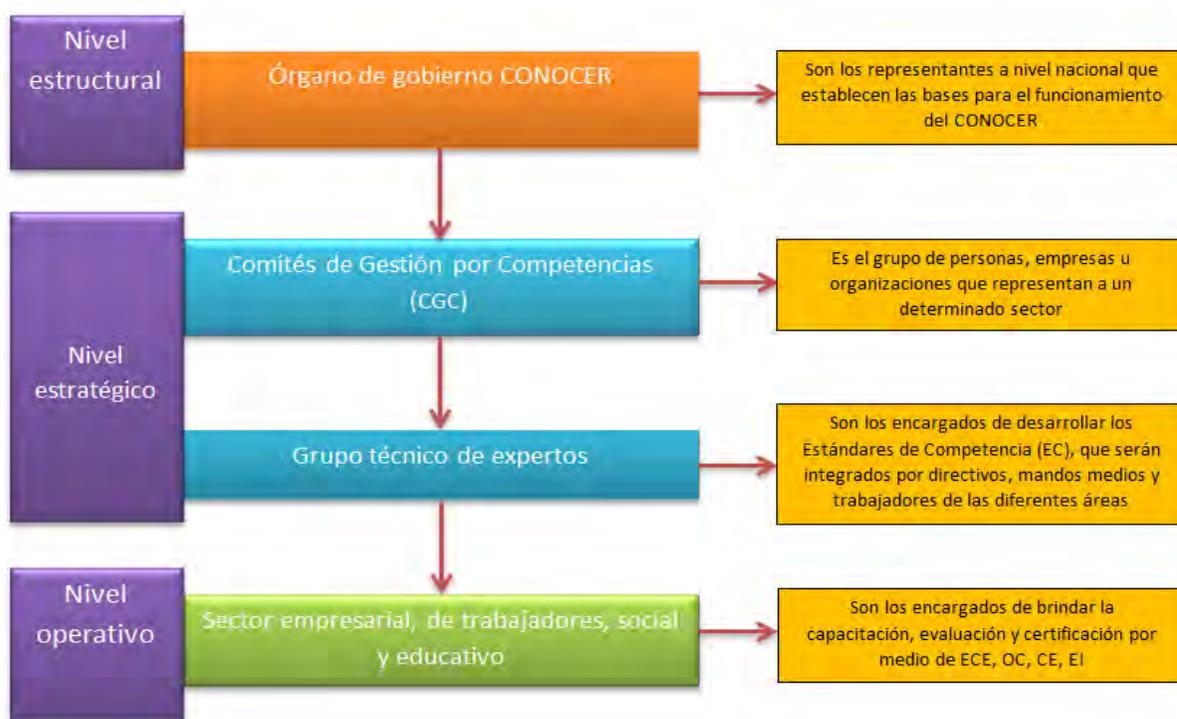


Figura No.2 Elaboración a partir de la página de internet del CONOCER.<sup>12</sup>

De acuerdo a lo anterior, el Sistema Nacional de Competencias (SNC) está conformado por diversos sectores sociales y productivos que conjuntamente elaboran reglas y normas para la creación de estándares de competencia laboral, que forman parte de una nueva forma de vincular el *saber hacer* que demandan las empresas al curriculum escolar.

### 1.2.2 ¿Qué es un estándar de competencia?

Hay que señalar que en el PMETYC, dentro del eje nombrado como Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, que fue uno de los lineamientos para la conformación del CONOCER y a su vez del SNC, eje en que detallaron los conocimientos, las habilidades y destrezas que debe demostrar saber una persona con el fin que esos saberes queden plasmados en un documento y sirva de referente para procesos formativos o de capacitación, y lo más importante puedan ser certificables.

<sup>12</sup> Tomado de CONOCER. (s.f.). Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales –CONOCER México. Recuperado el 09 de noviembre de 2015, en <http://www.conocer.gob.mx>

Cuando el SNC comenzó a operar, el documento se llamó Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL), el cual es un documento con enunciados que detalla los conocimientos, las habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe poseer y debe desempeñar. En otras palabras, el documento es una norma, la cual, indica las acciones adecuadas que debe saber realizar una persona en una determinada actividad.

Si la persona cubrió todo lo indicado en la norma, se da como juicio, que esa persona es competitiva.

Las NTCL se elaboraron a partir de las necesidades reales del sector productivo, por ello, el grupo encargado de desarrollarlas es el Comité de Gestión por Competencias del SNC que lo conforma un grupo de personas, empresas u organizaciones que representan al sector productivo, social o en su caso el de gobierno.

Hay que aclarar, que dichas normas son elaboradas por y para áreas específicas de cierto sector, ya sea productivo, social, educativo o de gobierno.

Las NTCL también son un referente para la formación y capacitación de personas que desean realizar sus actividades laborales con un alto grado de excelencia. Asimismo las NTCL son el referente para los procesos de evaluación y certificación de los conocimientos, las habilidades, destrezas y actitudes que una persona posee.

En el año de 2009 el CONOCER comenzó a operar con base en nuevas disposiciones oficiales. Desde ese momento las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) se denominaron Estándar de Competencia (EC).

De acuerdo al CONOCER el estándar de competencia es un documento oficial, válido en toda la República Mexicana, que sirve como referente para evaluar y certificar la competencia de las personas y que se describe en términos de resultados a partir del conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (2010). Guía técnica para el desarrollo del Estándar de Competencia (EC). México: CONOCER. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de

Los estándares de competencia laboral se encuentran en la página de internet del CONOCER, dentro del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), que es un catálogo donde se concentran todos los estándares de competencia y algunas Normas de Competencia Laboral para que las personas interesadas en capacitarse, evaluarse o certificarse las consulten de forma gratuita.

### **1.2.3 ¿Quiénes intervienen en la elaboración de los estándares de competencia?**

Los estándares de competencia son elaborados por grupos de personas y organizaciones expertas que se dedican a una función específica. Ellos son capacitados con la metodología del CONOCER para la elaboración del mismo.

Las personas expertas en las funciones son llamados Grupos y se dividen en dos, Grupos Técnicos de Expertos en el Sector (GTES) y los Grupo Técnico de Expertos en la Función Individual (GTEFI).

1. Grupos Técnicos de Expertos en el Sector (GTES) que de acuerdo a la Guía Técnica para la Integración de Grupos Técnicos es un equipo de trabajo integrado por presidentes, directivos y administradores de las diferentes áreas de negocio y gestión de las empresas, sindicatos, organizaciones, instituciones gubernamentales y/o asociaciones. Los integrantes deben tener una visión general del sector y la experiencia necesaria en la toma de decisiones estratégicas. Son los responsables del desarrollo e identificación de las funciones individuales.

Están conformados de 5 personas, que deben cubrir un determinado perfil, es recomendable se encuentren en funciones o no tener más de dos años sin ejercer el cargo. Tener amplios conocimientos sobre el sector que representan.

2. Grupo Técnico de Expertos en la Función Individual (GTEFI), es un equipo de trabajo integrado por personas expertas que desempeñan o desempeñaron la función individual a estandarizar. Son los responsables de deshacer la función individual para identificar los elementos que componen el Estándar de Competencia (EC) y el Instrumento de Evaluación de Competencia (IEC). El equipo debe estar integrado por 5 personas, es recomendable que tengan amplia experiencia en desarrollar la función individual, tener las mejores prácticas laborales y podrán ser supervisores, gerentes o capacitadores que tengan conocimiento en la función individual.<sup>14</sup>

Como se puede observar, intervienen dos Grupos Técnicos de Expertos, el primero que cuenta con amplia experiencia en el sector y que pueden ser las grandes

---

[http://www.conocer.gob.mx/pdfs/documentos/N-DPSN-GT-03%20EC%20v1%20final%2027%20abril%20\(2\).pdf](http://www.conocer.gob.mx/pdfs/documentos/N-DPSN-GT-03%20EC%20v1%20final%2027%20abril%20(2).pdf)

<sup>14</sup> Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (2010). Guía Técnica Para la Integración de Grupos Técnicos. México: CONOCER. Recuperado el 13 de noviembre de 2015, en <http://intranet.conocer.gob.mx/intranet/aplicativos/normateca/pdf/N-DPSN-GT-01GpoTec%20v1%20final%2027%20abril.pdf>

empresas o corporativos que se dedican a brindar servicios a un determinado sector social. Y un segundo que es el Grupo Técnicos de Expertos que tiene la experiencia a nivel operativo, que en otras palabras son los encargados de brindar un servicio directamente a la población.



Figura No. 3 Elaboración propia a partir de la página de internet del CONOCER.<sup>15</sup>

Cabe mencionar que los Instrumentos de Evaluación de Competencia contienen los mismos conocimientos, habilidades y destrezas que detalla el estándar de competencia, permitiendo que la persona interesada en certificar dichas competencias, tenga noción plena de lo que se le evaluará.

#### 1.2.4 ¿Qué evalúa un estándar de competencia?

Un estándar de competencia define los conocimientos, las habilidades y destrezas que debe demostrar saber una persona en una función específica, asimismo es un referente para el desarrollo de programas de formación y capacitación que forman parte del proceso de evaluación con fines de certificación. Si bien, como su nombre lo indica el estándar de competencia evalúa las capacidades de una persona, ya sea que estas fueron adquiridas por medio de una formación profesional, de la experiencia laboral o a través de la vida.

Dicho proceso de adquisición y desarrollo de competencias, conlleva a un nivel de trabajo idóneo que será reflejado en el desarrollo de una función. Durante ese proceso el sujeto pone en marcha procesos de tipo cognitivos, actitudinales y procedimentales que deberán ser recabados a partir de evidencias.

<sup>15</sup> Tomado de CONOCER. (s.f.). Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales –CONOCER México. Recuperado el 09 de noviembre de 2015, en <http://www.conocer.gob.mx>

La evidencia se encuentra referida dentro del estándar de competencias.

Por lo tanto, el estándar de competencias evalúa las evidencias de desempeño enfocándose a la dimensión procedimental y actitudinal, las evidencias de producto refiriéndose al resultado del desempeño y las evidencias de conocimiento, señalando la dimensión de tipo cognitivo.

Estas evidencias hacen referencia a las competencias<sup>16</sup> que son la integración entre el Saber hacer (desempeños), Saber ser (Actitudes) y el Saber (Conocimientos).

Por lo tanto un estándar de competencia evalúa los siguientes saberes:

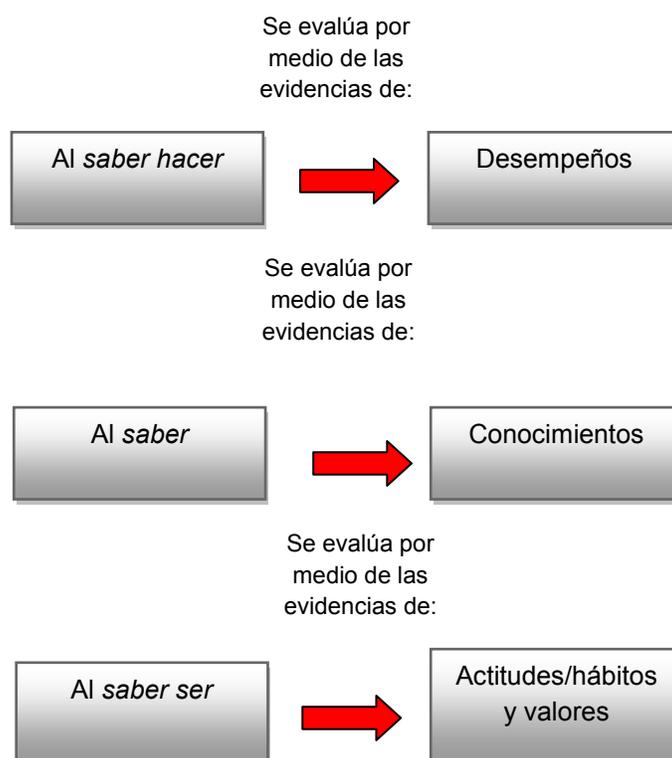


Figura No.4 Elaboración propia a partir de la página de internet del CONOCER.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> En el siguiente tema se abordará a detalle el tema de las competencias.

<sup>17</sup> Tomado de CONOCER. (s.f.). Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales –CONOCER México. Recuperado el 09 de noviembre de 2015, en <http://www.conocer.gob.mx>.

### 1.3 Qué son las competencias laborales de acuerdo al Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)

El concepto de competencia es un término que comenzó a ser utilizado aproximadamente en los años 70s, debido a la transformación económica global que se veía venir. Por ello, el concepto está encaminado principalmente a valorar el desempeño en una persona.

David McClelland<sup>18</sup>, realizó diversas investigaciones utilizando como instrumento de evaluación la observación, centrando su atención en las conductas y características de los trabajadores a partir de las referencias descritas en los perfiles de puesto. De ahí surgió el primer marco de características en el que se mostraban los diversos niveles de rendimiento en los trabajadores para realizar una actividad determinada, pero aún no se denotaba el concepto de competencia como tal.

Hay que mencionar que la corriente de competencia laboral surgió a partir de la necesidad de vincular la formación, la producción y el campo laboral.

$$\begin{array}{ccccccc} A & + & B & = & C & & \\ \text{Sistema} & + & \text{Sistema} & = & \text{Competencia laboral} & & \\ \text{Educativo} & & \text{Productivo} & & & & \end{array}$$

Figura No. 5. Elaboración propia a partir de Mertens, Leonard (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.<sup>19</sup>

La educación como proceso formativo no generaba individuos que respondieran a la demanda del sistema productivo, exigente y globalmente competitivo, debido a que las estrategias para el aseguramiento de la calidad de la instrucción se basaban solo en la valoración de los conocimientos teóricos, dejando en segundo término las habilidades y destrezas.

---

<sup>18</sup> Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT. pp. 37-41.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 37-41.

Los mercados requieren de personas con habilidades que la educación solo proporcionaría después de años de formación, pero no una formación basada en procesos mecánicos de aprendizaje, si no enfocada a la adquisición de saberes reflejados en la resolución de conflictos reales, ahora bien, contrastando a sujetos que no han tenido una formación en el aula, sus habilidades y conocimientos adquiridos, son distintos, y en ocasiones suelen desarrollar destrezas y habilidades en funciones mecánicas y repetitivas. Al final, lo que se pretende es que ambos sujetos, los que han adquirido conocimientos dentro de un aula y los que lo han logrado por medio de la experiencia laboral adquieran y desarrollen competencias básicas, con el objetivo de responder las demandas del mercado laboral, y cuando se requiera, estas puedan ser reforzadas por medio de procesos de capacitación.

A este tipo de competencias se le llaman competencias de empleabilidad, que son los conocimientos, habilidades y destrezas básicas que debe poseer una persona para emplearse, y dependiendo de las necesidades será conveniente que sea capacitado. Por lo anterior, el esquema señala que las competencias laborales fueron el resultado de una serie de investigaciones dentro del sector productivo, que nació ante la necesidad de relacionar la educación con el mundo laboral; dando paso a las competencias laborales.

Leonard Mertens señala que para identificar una competencia se parte de los resultados y los objetivos deseados de una organización, que provienen de tareas y a su vez éstas derivan de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas.<sup>20</sup>

Entonces una competencia implica conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para alcanzar los resultados y objetivos esperados.

El análisis que plantea Mertens acerca de las competencias laborales es por medio del constante cambio dentro de las organizaciones empresariales y de su contexto, en donde los resultados y objetivos esperados requieren de un alto grado de exigencia, y es aquí donde las habilidades desarrolladas a partir de procesos de aprendizaje tienen mayor sentido que las tareas repetitivas sin un desarrollo formativo previo.

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 62

Si bien el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), retoma el modelo de competencia laboral que implementaron países como Reino Unido o Australia.

La iniciativa es del gobierno y se propone hacer participar a los actores, entre otros mecanismos, aplicando estímulos a la demanda, con el propósito de apoyar la conformación y desarrollo de una capacitación basada en normas de competencia y su certificación, y condicionando de esa manera el apoyo que se va a ofrecer.<sup>21</sup>

Así el objetivo de implementar el modelo de competencias laborales en México, que retoma el análisis realizado por Mertens, en el que propone por medio de procesos formativos basados en normas de competencia, las personas desarrollan habilidades deseadas para ejecutar una función con un alto grado de idoneidad y así cumplir los resultados y los objetivos deseados de la organización.

De acuerdo al CONOCER la competencia laboral es:

La aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer.<sup>22</sup>

A partir de la definición que brinda el CONOCER, las competencias laborales son un conjunto de capacidades utilizadas en el campo laboral que son medibles y demostrables por medio de desempeños en un determinado contexto laboral.

Cabe señalar que las competencias laborales, puede que el sujeto las haya adquirido a través de la vida y las desarrolló por medio de una práctica continua o de lo contrario las adquirió y desarrollo por medio la formación dentro de un sistema escolarizado.

---

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 102

<sup>22</sup> CONOCER. Competencia laboral. México, 1996.

#### **1.4 El proceso de capacitación, evaluación y certificación de competencia laboral de acuerdo al CONOCER**

Para explicar el proceso de capacitación, evaluación y certificación de competencia laboral es necesario definir cada uno de los conceptos que manejaremos durante el desarrollo del tema.

Como ya se ha mencionado, vivimos una época en la que la economía y las políticas globales demandan personas altamente capaces de resolver problemas de manera eficiente. La educación formal o la experiencia laboral desarrollan capacidades y conocimientos, pero no en todos los casos se ejecutan de manera eficiente. Por ello se requiere de una formación y/o capacitación basada en competencias y fundamentada en las necesidades del sector productivo.

Para desarrollar o reforzar habilidades y conocimientos, la capacitación es una herramienta que es de ayuda. Cuando hablamos de capacitación, nos referimos a un proceso mediante el cual se busca obtener determinados beneficios como; reforzar conocimientos, habilidades y destrezas, modificar conductas, e incluso hábitos.

Con lo anterior deducimos que la capacitación es, aquel tipo de enseñanza intencional que se imparte fuera del sistema educativo formal. Debemos tener en cuenta que la capacitación forma parte de la educación y de la formación integral de las personas. Generalmente la capacitación es el primer elemento que se debe desarrollar ya que ayuda a reforzar capacidades y conocimientos.<sup>23</sup>

Cabe destacar que a diario estamos sometidos a procesos de valoración de personas expertas en determinadas funciones o áreas, en las que solemos desempeñarnos. Estas valoraciones van encaminadas a resultados. A estos procesos se le conoce como evaluación.

De acuerdo a Javier Gil, la evaluación de competencias puede entenderse como un proceso por el cual se recoge información acerca de las habilidades, destrezas y

---

<sup>23</sup> Me refiero como primer elemento que se implementa dentro del proceso de certificación de competencia laboral.

conocimientos desarrollados por un individuo, que son comparadas con el perfil de competencias, requerido por un puesto de trabajo, de tal manera que pueda formularse un juicio de valor sobre el ajuste al mismo.<sup>24</sup>

El tercer concepto es la certificación, que es esencialmente la definición de los conocimientos, habilidades y destrezas que una persona requiere para ejecutar una actividad específica y de esa forma se dé un valor a los saberes.

Como señala María Irigoin y Fernando Vargas, la certificación de competencias, es el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo.<sup>25</sup>

Como se puede apreciar la certificación es un reconocimiento social, que brinda un valor a las competencias de una persona.

Con lo anterior ya tenemos un panorama ordenado de los conceptos que intervienen en el proceso de certificación de competencia laboral.

El proceso de certificación de competencias laborales incluye tres elementos que son sumamente importantes, que de acuerdo a la metodología del CONOCER, son los siguientes:

Capacitación: es el proceso mediante el cual se prepara al interesado en certificar sus conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos. La capacitación está basada en el estándar de competencia en el que se certificará el interesado. Para saber si el interesado realmente requiere de este proceso de capacitación se realiza un diagnóstico. Hay que subrayar que este primer paso es importante

---

<sup>24</sup> Gil F. J. La evaluación de competencias laborales. Educación XX1, [S.l.], v. 10, jun. 2012. ISSN 2174-5374. Recuperado el 26 de noviembre de 2015, en <http://dx.doi.org/10.5944/educxx1.1.10.298>.

<sup>25</sup> Irigoin M. y Vargas, F. (2002). Certificación de competencias: del concepto a los sistemas. Boletín técnico interamericano de formación profesional. Competencia laboral y valoración del aprendizaje. p.75. Recuperado el 26 de noviembre de 2015, en [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/ir\\_va.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ir_va.pdf)

dentro del proceso de evaluación y certificación de competencia, pero no es obligatorio que el interesado tome el taller de capacitación.

Evaluación: es el proceso mediante el cual el interesado demuestra por medio de evidencias, que cuenta con los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos para ejecutar la función definida en un estándar de competencia a un alto nivel de desempeño.

Certificación de competencias: es la competencia demostrada por una persona independientemente de la forma en que la haya adquirido. La certificación se otorga después de que la persona se ha sometido a un proceso de evaluación y ha demostrado, por medio de evidencias, que cuenta con los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos necesarios para ejecutar una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un estándar de competencia.

De acuerdo al CONOCER el proceso se desarrolla de acuerdo al siguiente diagrama de flujo:

### Proceso de certificación de competencias

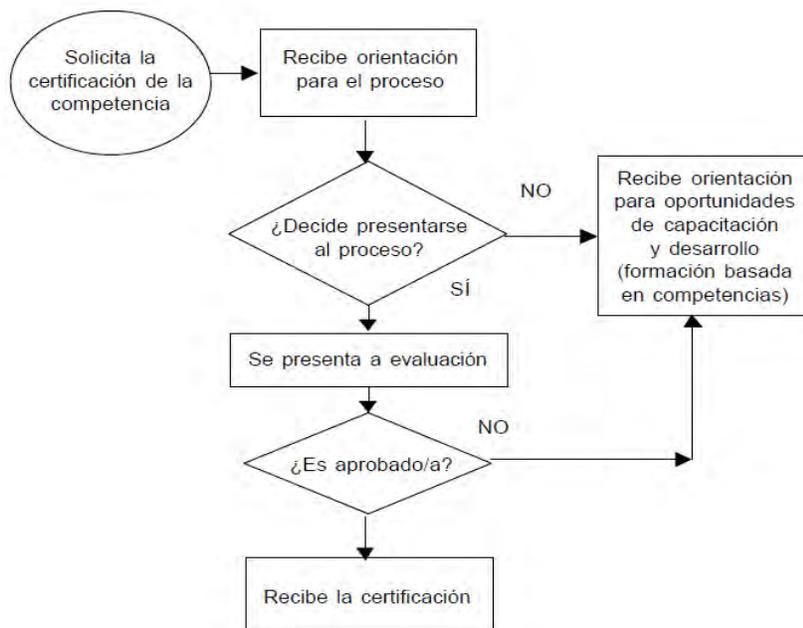


Figura No.6. Diagrama de flujo del proceso de certificación de competencias<sup>26</sup>

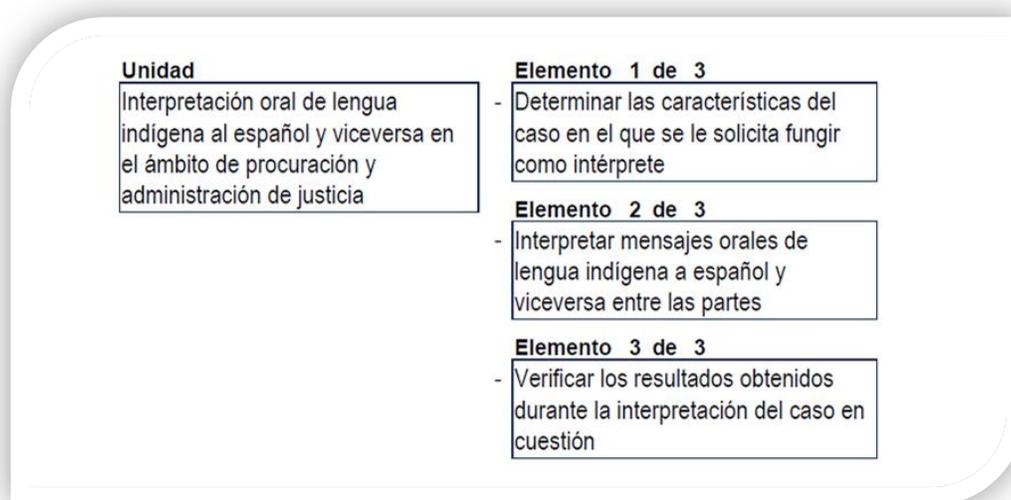
<sup>26</sup> Irigoien, M y Vargas F. (2002). Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Banco de conocimientos del Centro interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la

Como podemos percatarnos, el proceso de certificación de competencia laboral es un sistema que da respuesta a las necesidades del sector productivo y que pretende generar personas competitivas, reflejando su desempeño en los distintos sectores, sin embargo, es considerado también como un ciclo permanente que inicialmente se encarga de identificar los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos necesarios para ejecutar una función, que después estos se estandarizan, incorporándolos posteriormente a programas de capacitación y formación, que finalmente se ven reflejados durante la evaluación de competencias.

### **1.5 Qué evalúa el estándar de competencia EC0015 “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia”**

El estándar de competencias EC0015 “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia” es una documento que sirve como referente para el proceso de evaluación y certificación de competencias de personas hablantes de lenguas indígenas que se dedican a la función de interpretación en juicios y que han adquirido dicho conocimiento a través de la vida.

El estándar de competencias se divide en tres elementos:



Cada elemento contiene criterios de evaluación específicos, que la persona interesada en certificar su función de intérprete tendrá que demostrar saber, saber hacer y saber ser en una simulación de juicio, en otras palabras por medio de dicho documento se valora si un intérprete cuenta con las competencias necesarias para realizar su trabajo en la vida laboral.

Para que el intérprete bilingüe demuestre sus saberes, es necesario que el escenario donde se va a realizar la evaluación se asemeje a un juzgado o que intervengan las autoridades correspondientes que participarían en un juicio real.

**Elemento 1 de 3**

- Determinar las características del caso en el que se le solicita fungir como intérprete

El primer elemento que hace referencia el estándar de competencia es:

En este elemento, el intérprete debe realizar una serie de desempeños (saber hacer) antes de dar inicio a un juicio, para decidir si acepta o no efectuar la interpretación:

Los criterios que debe saber desempeñar un intérprete en el primer elemento son:

<b>1</b>	Verifica que la variante lingüística del hablante indígena del caso en cuestión sea la que domina:
----------	--

**a)** Antes de aceptar la responsabilidad de realizar la interpretación solicitada.



**b)** Confirmando con la autoridad correspondiente el estado, municipio y comunidad a los que pertenece el hablante de lengua indígena para el caso en cuestión.

**2** Determina las condiciones en las que requiere desempeñar la función de intérprete:

**a)** Preguntando a la autoridad correspondiente si requerirá interpretar textos escritos que forman parte del caso.

**b)** Indagando con la autoridad correspondiente las características del espacio en dónde se llevará a cabo la interpretación.



**c)** Precisando con la autoridad correspondiente la forma de pago de sus honorarios y de los gastos asociados al servicio de interpretación solicitado por la misma.

**3** Manifiesta su decisión de aceptar la prestación del servicio de interpretación solicitado por la autoridad correspondiente:

**a)** Precisando los aspectos en los que fundamenta su decisión.



**b)** Indicando las condiciones que requiere para prestar el servicio solicitado.

El primer elemento también evalúa conocimientos jurídicos básicos que un intérprete debe saber su significado.



Los criterios que debe saber el intérprete son:

<b>1</b>	<p>Estrategias para profundizar en aspectos culturales del hablante de lengua indígena que estén relacionados con el caso de procuración y administración de justicia.</p> <p>Las estrategias para profundizar en aspectos culturales del hablante de lengua indígena que estén relacionados con el caso de procuración y administración de justicia son; entablar conversaciones con el hablante de lengua indígena para conocer su cosmovisión, en el caso que el intérprete no sea originario de la población de la que proviene el indiciado.</p>
<b>2</b>	<p>Información básica a confirmar del caso en cuestión en el que se solicita al intérprete.</p> <p>La información básica a confirmar es:</p> <p>El estado, municipio y comunidad a la que pertenece el hablante de lengua indígena.</p> <p>Se pregunta dicha información con la finalidad de saber si el intérprete y el indiciado hablan la misma variante lingüística. En el capítulo 2 se hablara de las variantes lingüísticas.</p>
<b>3</b>	<p>Significado de los siguientes conceptos jurídicos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Abigeato</li><li>* Allanamiento de morada</li><li>* Bigamia</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Delitos contra la salud</li> <li>* Denuncia</li> <li>* Estupro</li> <li>* Homicidio</li> <li>* Hurto</li> <li>* Incumplimiento de la obligación de dar alimentos</li> <li>* Lesiones</li> <li>* Portación de armas</li> <li>* Privación ilegal de la libertad</li> <li>* Robo</li> <li>* Secuestro</li> <li>* Delitos contra el medio ambiente y la gestión ambiental</li> <li>* Violación</li> <li>* Violencia intrafamiliar</li> </ul>
---

**Elemento 2 de 3**

- Interpretar mensajes orales de lengua indígena a español y viceversa entre las partes

El segundo elemento, el intérprete ha aceptado realizar la interpretación y da inicio el juicio.

Los criterios que debe desempeñar el intérprete en la etapa del juicio son:

<b>1</b>	Confirma si la variante lingüística que domina corresponde con la del hablante de lengua indígena:
----------	--



**2** Acuerda con la autoridad correspondiente los momentos en los que requerirá intervenir:



**3** Ratifica ante las partes el papel que va a desempeñar como intérprete:

**a)** Al momento de tomar protesta de su función de intérprete.

**b)** Precisándoles en la lengua española que será exclusivamente el puente de comunicación entre las partes.

**c)** Indicándoles en la lengua indígena correspondiente que será exclusivamente el puente de comunicación entre las partes.



**d)** Precisándoles en la lengua española que su participación se limitará a lo que ellos expresen durante el servicio de interpretación.

**e)** Indicándoles en la lengua indígena correspondiente que su participación se limitará a lo que ellos expresen durante el servicio de interpretación.

**4** Transmite los mensajes de las partes:

**a)** Tomando su turno para hablar con base en los acuerdos previamente definidos con la autoridad correspondiente.

**b)** Utilizando la lengua indígena después de recibir el mensaje en la lengua española.

**c)** Usando la lengua española después de recibir el mensaje en la lengua indígena.

**d)** Dirigiendo su mirada hacia el hablante de la lengua al que le está interpretando.



**e)** Conservando el sentido del mensaje original.

**f)** Manteniendo la intención de las frases utilizadas en los mensajes.

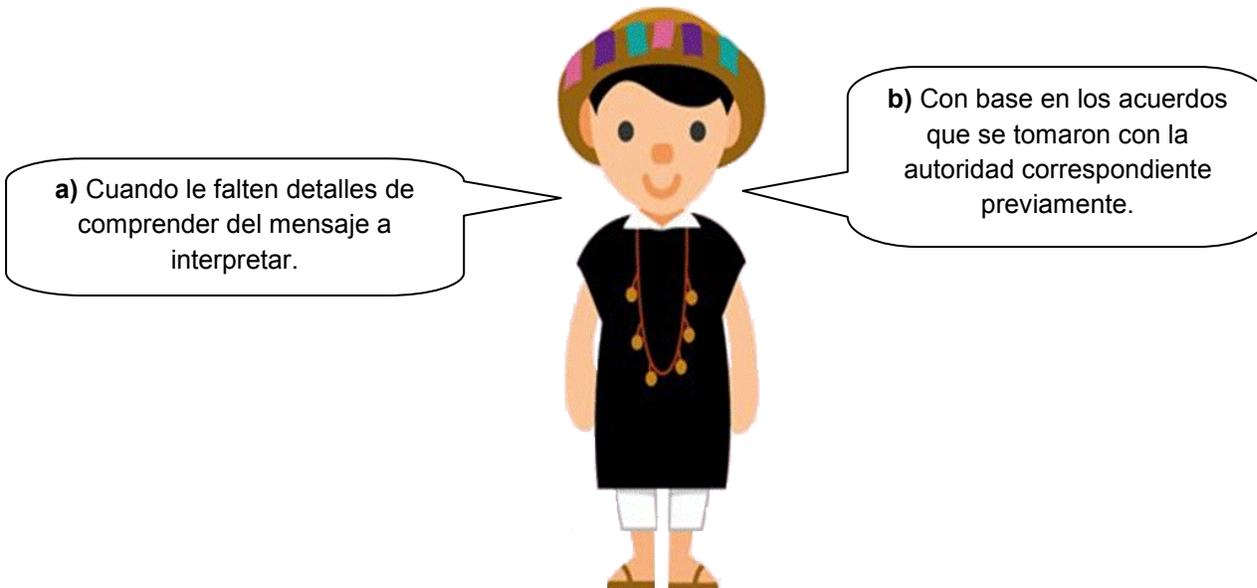
**g)** Refiriendo cada uno de los detalles que proporcionó el hablante de lengua indígena durante su intervención.

**h)** Mencionando cada uno de los detalles que proporcionó el hablante de la lengua española durante su intervención.

**i)** Pronunciando las palabras utilizadas en cada lengua con claridad.

**j)** Utilizando un volumen de voz audible a las partes.

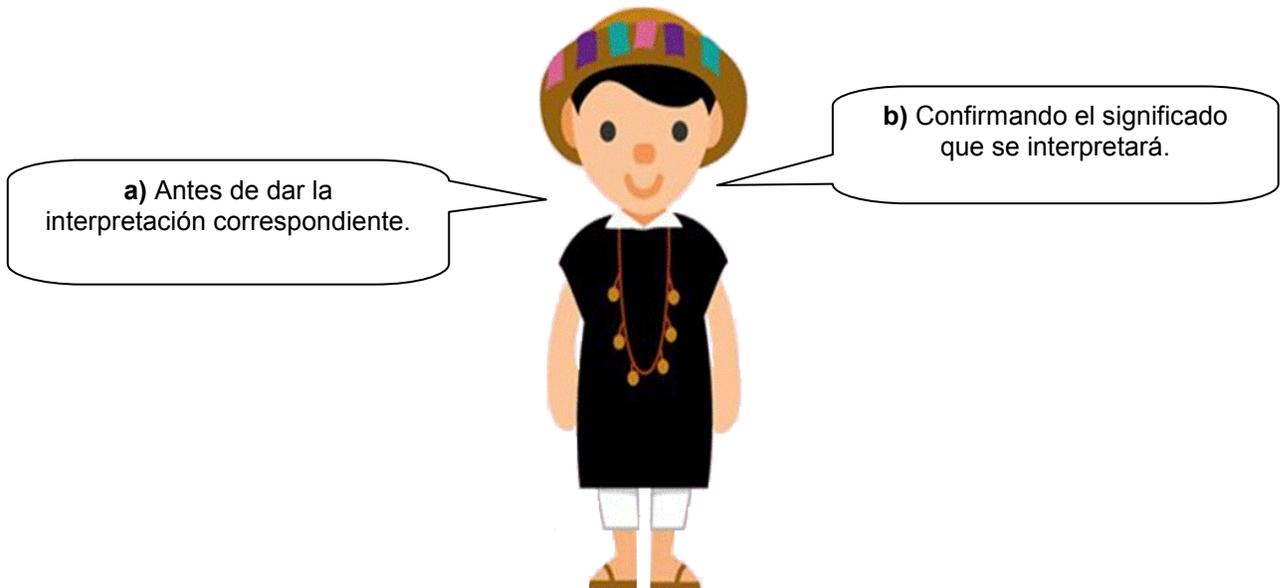
**5** Solicita a la parte que tenga uso de la palabra que le repita el mensaje:



**6** Utiliza la paráfrasis durante la interpretación:



<b>7</b>	Solicita a la autoridad la explicación de terminología desconocida:
----------	---



El segundo elemento evalúa conocimientos referentes a conocimientos jurídicos básicos y de aspectos culturales del hablante de lengua indígena.



Los criterios que debe saber el intérprete son:

<b>1</b>	Medidas disciplinarias y sanciones aplicables al intérprete cuando omite/agrega información relevante durante la interpretación son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arresto</li> <li>• Inhabilitación o suspensión de su cargo</li> <li>• Una multa</li> </ul>
<b>2</b>	Acciones a realizar cuando se dificulta entablar una comunicación efectiva con el hablante de lengua indígena del caso en cuestión.

Si al intérprete se le dificulta entablar una comunicación efectiva con el hablante de lengua indígena, se recomienda que informe a las autoridades correspondientes la incompatibilidad de las variantes lingüísticas.

**Elemento 3 de 3**

- Verificar los resultados obtenidos durante la interpretación del caso en cuestión

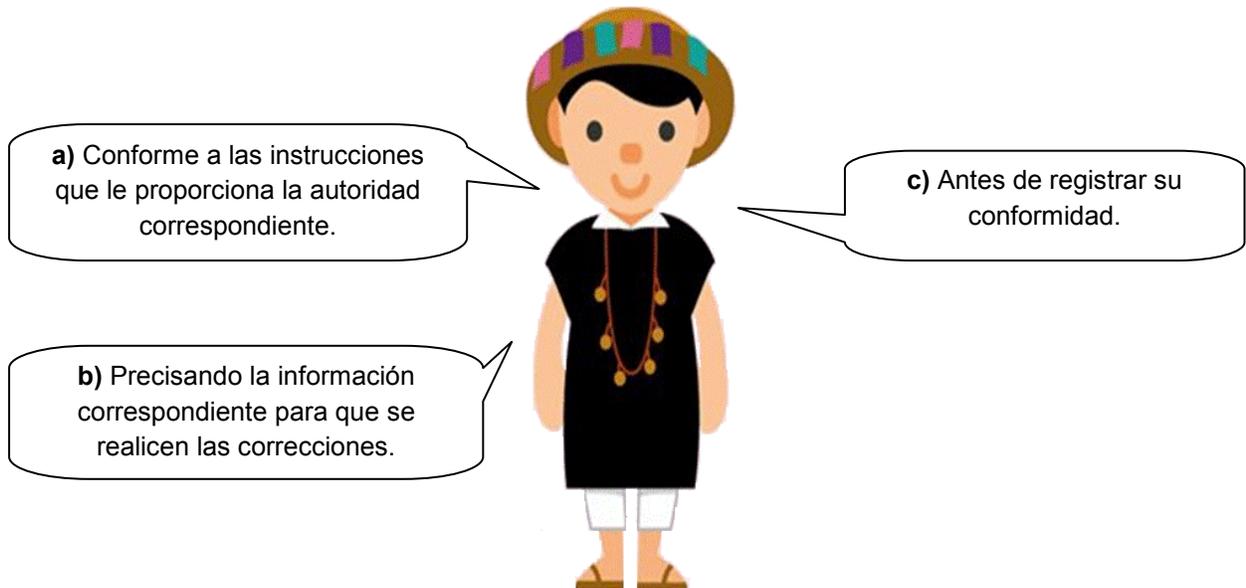
El tercer elemento, se refiere a la última etapa del juicio. En esta etapa el intérprete revisa el documento o acta que se generó durante el juicio.

Los criterios que debe desempeñar el intérprete en esta etapa son:

- 1 Solicita a la autoridad correspondiente que se agregue la información que haya sido omitida en los documentos del caso en cuestión:



**2** Solicita a la autoridad correspondiente que se elimine la información incluida en los documentos del caso en cuestión que sea ajena a lo que expresó durante su interpretación:



**3** Explica al hablante de lengua indígena los ajustes realizados en los documentos del caso en cuestión:



**4** Informa a la autoridad correspondiente si el hablante de lengua indígena está conforme con la última versión de la información incluida en los documentos derivados del caso en cuestión:

**a)** Antes de que la autoridad correspondiente ordene recabar las firmas/huellas digitales de conformidad del intérprete y del hablante de la lengua indígena.



**b)** Con base en la opinión que manifestó el hablante de lengua indígena al respecto.

**5** Revisa la información contenida en los documentos derivados del caso en cuestión:

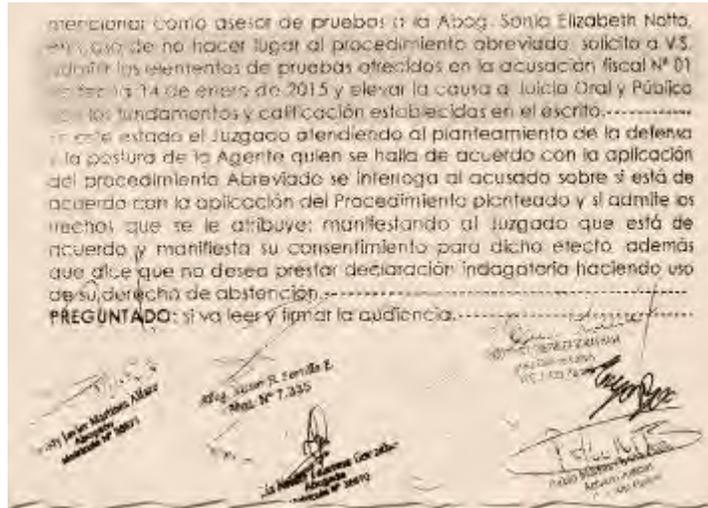
**a)** Antes de registrar sus firmas/huellas digitales.



**b)** Corroborando los detalles registrados en cada foja en donde se asentó la información que interpretó.

El tercer elemento, evalúa el **documento** o **acta** generada durante el juicio, dentro de la evaluación de competencias es llamado producto, que es la evidencia del desempeño del intérprete.

El documento debe tener todo los mensajes que se interpretaron de la lengua indígena al español durante el juicio.



Los criterios que se evalúan son:

1	Los documentos validados al terminar su servicio de interpretación:
*	Se refieren al caso en cuestión en el que interpretó.
*	Contienen íntegramente los mensajes transmitidos.
*	Incluyen sus firmas/huellas digitales en cada foja en donde se asentó la información que interpretó.

Tabla No. 1. Elaboración propia a partir del estándar de competencia EC0015 interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia.<sup>27</sup>

Se puede observar que el estándar de competencia EC0015, es el resultado de lo ya expuesto durante este capítulo. Si bien es un trabajo en conjunto con empleadores, trabajadores y gobierno, donde las personas expertas en la función

<sup>27</sup> Tomado de Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia. (Sección estándares de competencia, sector social, intérprete de lenguas indígenas). Recuperado el 30 de noviembre de 2015, en <http://200.76.60.180/CONOCER/fichaEstandar.do?method=obtenerPDFEstandar&idEstandar=248>

de interpretación reflejan sus conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas y comportamientos necesarios para ejecutar su función con calidad.

### **1.5.1 Las implicaciones educativas y pedagógicas del modelo de competencia laboral enfocado a los intérpretes bilingües**

Durante el desarrollo del tema anterior se expusieron a detalle las habilidades, destrezas, comportamientos y los conocimientos que conforman el estándar de competencia, y que las personas interesadas en certificarse como intérpretes en materia de procuración y administración de justicia, debe demostrar saber mediante una evaluación simulada a un juicio.

A partir de lo anterior, surge la necesidad de investigar por qué certificar a los intérpretes bilingües, mediante el modelo de competencia laboral.

De acuerdo al Modelo de Operación del Sistema de Acreditación y Certificación de Competencias en Materia de Lenguas Indígenas del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI)<sup>28</sup>, señala que a partir de un diagnóstico realizado por la Dirección de Acreditación, Certificación y Capacitación en conjunto con la Organización de las Naciones Unidas, en relación al tema de procuración y administración de justicia, se detectaron necesidades que solventar, a continuación se mencionan algunos de los puntos más sobresalientes del diagnóstico realizado;

- Inequidad en los procesos de procuración y administración de justicia, para los hablantes de lenguas indígenas.
- No se cuenta con intérpretes en su lengua a pesar de que la constitución establece este derecho.
- Son escasos y poco capacitados los intérpretes y traductores en lenguas indígenas.
- Las interpretaciones realizadas son improvisadas.
- Se requiere contar con una agencia a la cual se le puedan solicitar los servicios de un intérprete.

Ante las anteriores problemáticas detectadas, el Instituto Nacional de lenguas Indígenas (INALI), buscó la profesionalización de las personas que se dedican a

---

<sup>28</sup> Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, Dirección General Adjunta Académica y de Políticas Lingüísticas Dirección de Acreditación, Certificación y Capacitación. Modelo de Acreditación y Certificación en Materia de Lenguas Indígenas. Marzo de 2014. P. 5

interpretar, con el objetivo de contar con intérpretes que sepan realizar dicha actividad y que cuenten con los conocimientos para brindar un servicio de calidad con base en los usos y costumbres de los pueblos indígenas.

Si bien, es importante aclarar que los intérpretes a quienes se realizó el diagnóstico ya saben interpretar, pero, requieren convertir su actividad en una profesión con reconocimiento oficial.

Por ello, y a partir de las características de los intérpretes bilingües, se desarrolló un programa específico para la formación, evaluación y certificación de los intérpretes sin tener que pasar por el Sistema Educativo.

El Sistema Nacional de Competencias fue considerado como la herramienta ideal para impulsar el establecimiento de un comité de normalización de competencias (saberes) para la estandarización de las funciones del intérprete bilingüe, las cuales fueran evaluables y certificables. De ahí que surge el estándar de competencia EC0015.

A ello se suma también la necesidad de formar intérpretes que no cuentan con la experiencia necesaria o desconocen los saberes que se requieren para cumplir con la función de un intérprete bilingüe.

Es necesario que el interesado se capacite, y si es su interés, se evalúe con base al estándar de competencia con la finalidad de obtener una certificación con valor oficial ante la Secretaría de Educación Pública (SEP), que reconoce sus conocimientos adquiridos mediante la experiencia laboral, empíricamente o por medio de la formación.

A partir de lo anterior se desprenden acciones e implicaciones educativas que se requieren desarrollar desde la mirada de lo pedagógico, se trata del proceso formativo “en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes, en este caso hablamos de sujetos indígenas.”<sup>29</sup>

Retomando a Gorodokin se entiende que es un proceso de adquisición de conocimientos, ya sea que se adquieran de forma escolarizada, o informal, incluso

---

<sup>29</sup> Gorodokin, I. (2005). La formación docente y su relación con la epistemología. *Revista Iberoamericana de Educación*, número 37/5. Recuperada el 10 de diciembre de 2015, en <http://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf>

de forma empírica, esta adquisición al ser permanente, durante la vida de un individuo, se convierte en un proceso continuo.

Una persona entre más se forme, mayores posibilidades tendrá de realizar con calidad su actividad profesional.

Una forma en que puede realizarlo, sin invertir tanto tiempo (como lo es una carrera profesional) es por medio de la capacitación.

La capacitación implica un proceso en el que se retoman conocimientos previos haciendo un andamiaje en la adquisición de nuevos conocimientos.

Por lo tanto para este proceso, el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) que es un órgano sectorizado en la actual Secretaría de Cultura, encargado de promover, desarrollar y fomentar las lenguas indígenas del país en conjunto con otras instituciones, cuenta con dos procesos formativos vigentes dirigidos a hablantes de lenguas indígenas para ser y reconocer intérpretes en materia de procuración y administración de justicia, ya que actualmente no existe una formación que acredite y certifique a los intérpretes hablantes de lenguas indígenas dentro del Sistema Educativo Nacional Mexicano (tema que se desarrollará a detalle en el capítulo siguiente).

Es por ello que el INALI promueve los diplomados para la profesionalización y acreditación de intérpretes indígenas en el sistema de justicia.

Al concluir cada uno de los módulos el interesado recibe un diploma que acredita que curso el diplomado.

El segundo proceso se realiza por medio de un sistema de formación y certificación de competencia laboral, en el cual se invita al interesado a tomar un taller de capacitación como parte del proceso formativo para alinear los saberes que han adquirido a lo largo de la vida con los saberes que señala el estándar de competencias. El objetivo de estos talleres de capacitación es mejorar el desempeño y el desarrollo profesional de los intérpretes que posteriormente tendrá que demostrar saber hacer ante una evaluación en donde se simula un juicio oral.

A través de esta opción formativa el interesado en certificarse en el estándar de competencia, cuenta con las herramientas suficientes para desarrollar con mayor éxito su proceso de evaluación con fines a certificación.

Cabe señalar que el taller está diseñado con base al estándar de competencias EC0015 interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia.

Como se describió a lo largo del presente capítulo, el modelo de Competencias Laborales es hoy en día una herramienta que permite que el proceso de aprendizaje de un individuo sea asumido como un proceso de formación permanente, el cual se ve reflejado en el desempeño del sujeto. Asimismo no solo se beneficia el sector empresa o gobierno, además al sector social, ofreciendo mayores herramientas para brindar atención adecuada, de calidad y con visión inclusiva.

Por ello la necesidad de retomar el modelo de competencias laboral para continuar formando a los diversos grupos sociales, como es el caso de la población indígena, tema que se abordará en el siguiente capítulo.

*“México es un pueblo con hambre y sed.  
El hambre y la sed que tiene, no es de pan;  
México tiene hambre y sed de justicia”.*

*Justo Sierra Méndez*

## Capítulo 2

### Lenguas indígenas, bilingüismo y certificación

México es un país con una rica diversidad cultural que forma parte de su historia e identidad, asunto que cobró relevancia hace apenas unas décadas, se han emitido diversas leyes que reconocen la diversidad, asimismo se han realizado estudios enfocados específicamente a la diversidad cultural y lingüística de México.

En el capítulo hablaremos de los pueblos Indígenas y de su gran diversidad lingüística, así como de los problemas que enfrentan desde el punto de vista de la procuración y administración de justicia.

#### 2.1 Diversidad lingüística en México

Para introducir al lector en el tema de la diversidad cultural y lingüística habrá que dejar claro algunos conceptos como la palabra indígena que refiere a ser originario de un país<sup>30</sup> de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española.

Por otro lado de acuerdo a Stavenhagen se le llama indígena a los descendientes de los pueblos que ocupaban un territorio dado cuando éste fue invadido, conquistado o colonizado<sup>31</sup>

Por lo tanto, retomando a Stavenhagen, la palabra indígena tiene una connotación a partir de la conquista, haciendo referencia a las personas nativas de un territorio que posteriormente fue colonizado.

En 1989 en Ginebra Suiza en la séptima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se adoptó el Convenio de los Pueblos Indígenas y Tribales o Convenio 169 de la OIT, el cual es el primer documento oficial que añade la palabra “pueblos” a todas aquellas poblaciones que por el simple hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que,

---

<sup>30</sup> Indígena (n.d.). Diccionario de la Lengua Española (23ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=LON6TJF>

<sup>31</sup> Stavenhagen, R. (2004). “Indigenous Peoples in Comparative Perspective - Problems and Policies”. United Nations Development Programme, Human Development Report Office, Occasional Paper. Background paper for HDR 2004. 2004/14. P. 1 Recuperado el 02 de diciembre de 2015, en [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2004\\_rodolfo\\_stavenhagen.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2004_rodolfo_stavenhagen.pdf)

cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.<sup>32</sup> Por lo anterior la palabra pueblos indígenas se refiere a todas aquellas poblaciones que mantienen su propia cosmovisión del mundo, así como su organización social y política.

Pero, ¿qué aspectos son los que identifican a los pueblos indígenas?

Las regiones o espacios donde habitan las poblaciones indígenas son aquellos que se caracterizan por tener elementos en común, por ejemplo; costumbres, tradiciones, ideas o creencias, la utilización de objetos similares o vestimentas.

La identificación de una persona como indígena muchas veces no suele ser individual, es colectiva, ya que el grupo al que pertenece dicha persona es considerado un pueblo indígena. A este proceso de identificación está vinculado al sentido de pertenencia.

Navarrete se señala que:

Cada miembro de una comunidad comparte con sus vecinos una serie de elementos culturales, como la lengua, el territorio, los cultos religiosos, las formas de vestir, las creencias, la historia, todo lo cual le permite decir que es parecido a ellos y que comparten una identidad común que lo distingue de otros seres humanos, sean los vecinos de la comunidad más próxima, los habitantes no indígenas de su región o de la ciudad, o los extranjeros.<sup>33</sup>

Este conjunto de elementos que tienen en común las personas pertenecientes a un pueblo indígena conforma la identidad, y es lo que identifica a una persona o pueblo en relación con otro.

Un elemento esencial y pieza clave del desarrollo del presente tema y que forma parte de la identidad de un pueblo indígena es su lengua, ya que a partir de ella se expresa la visión del mundo de acuerdo a lo que se manifiesta y nos caracteriza, asimismo permite que seamos aceptados como miembros de un pueblo.

La lengua en cada pueblo indígena, es un elemento de identificación e incluso de reconocimiento de su cultura. De acuerdo a lo mencionado por la Comisión

---

<sup>32</sup> Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Cuadernos de Legislación Indígena, México D.F., Diciembre 2003. P. 5

<sup>33</sup> Navarrete, F. (2008). Los Pueblos Indígenas de México. México: CDI, pp. 18-19

Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) durante el censo del 2010, nuestro país concentra la mayor cantidad de pueblos Indígenas, con una población de 15.7 millones de indígenas y 6.9 millones son hablantes de una lengua indígena en el país.<sup>34</sup>

Lo que nos hace ser un país con un alto índice de pueblos indígenas y de lenguas indígenas. El Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) en su Catálogo de las Lenguas Indígenas Nacionales<sup>35</sup> indica que existen en nuestro país:

- 11 familias lingüísticas, que se refiere a un conjunto de lenguas donde existen similitudes en sus estructuras lingüísticas y léxicas debido a su origen histórico en común.
- 68 agrupaciones lingüísticas, que es el nombre que se ha venido usando para designar al referente pueblo indígena; por ejemplo, mixteco, es el nombre de la agrupación lingüística correspondiente al pueblo indígena mixteco.
- 364 variantes lingüísticas que son las diferencias estructurales y léxicas en comparación con otras variantes de la misma agrupación lingüística, las variantes lingüísticas forman parte de la identidad lingüística de las personas hablantes de lenguas indígenas con respecto a otros pueblos indígenas.

---

<sup>34</sup> CEPAL, (2014). Los Pueblos Indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. Síntesis. [Versión electrónica]. P.42. Recuperado el 04 de enero de 2016, en [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37050/S1420783\\_es.pdf?sequence=4](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37050/S1420783_es.pdf?sequence=4)

<sup>35</sup> El catalogo de las Lenguas Indígenas Nacionales pretende dar a conocer cuáles son las lenguas indígenas habladas en nuestro país para su reconocimiento como lenguas nacionales por la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas. Véase en Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, (INALI). CATALOGO de las Lenguas Indígenas Nacionales: Variantes Lingüísticas de México con sus auto denominaciones y referencias geostadísticas. Diario Oficial de la Federación. 14 de enero del 2008.

Las 11 familias lingüísticas de acuerdo al Catálogo de las Lenguas Indígenas Nacionales, son las siguientes:

1. Álgica.
2. Yuto-nahua.
3. Cochimí-yumana.
4. Seri.
5. Oto-mangue.
6. Maya.
7. Totonaco-tepehua.
8. Tarasca.
9. Mixe-zoque.
10. Chontal de Oaxaca.
11. Huave.

Las 68 agrupaciones lingüísticas de acuerdo al catalogo de las Lenguas Indígenas Nacionales son las siguientes:

<b>1</b>	Akateko	<b>36</b>	Mixe
<b>2</b>	Amuzgo	<b>37</b>	Mixteco
<b>3</b>	Awakateko	<b>38</b>	Náhuatl
<b>4</b>	Ayapaneco	<b>39</b>	Oluteco
<b>5</b>	Chatino	<b>40</b>	Otomí
<b>6</b>	Chichimeco	<b>41</b>	Paipai
<b>7</b>	Chinanteco	<b>42</b>	Pame
<b>8</b>	Chocholteco	<b>43</b>	Pápago
<b>9</b>	Ch'ol	<b>44</b>	Pima II
<b>10</b>	Chontal de Oaxaca	<b>45</b>	Popoloca
<b>11</b>	Chontal de Tabasco	<b>46</b>	Popoluca de la Sierra
<b>12</b>	Chuj	<b>47</b>	Purépecha
<b>13</b>	Cora	<b>48</b>	Q'anjob'al
<b>14</b>	Cucapá	<b>49</b>	qato'k
<b>15</b>	Cuicateco	<b>50</b>	Q'eqchi'
<b>16</b>	Guarijío	<b>51</b>	Sayulteco

<b>17</b>	Huasteco	<b>52</b>	Seri
<b>18</b>	Huave	<b>53</b>	Tarahumara
<b>19</b>	Huichol	<b>54</b>	Teko
<b>20</b>	Ixcateco	<b>55</b>	Tepehuas
<b>21</b>	Ixil	<b>56</b>	Tepehuano del norte
<b>22</b>	Jakalteko	<b>57</b>	Tepehuano del sur
<b>23</b>	Kaqchikel	<b>58</b>	Texistepequeño
<b>24</b>	K'iche'	<b>59</b>	Tlahuica
<b>25</b>	Kickapoo	<b>60</b>	Tlapaneco
<b>26</b>	Kiliwa	<b>61</b>	Tojolabal
<b>27</b>	Ku'ahl	<b>62</b>	Totonaco
<b>28</b>	Kumiai	<b>63</b>	Triqui
<b>29</b>	Lacandón	<b>64</b>	Tseltal
<b>30</b>	Mam	<b>65</b>	Tsotsil
<b>31</b>	Matlatzinca	<b>66</b>	Yaqui
<b>32</b>	Maya	<b>67</b>	Zapoteco
<b>33</b>	Mayo	<b>68</b>	Zoque
<b>34</b>	Mazahua		
<b>35</b>	Mazateco		

Tabla No.2. Elaboración a partir del Catalogo de las Lenguas Indígenas Nacionales: Variantes Lingüísticas de México con sus auto denominaciones y referencias geoestadísticas.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 41

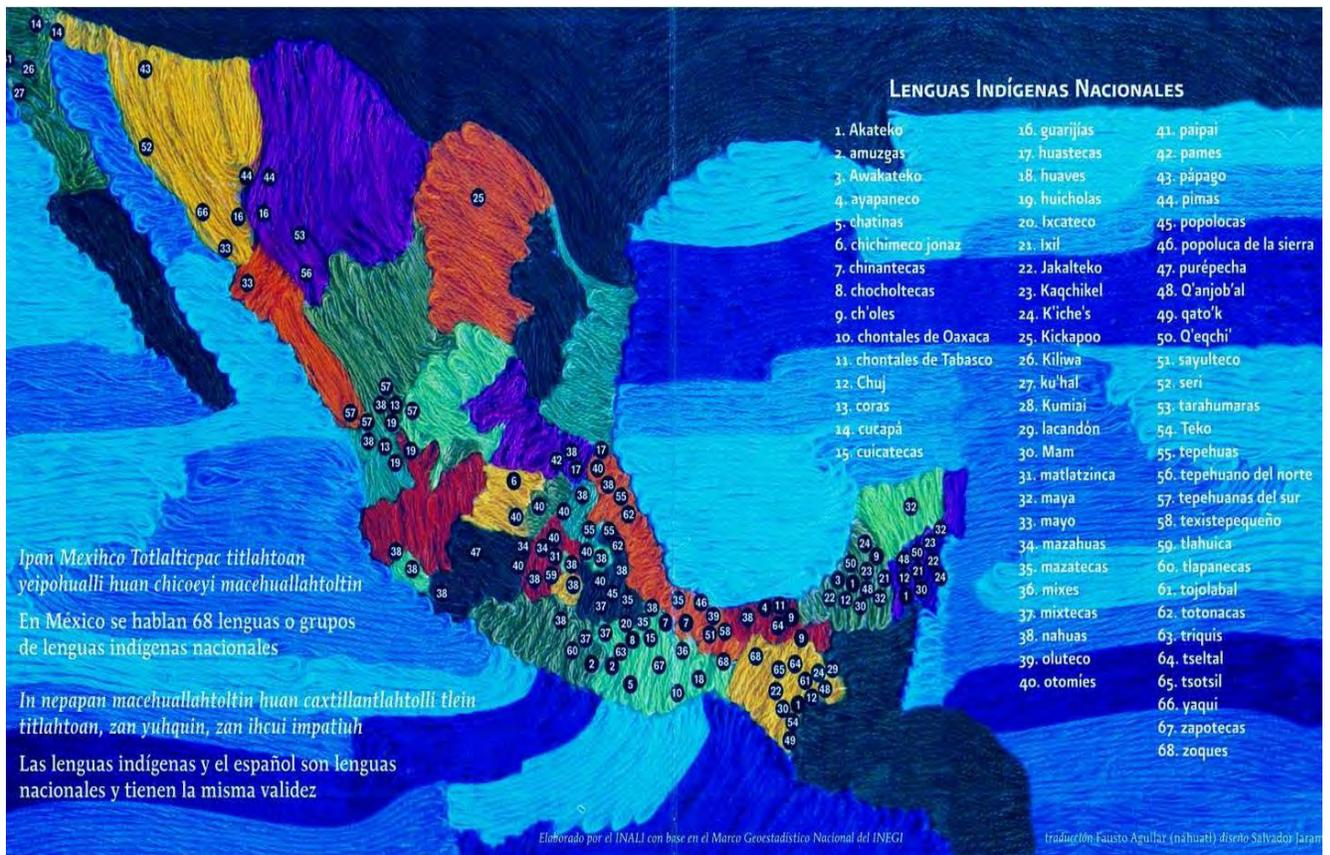


Imagen No.1.Xiquixmatl. Las lenguas indígenas nacionales<sup>37</sup>

Las 364 variantes lingüísticas se desglosan a partir de las 68 agrupaciones ya mencionadas. Para distinguir una variante lingüística de otra es por medio de la ubicación geográfica de cada población, por ejemplo la lengua Tsotsil que pertenece a la agrupación de la familia maya, que es hablada en el estado de Chiapas y cuenta con 7 variantes lingüísticas:

1. Tsotsil del este alto
2. Tsotsil del noroeste
3. Tsotsil del norte bajo
4. Tsotsil del centro
5. Tsotsil del este bajo
6. Tsotsil del norte alto
7. Tsotsil de los Altos

<sup>37</sup> Tomado del material bilingüe náhuatl/español del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, INALI. Xiquixmatl tomacehuallahtolhuan (conoce nuestras lenguas indígenas nacionales). Subdirección de Evaluación en Materia de Lenguas Indígenas.

Es importante señalar que una variante lingüística, es la diversificación en una misma lengua, pero que es hablada en otra zona geográfica del mismo estado, esta variación puede que sea a nivel estructural, en sonidos, la forma en que se escribe, incluso en su significado o uso en cada una de las variantes.

Con lo anterior podemos observar que nuestro país cuenta con una gran riqueza lingüística, que forma parte de la identidad de cada uno de los pueblos indígenas, pero no solo eso, también forman parte de la identidad e historia de nuestro país. Por lo cual es importante difundir, preservar y promover los conocimientos que hasta hoy tenemos con respecto a la diversidad lingüística, ya que todas las lenguas se encuentran amenazadas debido a diversos factores, como la desvalorización, las generaciones jóvenes ya no tienen sentido de pertenencia a sus poblaciones indígenas y no aprenden su lengua materna y, la discriminación. Además, muchos de los hablantes de lenguas indígenas monolingües se enfrentan a problemáticas mucho más agudas como la discriminación por no hablar la lengua española, incluso la negación de diversos servicios, porque los prestadores de servicios públicos no hablan la lengua indígena.

## **2.2 Problemáticas de las poblaciones hablantes de lenguas indígenas en materia de justicia**

Los pueblos hablantes de lenguas indígenas concentran un gran valor cultural e histórico para nuestra identidad como país, pero es atroz que esta población sea la más desfavorecidas y violentadas de nuestra sociedad.

Una problemática central es el tema de la discriminación y la violación de los Derechos Humanos de la población hablante de lenguas indígenas, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación<sup>38</sup>, la población indígena es discriminada y por ende son violentados sus derechos, por motivos de costumbres, cultura, e incluso lengua. Muchos de los hablantes de lenguas indígenas provienen de comunidades, por lo que estas problemáticas generalmente se agudiza en personas indígenas migrantes.

---

<sup>38</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010. México, Distrito Federal. 2012. p.5.

Este tipo de discriminación o violación a sus Derechos Humanos se da también en el contexto de diversos conflictos agrarios e incluso políticos dentro de las poblaciones indígenas, principalmente en materia de procuración y administración de justicia.

Son numerosas las notas que aparecen en los periódicos, plasmando la vulnerabilidad y violencia con que se procesa a los hablantes de lenguas indígenas que son acusados por algún delito. Muchos de ellos se encuentran en prisión por el hecho de no hablar la lengua española, impidiendo la comunicación entre las autoridades competentes y ellos.

Con base en el informe del Relator Especial sobre la situación de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de los Indígenas, el Dr. Rodolfo Stavenhagen se señala que la detención de personas indígenas se da generalmente por ser sospechosos o presuntos delincuentes, deteniéndolos sin una orden de arresto<sup>39</sup> y sumando así, que el indiciado no habla la lengua española esto se convierte en un problema, que es necesario atender inmediatamente. Afortunadamente estos hechos han quedado plasmados por instituciones internacionales protectoras de Derechos Humanos, que han realizado diversas observaciones al Estado Mexicano, para que empiece a tomar cartas en dichos asuntos.

Otra problemática que sufren las personas indígenas procesadas, de acuerdo a Stavenhagen son:

Los juicios en que se ven involucrados los indígenas están con frecuencia plagados de irregularidades, no solamente por la falta de intérpretes y defensores capacitados, sino también porque el ministerio público y los jueces suelen ignorar las costumbres jurídicas indígenas. En ocasiones las sentencias dictadas están fuera de toda proporción a los delitos imputados, como sucede en casos vinculados a delitos ambientales o contra la salud o a las leyes federales de armas.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Comisión de Derechos Humanos, 60º período de sesiones, tema 15 del Programa Provisional. (2003/56). Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas, Sr. Rodolfo Stavenhagen, Misión a México 2003. [Versión electrónica]. P. 17. Recuperado el 11 de enero de 2016, en [http://www.hchr.org.mx/images/doc\\_pub/informerelatormexico.pdf](http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/informerelatormexico.pdf)

<sup>40</sup> *Ídem.*

Como bien lo señala la cita anterior se suma una problemática debido a la falta de jueces e intérpretes capacitados, que entiendan la cosmovisión a la que pertenece el hablante de lengua indígena. Por ejemplo, en muchos de los pueblos indígenas es común efectuar la caza como práctica para la adquisición de alimentos. Pero, de acuerdo a las leyes esta acción está prohibida, convirtiendo la caza en un delito ambiental.

En el 2006, la Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) en su “Diagnóstico sobre el acceso a la justicia para los indígenas en México: señala que el 84% de las personas indígenas que se encuentran reclusas no contaron con un intérprete o traductor durante todo su proceso.

Por ello, los organismos internacionales están exigiendo a las instituciones nacionales como la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) o la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) a cumplir lo que establecen las leyes en materia de pueblos indígenas, y con esto hacer valer sus derechos,<sup>41</sup> con respecto a que toda persona indígena sea asistida por un intérprete que tenga los conocimientos necesarios para crear un puente de comunicación entre las autoridades competentes y el hablante de lengua que se encuentra en un proceso penal.

Por ello diversas instituciones públicas encargadas de impartir procuración y administración de justicia en conjunto con instituciones enfocadas al desarrollo de los pueblos indígenas, se han instaurado en realizar trabajos para la formación y capacitación de intérpretes naturales hablantes de lenguas indígenas, con lo que se busca hacer valer los derechos de miles de personas indígenas que se encuentran en un proceso penal.

---

<sup>41</sup> Las leyes se especificarán en el siguiente tema.

### **2.3 Marco normativo en materia de procuración y administración de justicia en México para pueblos indígenas**

Como ya se ha venido desarrollando a lo largo del presente capítulo, las poblaciones indígenas son las que requieren una amplia protección en materia de procuración y administración de justicia y Derechos Humanos, por ello la atención que empezó a dar la OIT a los Pueblos Indígenas fue en 1921 a partir de la elaboración de una serie de estudios orientados a las condiciones laborales en la que se encontraban. La OIT comenzó a realizar acciones en pro a los derechos de los pueblos indígenas, resultando el Convenio 169.

El Estado Mexicano en el año de 1990; ratificó dicho Convenio de la OIT de carácter internacional, decreto que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación con el fin de reconocer los derechos indígenas en el país. Como respuesta a la firma de dicho convenio en 1991 se modificó el artículo 4º constitucional, pero en el año 2001 con la reforma al artículo 2º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reconoció que la Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas; garantizando el derecho de los pueblos y comunidades indígenas a la autonomía para preservar y enriquecer sus lenguas y culturas indígenas; acceder plenamente a la jurisdicción para garantizar ese derecho en todos los juicios y procedimientos, tomando en cuenta sus costumbres y especificidades culturales. En todo el tiempo los indígenas tienen el derecho a ser asistidos por intérpretes que tengan conocimiento de su lengua y cultura.<sup>42</sup>

En ese sentido la política federal de nuestro país se empieza a concentrar en hacer valer y reconocer los derechos de los Pueblos Indígenas dentro del marco institucional tomando como base el artículo 2º.

En el 2003 durante el sexenio de Vicente Fox se creó la Ley General de los Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas (LGDLP).

---

<sup>42</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 2º. Diario Oficial de la Federación. 5 de febrero de 1917.

Ley con la cual se consigue un avance significativo en materia de reconocimiento oficial de las lenguas indígenas al igual que la lengua española para cualquier gestión que se requiera o asuntos de carácter público.

Si bien el artículo 9º y 10º de la LGDLPI señalan que es derecho de todo mexicano comunicarse en la lengua que habla, sin restricciones en cualquier ámbito y en todas sus actividades. El estado garantizará el derecho de los pueblos indígenas al acceso a la jurisdicción. Para garantizar ese derecho las autoridades federales responsables de la procuración y administración de justicia, proveerán lo necesario a efecto de que en los juicios, los indígenas sean asistidos gratuitamente y en todo momento por intérpretes y defensores que tenga conocimiento de su lengua y cultura.<sup>43</sup>

En el presente sexenio, se decretó en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, dentro del apartado metas nacionales, México en Paz, señala la necesidad de aumentar el número de intérpretes y traductores que hablen la lengua indígena y que se encuentren debidamente capacitados para brindar sus servicios en el ámbito de procuración y administración de justicia.

Asimismo se suma a esta lista el Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en el Caso que Involucren Personas, Comunidades y Pueblos Indígenas, que tiene como referente central a los funcionarios del Poder Judicial de la Federación para que por medio de dicho documento se haga del conocimiento y hacer valer los derechos que las personas y los Pueblos Indígenas tienen, al acceder a la justicia que el estado imparte.

Dentro del apartado de principios generales para la consideración de las y los juzgadores dentro de los Procedimientos Penales se encuentra el principio de “Considerar las Especificidades Culturales” en donde se señala que las autoridades están en el deber de saber y considerar las costumbres, normas del pueblo, cosmovisión cuando una persona indígena se encuentre en procedimiento, procesada o en juicio de igual forma, en todos los juicios es inmunidad del sujeto indígena hablar en su lengua materna, cualquiera que sea su identidad procesal y

---

<sup>43</sup> Ley General de los Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, Art. 9º y 10º. 2003.

con ello la obligación del Estado de proveer intérpretes y traductores en los juicios, y a contar con defensores que conozcan su lengua y cultura.<sup>44</sup>

Con base en lo anterior y como una forma de garantizar que se haga cumplir lo que establece el marco normativo del país en materia de acceso a la justicia que emana el estado, se han desarrollado diversas acciones para la formación, capacitación, evaluación y certificación de intérpretes, traductores e incluso, defensores de todo el país en materia de justicia, con el propósito de hacer valer los derechos de los pueblos indígenas, al igual las instituciones encargadas de procurar y administrar la justicia que requieran del servicio, contarán con diversas opciones para que en los juicios los indígenas sean asistidos por un intérprete que cuenten con un documento que los certifique como intérpretes, traductores o defensores en lenguas indígenas.

Asimismo contextualizar y enseñar a los intérpretes que no son originarios de las poblaciones indígenas los usos y costumbres de dicha comunidad, para que el servicio de interpretación se realice con pertinencia cultural.

De acuerdo al Congreso Nacional de Tribunales Superiores de Justicia realizado en noviembre del 2015<sup>45</sup>, se pretende que en el 2016 se incorpore al Sistema Acusatorio, la figura del intérprete dentro de los juicios orales. Frente a esta necesidad hay un sin fin de acciones por realizar, ya que se tendrá que preparar a los intérpretes en un periodo muy corto para su pronta integración en los futuros procesos penales.

El Instituto Nacional de Lenguas Indígenas dentro de su Programa Institucional (PROINALI) cuenta con una estrategia que responde a la necesidad de profesionalizar intérpretes, traductores y defensores hablantes de lenguas indígenas en el ámbito de justicia, esta estrategia se encuentra orientada a las metas nacionales para el cumplimiento a lo establecido en el marco normativo del país y de la necesidad del contar con intérpretes capacitados para apoyar a las personas indígenas que se encuentran procesadas o en juicio.

---

<sup>44</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en el Caso que Involucren Personas, Comunidades y Pueblos Indígenas. México D.F., 2013. pp. 8 y 34.

<sup>45</sup> Congreso Nacional de Tribunales Superiores de Justicia del Distrito Federal (XXXIX, 2015, México D.F.) Mesa de trabajo 4: La protección y Garantía de los Derechos de los Pueblos Indígenas en el Sistema Penal Acusatorio. México D.F, 27 de noviembre de 2015 [Ponencia sin publicar].

## **2.4 Profesionalización de intérpretes, en el ámbito de procuración y administración de justicia en lenguas indígenas**

Cuando hablamos de profesionalización hacemos referencia al proceso de mejora de las habilidades de una persona, orientados hacia una profesión u oficio.

La profesionalización de intérpretes es una necesidad que debe atenderse a corto plazo debido a la demanda por parte de las instituciones encargadas de procurar y administrar la justicia en nuestro país, y claro, a las miles de personas indígenas que se encuentran presas.

Numerosas personas que actualmente se dedican a la tarea de interpretación han adquirido las habilidades dentro de la práctica (práctica laboral), sin una instrucción previa. Un ejemplo claro es la Organización de Traductores, Intérpretes Interculturales y Gestores en Lenguas Indígenas (OTIGLI) que son un grupo de personas de origen indígena provenientes de diversas comunidades del país y que son hablantes bilingües (hablantes de su lengua indígena y el español).

Su objetivo es emprender proyectos colectivos que beneficien a las personas de los pueblos Indígenas que se encuentran en algún juicio<sup>46</sup>.

La organización civil realiza su labor por el hecho de ser bilingüe, hasta el día de hoy han apoyado a diversas instituciones y autoridades encargadas de procurar y administrar justicia. Así como es el caso de OTIGLI, diversos pueblos Indígenas se han organizado para hacer efectivo el marco legal establecido en las leyes mexicanas.

Por otro lado, se abre una disyuntiva entre cómo saber si estas personas están realizando bien su labor, cómo saber si el mensaje que transmite el intérprete en materia jurídica es claro para el hablante de lengua indígena que está siendo procesado y que no existe un documento oficial que acredite o certifique que las personas que fungen como intérpretes cuentan con las habilidades necesarias para realizar su función.

De ahí surgen los primeros trabajos con la idea de capacitar y profesionalizar a las personas indígenas bilingües en materia de interpretación y traducción.

---

<sup>46</sup> Rodríguez, M. (2013). Términos jurídicos en lenguas indígenas. México D.F.: OTIGLI.

### **2.4.1 El proceso de certificación de competencias laborales para intérpretes hablantes de lenguas Indígenas**

Las personas hablantes de lenguas indígenas y el español que actualmente brindan sus servicios como intérpretes han adquirido y aprendido dicha función por medio de la experiencia laboral. Y dentro de ella han desarrollado las habilidades y adquirido los saberes necesarios para realizar su trabajo.

Miles de personas hablantes de lenguas indígenas se enfrentan a una constante necesidad de movilidad debido a la búsqueda de diversas necesidades, un ejemplo, es la búsqueda de empleos mejor remunerados. Situación que va vinculada con la exigencia de un alto nivel de desempeño en la ejecución de una actividad laboral, debido a que se requiere personal con mayor adaptabilidad y capacidad para aprender haciendo dentro del mismo campo laboral, por lo que no hay oportunidad para la instrucción, a lo que responde la enseñanza o reforzamiento de habilidades, destrezas y conocimientos por medio de la capacitación.

Surge la necesidad de implementar un mecanismo que permita la capacitación de los intérpretes de lenguas indígenas para desempeñar su función de forma adecuada y que a su vez se le otorgue un reconocimiento y valor a sus saberes previos, sin importar la forma en cómo los adquirió. Para ello el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas que fue creado en el 2003 a partir de la publicación de la Ley General de los Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas ha alineado su Programa Institucional (PROINALI) con los ejes rectores del Plan Nacional de Desarrollo (PND) y con el marco jurídico en materia de procuración y administración de justicia en México, creando un Modelo de Acreditación y Certificación en Materia de Lenguas Indígenas.

Del Modelo de Acreditación y Certificación en Materia de Lenguas Indígenas se desprenden tres vertientes de atención:

1. El Sistema de Normalización y Certificación de Competencias en Materia de Lenguas Indígenas
2. El Programa de Reconocimiento Académico a los Conocimientos Adquiridos en Forma Autodidacta o a través de la Experiencia Laboral (Acuerdo 286), y
3. El Programa Educativo y de Capacitación en Materia de Lenguas Indígenas

Dejando claro que para fines de la presente investigación solo nos concentraremos en el Sistema de Normalización y Certificación de Competencias en materia de interpretación en el área de procuración y administración de justicia, el INALI escogió dicho modelo debido a que empata muy bien la vinculación entre la capacitación y el sistema productivo, teniendo como resultado personas competitiva realizando su función.

El Sistema de Normalización de Competencias en Materia de Lenguas Indígenas tiene como principal propósito:

...que los actores fundamentales del ámbito laboral establezcan los Estándares de Competencia de carácter nacional por rama de actividad en materia de lenguas indígenas.<sup>47</sup>

Dicho estándar de competencia deberán tener los saberes establecidos de acuerdo al CONOCER (saber, saber hacer y saber ser) para el desempeño óptimo de la función de intérprete, porque es la base normativa para determinar si la persona ha alcanzado nivel de desempeño ideal en el ámbito de interpretación de lengua indígena al español y viceversa en el área de procuración y administración de justicia.

El Comité de Gestión por Competencias en el caso específico del INALI se llama Comité de Normalización de Competencia en Materia de Lenguas Indígena, es el encargado de representar a los intérpretes y traductores, y demás hablantes

---

<sup>47</sup>Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, Dirección General Adjunta Académica y de Políticas Lingüísticas Dirección de Acreditación, Certificación y Capacitación. Modelo de Acreditación y Certificación en Materia de Lenguas Indígenas. Marzo de 2014. P. 7.

indígenas para que participen en el desarrollo del área ocupacional de los intérpretes y traductores. Ellos estarán debidamente acreditados ante una instancia corresponsable, cuya función principal es definir y presentar propuestas de la práctica laboral que realiza un intérprete en materia de procuración y administración de justicia en lenguas indígenas, por lo cual se debe procurar en todo momento la representatividad laboral del área de competencia que se busca normalizar.

El Grupo Técnico de Expertos en la Función Individual que participaron en la elaboración del Estándar de Competencias EC0015 Interpretación Oral de Lengua Indígena al Español y Viceversa en el Ámbito de Procuración y Administración de Justicia son:

- Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras de la UNAM
- Instituto Superior de Intérpretes y Traductores Organización de Traductores
- Intérpretes Interculturales y Gestores en Lenguas Indígenas, A. C.
- Centro Profesional Indígena de Asesoría, Defensa y Traducción, A. C.
- Instituto Veracruzano de la Defensoría Pública - Academia Veracruzana de las Lenguas Indígenas (AVELI)
- Academia de la Lengua Maya, A. C.<sup>48</sup>

La elaboración del estándar de competencia es la base para el desarrollo del Sistema de Certificación de Competencias, ya que representa los parámetros para determinar si un individuo cuenta con las capacidades susceptibles de acreditación y certificación.

El Sistema de Certificación de Competencias en Materia de Lenguas Indígenas... establece los mecanismos de evaluación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma en que los hayan adquirido, con base en los Estándares de Competencias de carácter nacional establecidos.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (15 de enero de 2016). Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia. (Sección estándares de competencia, sector social, intérprete de lenguas indígenas). Recuperado el 09 de enero de 2016, en <http://200.76.60.180/CONOCER/fichaEstandar.do?method=obtenerPDFEstandar&idEstandar=248>)

<sup>49</sup> *Ibidem*, p. 38

El mecanismo de evaluación que maneja el INALI consiste en la recolección de evidencias sobre el desempeño laboral del intérprete, con el fin de determinar si él es competente o todavía no competente a través de un simulacro de un juicio oral. Cada uno de los actores que intervienen en el proceso de evaluación es previamente capacitado por la Entidad de Certificación y Evaluación del INALI, para que en su desempeño permita que el candidato a certificación ponga en juego sus conocimientos, habilidades y destrezas con respecto al estándar de competencias. Incluso es recomendable que las personas que fungen como grupo de apoyo en las simulaciones de juicio se encuentren laborando activamente dentro del área de la procuración y administración de justicia.

Con base en los resultados de la evaluación, la Entidad de Certificación y Evaluación del INALI determina si procede la expedición de la documentación que legalice los saberes del individuo.

El mecanismo de certificación es el proceso por el cual una entidad dedicada a la certificación reconoce y certifica por medio de un documento oficial que reconoce el saber, saber hacer y saber ser de un individuo.

La evaluación y certificación es realizada por la Entidad de Certificación y Evaluación (ECE) del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, la cual se encuentra acreditado por el CONOCER.

Dentro de las características que considera el Sistema de Certificación en Materia de Lenguas Indígenas destacan las siguientes:

- La certificación es voluntaria.
- La certificación solo se realiza por medio de entidades especializadas y acreditadas por el CONOCER, es este caso puede ser por medio de la entidad de certificación y evaluación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) y el centro de evaluación del Instituto para el desarrollo de la Cultura Maya del Estado de Yucatán (INDEMAYA).
- El certificado tiene validez a nivel nacional.

Los beneficios del Sistema de Normalización y Certificación en Materia de Lenguas Indígenas son:

- Contar con indicadores sobre el nivel de calificación de las personas que participan en el ámbito de las funciones laborales relacionadas con las lenguas indígenas, que permitan precisar las necesidades de calificación en el área y orientar las estrategias de capacitación.
- Compatibilizar el nivel de calificación de los recursos humanos con los requerimientos del ámbito laboral.
- Disponer de criterios comunes de desempeño laboral en el ámbito de trabajo, que permitan reconocer y acreditar en cada individuo la competencia laboral alcanzada, independientemente de la forma en que ésta fue adquirida.
- Contar con referencias sobre la calificación idónea a las necesidades del sector laboral, a fin de propiciar que las instituciones educativas orienten sus programas de capacitación y formación técnica en función de la demanda.
- Incrementar la calidad de los recursos humanos que participan en el ámbito de las funciones laborales relacionadas con las lenguas indígenas.
- Facilitar la transferencia de competencias laborales entre las organizaciones, empresas, ramas de actividad y ámbitos del servicio.
- Formar recursos humanos que respondan a las necesidades del ámbito de trabajo, mediante el establecimiento de un lenguaje común entre la oferta de educación y capacitación y el sector laboral.
- Sentar las bases para la revisión y actualización del marco institucional de la capacitación.
- Establecer un sistema de información sobre lo que las personas saben hacer, que dé transparencia al mercado laboral, y apoye la toma de decisiones de los individuos y agentes económicos.
- Contar con recursos técnicos y metodológicos para el desarrollo de la educación-capacitación basada en normas de competencia laboral y su certificación.<sup>50</sup>

Como podemos observar, el Modelo de Certificación en Materia de Lenguas Indígenas que tiene el INALI, es una herramienta que trata de responder a las necesidades que tienen todas aquellas personas que hablan una lengua indígena y también el español, si bien dentro de la primer vertiente de atención, que por medio del Sistema de Normalización de Competencias en Materia de Lenguas Indígenas reconoce y brinda un valor a los saberes adquiridos de forma empírica, mediante un documento oficial que, certifica los desempeños, conocimientos y las actitudes. Pero no solo es una estrategia que responde a tal necesidad, también es una respuesta a lo establecido en las diversas leyes enfocadas al plano judicial en nuestro país.

---

<sup>50</sup> *Ibidem*, pp. 40-41

*“La tecnología no es nada.  
Lo importante es que tengas fe en la gente,  
que sean básicamente buenas e inteligentes, y así les das herramientas,  
harán cosas maravillosas con ellas”.*

*Steve Jobs*

## Capítulo 3

### Fundamentación pedagógica para el diseño de un curso de capacitación a distancia

Hoy en día se han abierto diversas modalidades educativas que permiten que los mismos cambios de la sociedad actual continúen con su formación, donde el tiempo y espacio no son un obstáculo para continuar con ello.

Cada día son más las organizaciones que brindan a sus empleados la oportunidad de formarse por medio de la modalidad a distancia para que continúen con sus estudios, ya que beneficia tanto al trabajador como a la propia organización y se vislumbra en el desempeño de la función del trabajador. Nos referimos a la modalidad a distancia.

#### 3.1 La capacitación a distancia

Dentro del área laboral, la educación a distancia de acuerdo a García Aretio nació a partir de una necesidad de múltiples demandas formativas donde las personas específicamente enfocadas al área industrial no contaban con una actualización profesional adecuada, ya que las universidades tradicionales se dedicaban a la formación de profesiones específicas y no a la capacitación y actualización de los adultos en las empresas. Esta tendencia se hizo notable en la década de los sesenta.<sup>51</sup>

Sin embargo, desde que el hombre comenzó a comunicarse por medio de la escritura y plasmar en una hoja sus ideas, mensajes inclusive avisos o noticias se visualizó que esas ideas podían ser leídas por otra persona sin importar la distancia. De ahí comienzan los primeros antecedentes de la EaD, ya que posteriormente nació la posibilidad de enseñar y aprender sin que estuviera un maestro físicamente con el educando.<sup>52</sup>

A esta primera forma de enseñar se le llamó educación por correspondencia.

---

<sup>51</sup> García, G. L. (1999). Historia de la Educación a Distancia. [versión electrónica]. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. Universidad Nacional de Educación Distancia (RIED). Vol.2, núm.1 p.9

<sup>52</sup> García, G. L. (2014). *Bases, mediaciones y futuro de la educación a distancia en la sociedad digital*. UNED Ed. Síntesis. Madrid, España. P. 45

Si bien la creciente masificación de estudiantes por conseguir un lugar en las aulas de las universidades, situación que no se resolvería construyendo nuevos campus ni modificando el sistema educativo, debido a que conllevaría a una alta inversión económica, por ello este fenómeno se convirtió en un nuevo obstáculo para la educación presencial.

La EaD fue una opción ante las diversas problemáticas sociales y educativas. Como bien se señala, las organizaciones demandan la necesidad de que sus colaboradores sigan aprendiendo a lo largo de la vida, por ello García Aretio menciona que...

Vinieron muchos trabajadores que necesitaban cualificarse o recualificarse así como a cuadros y a técnicos habían de adaptarse a los nuevos requerimientos productivos, para lo que habían sido preparados. La necesidad de combinar educación y trabajo con el fin de adaptarse a los constantes cambios, culturales, sociales y tecnológicos, sin necesidad de abandonar el puesto laboral, pedía otra modalidad de formación que no exigiese la permanencia en el aula.<sup>53</sup>

Ante este requerimiento diversas organizaciones comenzaron la búsqueda de nuevas opciones de formación continua que combinaran a la educación con el trabajo, y que al mismo tiempo fueran flexibles, eficaces y de calidad, a este proceso se le llamó capacitación, pero muchas veces la capacitación no suele ser tan flexible, específicamente en tiempos y en espacios, de ahí que nace la capacitación a distancia.

### **3.1.1 ¿Qué es la capacitación a distancia?**

El concepto de capacitación a distancia hoy en día es muy común escucharlo, más cuando se hace referencia a cursos en línea, pero la capacitación a distancia tiene su antecedente en la Educación a distancia que de acuerdo a Holmberg Börje define a la EaD, desde el punto de vista de la comunicación, en donde el estudiante mantiene una interacción no inmediata a través de un soporte. Este tipo de comunicación puede ser de dos tipos, la primera en donde hay un sólo canal de comunicación por medio de materiales de texto, videos o audios, la comunicación entre el soporte y el alumno son simulados y en el segundo ya existen dos canales

---

<sup>53</sup> *Ibidem*, p.54

de comunicación directa con otra persona, o en el caso específico una persona que es el tutor.<sup>54</sup>

Por otro lado, la definición de García Aretio menciona que la Educación a distancia es un...

Sistema tecnológico de comunicación bidireccional, que puede ser masivo, basado en la acción sistemática y conjunta de recursos didácticos y el apoyo de una organización y tutoría, que, separados físicamente de los estudiantes, propician en éstos un aprendizaje colaborativo.<sup>55</sup>

En la definición de García Aretio, la EaD es un sistema tecnológico de comunicación que a pesar de la distancia se propicia el aprendizaje de forma masiva y con apoyo de recursos didácticos.

Asimismo García Llamas se refiere a la EaD como...

La educación a distancia es una estrategia educativa basada en la aplicación de la tecnología al aprendizaje, sin limitación del lugar, tiempo, ocupación o edad de los estudiantes. Implica nuevos roles para los alumnos y para los profesores, nuevas actitudes y nuevos enfoques metodológicos.<sup>56</sup>

Tanto García Aretio y García Llamas definen a la EaD como la aplicación de la tecnología orientada al aprendizaje, teniendo en cuenta que tanto el alumno como el tutor no se encuentran en el mismo lugar ni en el mismo momento.

Garduño Vera coincide con que el término Educación a distancia involucra desde el campo de estudio de la educación por correspondencia (basada en textos impresos) hasta la educación virtual o en línea que se apoya en medios generados a través de las TIC. En ambos casos, la noción de la separación del profesor y del alumno es una constante.<sup>57</sup>

Si bien es aun complicado precisar el concepto Educación a Distancia, ya que si analizamos las definiciones que hasta aquí se han revisado, cada una de ellas hace referencia a un recurso específico en un contexto determinado, pero todas las definiciones hasta ahora consultadas coinciden en que el objetivo de la EaD es el aprendizaje, sin importar factores tales como el tiempo, el lugar, la edad e incluso la ocupación. Si tomamos otro factor para poder definir a la EaD, es a partir del desarrollo histórico en el que se utiliza el concepto, que también es determinado

---

<sup>54</sup> Holmberg, B. (1995). *Theory and practice of Distance Education*. New York. P.2 Recuperado el 30 de enero de 2016, en [http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781134830244\\_sample\\_857728.pdf](http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781134830244_sample_857728.pdf)

<sup>55</sup> García A. L. (2001). *La educación a distancia. De la teoría a la práctica*. España: Ariel, p. 25

<sup>56</sup> *Ibidem*, p.26

<sup>57</sup> Garduño V. R. (2005). *Enseñanza Virtual sobre la organización de recursos informáticos digitales*. (1ª ed.). México D.F.: UNAM. p. 4

por la tecnología, por ejemplo en pleno siglo XXI donde las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que son recursos y herramientas para compartir y enviar información, y que abren canales de comunicación de forma masiva. Ya sea sincrónica o asincrónica, pero si partimos del contexto de las TIC, la conceptualización de Educación a distancia estaría vinculada con la tecnología.

Por lo tanto, cuando se habla de la EaD en nuestros días inmediatamente se nos viene a la mente un ordenador y una plataforma educativa enfocada al aprendizaje. Se define la capacitación a distancia como una modalidad encaminada a la actualización, fortalecimiento y optimización de los desempeños, conocimientos y las actitudes una persona en una función específica, por medio de un proceso instruccional determinado, enfocado al aprendizaje por medio del uso didáctico de las Tecnologías de la Información y Comunicación como medio para lograr que este proceso llegue a diversos lugares geográficos a un mayor número de personas.

La capacitación a distancia se ha convertido en una alternativa que permite llevar el conocimiento diversificado y masificado, creando personas autónomas en la adquisición de los aprendizajes.

### **3.1.2 Tipos de capacitación a distancia**

La capacitación a distancia es una forma de aprender encaminada a la productividad y competitividad económica, en donde la tecnología y la comunicación han sido un medio que ha eliminado las barreras geográficas y de tiempo. Pero no sólo eso, sino que ha permitido a las organizaciones tanto educativas como empresariales implementar diversos tipos de capacitación en modalidad a distancia de acuerdo a las necesidades tanto de la organización como de los participantes.

De acuerdo a la presente investigación, existen diversos tipos de capacitación a distancia que son considerados de acuerdo a la herramienta tecnológica que se utiliza como medio didáctico para el aprendizaje y, también tomando en cuenta las necesidades de capacitación estas son:

- Capacitación Electrónica-Learning

- Capacitación Mixta (Blended Learning)
- Capacitación Movable-Learning
- Capacitación Colaborativa

A continuación se describen los diversos tipos de capacitación:

**Capacitación Electrónica- Learning:** Electrónica- Learning hace referencia al aprendizaje electrónico.

Es el tipo de Capacitación a Distancia que contempla el uso de tecnologías informáticas y de internet para ofrecer una amplia gama de soluciones que faciliten el aprendizaje y mejoren el rendimiento.<sup>58</sup> La ventaja que tienen los cursos de capacitación e-learning es que están diseñados para desarrollar las habilidades cognitivas que es el más adecuado. Dentro del dominio cognitivo, podrían ser necesarias más actividades de e-learning interactivas para las capacidades de pensamiento debido a que estas habilidades se adquieren mejor “haciendo”. El aprendizaje en el dominio interpersonal también puede ser abordado a través del e-learning empleando métodos específicos. Por ejemplo, pueden emplearse los juegos de rol interactivos con la retroalimentación correspondiente para cambiar actitudes y conductas.

La capacitación e-learning es una buena opción cuando existe gran cantidad de contenidos que deben transmitirse a un número importante de personas.

- Las personas interesadas en la capacitación provienen de diversos lugares
- La movilidad está limitada
- Se cuenta con poco tiempo para dedicar al aprendizaje
- Los interesados tienen conocimientos básicos de computación y de uso de Internet.

---

<sup>58</sup> Existen varias definiciones para e-learning que reflejan diversas perspectivas; pero de acuerdo al documento la Metodología de E-learning una guía para el diseño y desarrollo de cursos de aprendizaje empleando tecnologías de la información y comunicaciones se define de esa forma. En Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. *Metodología de E-learning una guía para el diseño y desarrollo de cursos de aprendizaje empleando tecnologías de la información y comunicaciones* [En línea]. Roma. 2014. p. 3 Recuperado el 02 de febrero de 2016, en <http://www.fao.org/3/a-i2516s.pdf>

- La capacitación tiene por objetivo desarrollar las habilidades cognitivas y no las psicomotoras
- El curso aborda necesidades de capacitación de largo y no corto plazo<sup>59</sup>

La Capacitación E-learning cuenta con las siguientes herramientas: contenidos, sistemas de comunicación y sistemas de gestión de los aprendizajes. Los contenidos, también conocidos como courseware, son los materiales didácticos con que cuenta el curso, generalmente son cursos en línea con algunos elementos interactivos multimedia que permiten al usuario ir avanzando y autoevaluando sus aprendizajes. Para ello existen diversos recursos digitales de los que se puede hacer uso como ligas a documentos relacionados con el tema que se trate y que el alumno puede descargar y trabajar con él, algunas presentaciones en PowerPoint, enlaces a páginas de Internet, etc.

**Capacitación Mixta (Blended Learning):** La palabra Blended traducida al español significa mezcla, por lo tanto Blended Learning se refiere la combinación de los medios tecnológicos con la enseñanza en un salón y la asesoría del tutor como complemento para la consolidación de aprendizajes es lo que se conoce como modalidad de aprendizaje híbrido, aprendizaje combinado, aprendizaje mixto o b-learning, puesto que se mezcla la formación presencial con la formación en línea.<sup>60</sup> El modelo de formación combinada o capacitación mixta, el formador asume el rol tradicional de enseñanza pero utiliza el beneficio de las plataformas educativas, ejerciendo diversas actividades como, la publicación de información, anuncios, tutorías a distancia y asintiendo al participante de forma presencial. La formación presencial y online gana mayor flexibilidad y mayores posibilidades de aprendizaje. El Blended Learning se fundamenta a partir de aspectos que se han perdido dentro de la formación tradicional o presencial, combinándola así con el uso de las TIC. El modelo de capacitación mixta se muestra altamente eficaz en el desarrollo y

---

<sup>59</sup> *Ibidem*, p.10

<sup>60</sup> Sánchez, O. C. (2015). B-learning como estrategia para el desarrollo de competencias. El caso de una universidad privada. [versión electrónica]. Revista Iberoamericana de Educación. vol. 67, núm. 1. p. 88

adquisición de competencias específicas para el aprendizaje autónomo del individuo.<sup>61</sup>

**Capacitación Mixta (Blended Learning):** El modelo de formación combinada o capacitación mixta, el formador asume el rol tradicional de enseñanza pero utiliza el beneficio de las plataformas educativas, ejerciendo diversas actividades como, la publicación de información, anuncios, tutorías a distancia y asistiendo al participante de forma presencial. La formación presencial y online gana mayor flexibilidad y mayores posibilidades de aprendizaje.

El Blended Learning se fundamenta a partir de aspectos que se han perdido dentro de la formación tradicional o presencial, combinándola así con el uso de las TIC.

El modelo de capacitación mixta se muestra altamente eficaz en el desarrollo y adquisición de competencias específicas para el aprendizaje autónomo del individuo<sup>62</sup>

De acuerdo con el cuadro anterior podemos observar que existen diversos tipos de capacitación a distancia, y cada una de ellas utiliza una herramienta tecnológica que sirve como un recurso didáctico para el aprendizaje del individuo. También se puede recurrir a la capacitación mixta, que es otra opción que no sólo el proceso de aprendizaje se orienta totalmente a la tecnología, sino combina la parte de la educación tradicional con la educación a distancia.

Si bien, hay una variedad de tipos de capacitación que podemos implementar de acuerdo a las necesidades y características de a quién va dirigido, así como los materiales, soportes tecnológicos y la gestión del mismo.

---

<sup>61</sup> Alemany, M. D. (julio de 2007). Blended Learning: Modelo Virtual-Presencial de Aprendizaje y su Aplicación en Entornos Educativos. I Congreso Internacional Escuela y TIC. IV Fórum NOVADORS. Más allá del Software Libre. Congreso llevado por la Universidad de Alicante en Alicante, España p. 1. Recuperado el 02 de febrero de 2016, en [http://www.dgde.ua.es/congresotic/public\\_doc/pdf/31972.pdf](http://www.dgde.ua.es/congresotic/public_doc/pdf/31972.pdf)

<sup>62</sup> Alemany, M. D. (julio de 2007). Blended Learning: Modelo Virtual-Presencial de Aprendizaje y su Aplicación en Entornos Educativos. I Congreso Internacional Escuela y TIC. IV Fórum NOVADORS. Más allá del Software Libre. Congreso llevado por la Universidad de Alicante en Alicante, España p. 1. Recuperado el 02 de febrero de 2016, en [http://www.dgde.ua.es/congresotic/public\\_doc/pdf/31972.pdf](http://www.dgde.ua.es/congresotic/public_doc/pdf/31972.pdf)

## **3.2 Teorías de enseñanza-aprendizaje en la capacitación a distancia**

El desarrollo de cursos de capacitación a distancia se encuentra sustentado con base en las teorías de enseñanza-aprendizaje, que sirven como regulador y una forma de explicar los procesos de instrucción. Resulta interesante analizar las teorías de enseñanza-aprendizaje y su conexión con la capacitación a distancia, para poder comprender el fenómeno educativo de la capacitación a distancia, por ello en la presente investigación se definirán los conceptos enseñanza y aprendizaje desde el punto de vista del conductismo y del constructivismo, así como la descripción de la teoría del aprendizaje situado y su aportación a la capacitación a distancia.

### **3.2.1 Conductismo**

Las teorías del aprendizaje con enfoque conductista, centran sus estudios en las conductas observables. Durante los años 30 del siglo pasado, se estudió y experimentó la forma en que distintos estímulos se podían provocar para tener respuestas. Estos experimentos, permitieron descubrir muchos principios del aprendizaje. Principios de la relación entre estímulos y respuestas.

Luego esta terminología fue adoptada por Watson, Skinner, Pavlov entre otros autores. Por lo tanto el conductismo lo que pretende es que el sujeto produzca una conducta observable e identificable:

Las respuestas internas están mediadas por la conducta observable y esta puede ser modificada. Un aspecto importante de los psicólogos educacionales es el entrenamiento en ver y observar como las conductas expresan estados internos y cómo estos se pueden modificar. Las metas conductuales han de ser específicas, discretas e individualizadas; se requiere que los problemas sean descritos en términos concretos y observables. Es necesario considerar que dos respuestas externas semejantes no provienen necesariamente del mismo estímulo y, que un mismo estímulo no produce la misma respuesta en dos personas.<sup>63</sup>

A través de la constante práctica el sujeto va construyendo nuevas conductas o hábitos en el trabajo.

---

<sup>63</sup> Arancibia C. V., Herrera P. P. y Strasser S. K. (2008). Manual de Psicología educacional. p. 46. Recuperado el 28 de febrero de 2016, en <http://es.slideshare.net/exequielriquelmegonzalez/manual-de-psicologa-educacional-violeta-arancibia>

En la siguiente tabla analizaremos tres teorías basadas en el conductismo. Ya que las teorías conductistas estudia la conducta observable, para controlarla y predecirla. Estas teorías suelen ser la base para el desarrollo de cursos de capacitación, cuyo propósito es crear respuestas específicas ante determinados estímulos, por medio de un proceso de condicionamientos que establece respuestas automáticas o mecánicas.

Teorías conductistas		
Nombre de la teoría y autor	Conceptualización de la enseñanza y del aprendizaje	Aplicaciones de la teoría en la capacitación a distancia.
<b>Conductismo de John Broadus Watson</b>	Concibe a la <b>enseñanza</b> como un condicionamiento de hábitos. Hay que recordar que de acuerdo al conductismo se cree que el sujeto aprende por medio de estímulos. El <b>aprendizaje</b> es el proceso que se realiza en un periodo constante para lograr conseguir un nuevo hábito, por lo tanto un hábito adquirido era considerado un cambio de conducta y una conducta distinta a una anterior es considerada aprendizaje.	La contribución de Watson a la capacitación a distancia es que distinguió ampliamente entre el cuerpo y la mente y con esto dio a conocer que el aprendizaje se da a través de conductas observables. Enseñanza a través de hábitos.
<b>Condicionamiento operante de Burrhus Frederic Skinner</b>	Concibe a la <b>enseñanza</b> como la constante práctica de eventualidades para el reforzamiento que permiten acelerar el aprendizaje. <sup>64</sup> El <b>aprendizaje</b> es la modificación de una respuesta por medio de diversos estímulos.	Por medio de herramientas tecnológicas se puede generar un conjunto de estímulos para crear respuestas, capaces de modificar hábitos en el sujeto.
<b>Condicionamiento Clásico de Iván Petrovich Pavlov</b>	Si bien, el condicionamiento clásico define a la <b>enseñanza</b> como el proceso de adquisición de respuestas condicionadas. El <b>aprendizaje</b> es un proceso que opera cuando una nueva señal (estimulo condicionado) es juntado con una señal (estimulo incondicionado) que tiene la posesión de provocar un reflejo o una respuesta condicionada. Un ejemplo claro es a la hora de escuchar una chicharra es un estímulo que provoca un reflejo condicionado que nos indica que es la	Se pueden crear propuestas digitalizada de la enseñanza que desarrollen temas y una serie de ejercicio de preguntas y respuestas encaminadas a verificar su comprensión y adquisición por parte del sujeto. Asimismo, por medio de la repetición continua de dichos ejercicios se refuerza el aprendizaje. Durante el desarrollo de programas de

<sup>64</sup> Picado G. F. (2006). Didáctica General: una perspectiva integradora. Recuperado el 28 de febrero de 2016, en <https://books.google.com.mx/books?id=kaqmD3DezGAC&printsec=frontcover&dq=concepto+de+ense%C3%B1anza+segun+el+conductismo+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwizspn6w4DLahWkgYMKHRW4DRAQ6AEIRzAJ#v=onepage&q&f=true> p. 45

hora de salir a comer.	capacitación a distancia es muy importante que durante todo el curso se refuerce el aprendizaje por medio de herramientas variadas que estimulen de forma condicionada el aprendizaje. Una vez aprendido algo es necesario seguir recompensando constantemente la acción deseada.
------------------------	---

Tabla No.3. Elaboración propia a partir de varios autores.

Como se puede observar, la enseñanza desde la perspectiva del conductismo es considerada como un proceso mediado por condicionamientos constantes y a corto plazo, que logran en el sujeto una serie de hábitos, que al reforzarlos con una serie de estímulos, modifican la conducta y a este cambio se le conoce como, aprendizaje.

Sin embargo, el aprendizaje como concepción única no representa un proceso como tal, ya que para todo proceso se requiere de una serie de pasos o herramientas a seguir, en otras palabras un elemento depende de otro para lograr un resultado específico. Por ello, ahora definiremos la palabra aprendizaje. Si bien muchos teóricos han definido al aprendizaje de diversas formas, pues existen diversos puntos de vista de acuerdo a la naturaleza del concepto. Schunk define al aprendizaje como un cambio perdurable de la conducta o la capacidad de conducirse de manera dada como resultado de la práctica o de otras formas de experiencia.<sup>65</sup>

Schunk se refiere al aprendizaje como un cambio de conducta cuando una persona es capaz de realizar una función distinta a lo que ya sabe. En ese sentido el aprendizaje es un proceso en el cual se adquieren nuevos elementos para el desarrollo de nuevas acciones que son visibles mediante el comportamiento, pero es importante considerar que para que el aprendizaje sea permanente es necesario reforzarlo.

Si bien la aplicación de la teoría conductista en el campo de la capacitación a distancia de acuerdo a Castañón y Cabero, es la creación de entornos virtuales que

<sup>65</sup> Schunk, D. (1997). Teorías del Aprendizaje. México: Prentice Hall Hispanoamericana. P.2

funcionen bajo el empleo del condicionamiento de estímulo-respuesta y de refuerzo de la opción de respuesta correcta.<sup>66</sup>

El desarrollo de programas de capacitación a distancia con base en esta corriente generalmente es para la trasmisión de conocimientos y no para su construcción y asimilación.

El modelo de Skinner ha sido uno de los más adaptados a los cursos de capacitación a distancia ya que cuenta con una estricta estructuración que se adapta para el desarrollo de estos cursos a distancia.

### **3.2.2 Constructivismo**

El constructivismo es otra corriente de aprendizaje que deja atrás las conductas observables del conductismo, la mente de los sujetos deja de ser vista como una caja negra y se convierte en la principal fuente de estudio para el desarrollo de procesos mentales.

El constructivismo a partir de los años setenta del siglo pasado, empieza a cobrar auge, si bien intenta dar respuesta a los diversos mecanismos por los cuales los individuos aprenden y modifican sus propios conocimientos conceptuales y de interpretación.

La idea de la construcción de conocimientos las desarrollaron diversos autores tales como; Vygotsky, Ausubel, o Gardner, entre otros autores.

De la misma forma, se van analizar las diversas teorías constructivistas y se definirán los conceptos enseñanza y aprendizaje desde el punto de vista del constructivismo, así como la descripción de las teorías y su aportación a la capacitación a distancia.

---

<sup>66</sup> Castaño C. A., y Cabero A. J. (Coords). (2013). *Enseñar y aprender en entornos M-learning*. Madrid: Ed. Síntesis, p. 31

## Teorías constructivistas

Nombre de la teoría y autor	Conceptualización de la enseñanza y del aprendizaje	Aplicaciones de la teoría en la capacitación a distancia.
<b>Teoría socio-cultural de Vygotsky</b>	<p>La <b>enseñanza</b> es un proceso de transmisión cultural, ya que el enseñar no solo implica desarrollar el potencial del individuo sino el potencial del crecimiento histórico de la humanidad.</p> <p>El <b>aprendizaje</b> es un proceso de construcción de nuevos conocimientos a partir de los saberes previos por medio del andamiaje, ligado de la situación en la que se produce y de la interacción social y cultural del sujeto.</p> <p>El contexto ocupa un lugar central. La interacción social se convierte en el motor para el desarrollo del aprendizaje.</p>	<p>La aplicación de la teoría de Vygotsky potencia el compromiso activo del sujeto, la participación, la interacción, la retroalimentación y conexión con el contexto real, de tal manera que son propicias para que el sujeto pueda controlar y ser consciente y responsable de su propio proceso de aprendizaje. El concepto de la Zona de Desarrollo Próximo que tiene mayor aplicación al campo del aprendizaje, hace referencia a que durante la planeación del aprendizaje, se recomienda establecer un nivel de dificultad próximo, debe ser algo desafiante, pero no demasiado difícil. Asimismo el aprendizaje debe de estar guiado con un claro objetivo; el desempeño del sujeto. Y por último evaluar el desempeño del sujeto, en otras palabras es lograr que su aprendizaje sea adquirido de forma independiente.</p>
<b>Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel</b>	<p>Ausubel refiere a la <b>enseñanza</b> como el proceso de adquisición de palabras, conceptos o símbolos, dado que las representaciones conducen de modo natural al aprendizaje de conceptos ya que estos definen un eje para el aprendizaje significativo.</p> <p>Plantea que el <b>aprendizaje</b> es una estructura cognitiva que depende de la estructura cognitiva previa (conceptos) que se relacionan con nueva información, debe entenderse por “estructura cognitiva”, al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.</p>	<p>Durante el diseño de cursos de capacitación a distancia se pueden desarrollar materiales didácticos, tomando en cuenta las características del alumno. Asimismo se puede diseñar cada unidad de aprendizaje por medio de la organización que permite relacionar el contenido previo con el nuevo aprendizaje.</p> <p>Diseño de temáticas con apoyo de materiales didácticos significativos que permitan el anclaje pertinente de los conceptos.</p> <p>Los conocimientos previos del sujeto deben ser tomados en cuenta para la planificación de la instrucción de tal forma que pueda servir con anclaje para los nuevos conocimientos.</p>
<b>Teoría de las inteligencias múltiples de Gardner</b>	<p>La <b>enseñanza</b> es el desarrollo del aprendizaje a partir de un recurso, ya sea de tipo visual, escrito e incluso oral.</p> <p>El <b>aprendizaje</b> es el proceso de adquisición de conocimientos, el potencial con el que se aprende se encuentra</p>	<p>Las personas aprenden de diversas formas es necesario que durante el diseño de cursos de capacitación se tome en cuenta las características de los participantes así como su estilo de aprendizaje, por ello es importante</p>

marcado por la genética, pero ese potencial se va a desarrollar por medio de las experiencias, el medio ambiente.

Dentro de su teoría de las inteligencias múltiples Gardner define a la inteligencia como un conjunto de capacidades que nos permiten entender el mundo que nos rodea y resolver diversos obstáculos de nuestra vida. Pero dichas capacidades dependerán del grado de estimulación para que se desarrollen.

El proceso de adquisición y desarrollo de dichas capacidades se le llama estilo de aprendizaje.

utilizar diversas herramientas que sirvan como recurso didáctico para fortalecer el aprendizaje del sujeto. Por ejemplo, el uso de videos, postcast, chats, foros, imágenes, trabajos escritos entre otras herramientas que se pueden adaptar a los temas que se van a desarrollar durante el curso de capacitación a distancia.

Tabla No. 4. Elaboración propia a partir de varios autores.

Como podemos observar en la tabla anterior, se describen brevemente la concepción de las palabras enseñanza y aprendizaje, desde el punto de vista de las teorías constructivistas, teniendo en común que la enseñanza es la transmisión de conocimientos que ayudan a entender el contexto y la cultura que rodean a un sujeto, estos conocimientos como bien lo señala Ausubel; los conceptos, pueden ser brindados al sujeto a partir de diversas herramientas que ayuden a su mejor comprensión y construcción por medio de un aprendizaje significativo.

Asimismo el aprendizaje es considerado como un proceso de construcción de conocimientos a partir de un andamiaje donde los conocimientos previos se refuerzan con los nuevos. Dicha construcción depende de la forma y la herramienta que se utilice para la estimulación del sujeto. Ya que todos los seres humanos tenemos distintos estilos de aprendizaje.

El diseño de cursos de capacitación a distancia es mucho más efectivo si se sustenta bajo una teoría de enseñanza-aprendizaje y ello contribuye a un mayor logro de los objetivos de aprendizaje.

### **3.2.3 Aprendizaje situado**

El aprendizaje situado es un enfoque desde el punto de vista constructivista, que nace a partir de las críticas de la formación dentro del aula, ya que dichos aprendizajes suelen ser imprecisos, descontextualizados e incluso son muy distintos a la vida real, en pocas palabras cuando el sujeto sale a la vida no cuenta con los conocimientos que la sociedad demanda.

El aprendizaje situado desde el punto de vista de Brown, Collins y Duguid se define por una enseñanza centrada en prácticas educativas auténticas, las cuales requieren ser coherentes, significativas y propositivas; en otras palabras: “simplemente definidas como las prácticas ordinarias de la cultura”.<sup>67</sup>

El aprendizaje situado, es el resultado de una serie de estudios y un análisis del proceso de aprendizaje de un sujeto desde el punto de vista del modelo de aprendizaje constructivista.

La perspectiva del aprendizaje situado toma las bases de la teoría de Vygotsky en la que se señala que durante el proceso de aprendizaje es importante la interacción social del sujeto, por lo tanto el aprendizaje es una experiencia social donde el contexto es muy importante y el lenguaje juega un papel básico como herramienta mediadora entre el sujeto y su entorno social, ya que de esa forma puede explicar el mundo que lo rodea. Por ello el aprender significa aprender de todos y del mundo que hay alrededor, en otras palabras el aprendizaje es un proceso de construcción social.

El aprendizaje situado también se encuentra fundamentado por la perspectiva del aprendizaje experimental de John Dewey ya que da pauta al aprendizaje a partir de la experiencia en donde el sujeto por medio de la interacción social adquiere conocimientos que lo preparan para la vida.

Asimismo la teoría de Ausubel enfocada al aprendizaje significativo, también es retomada para el desarrollo de la perspectiva del aprendizaje situado ya que si partimos de la premisa que el sujeto relaciona de manera sustancial la nueva información con sus conocimientos y las experiencias previas que ha tenido, para que dicho proceso se dé, hay que tener disposición tanto del sujeto que está aprendiendo y la intervención del tutor.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Brown, J., Collins, A. y Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 18 (1), 32-42. Citado por Díaz Barriga, F. (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5 (2). Consultado el 15 de febrero de 2016 en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>

<sup>68</sup> Díaz Barriga, F. (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. p. 4. Consultado el 02 de marzo de 2016, en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>

Si se logra el aprendizaje significativo en el sujeto, estaremos hablando que se ha dado un paso trascendental al aprendizaje por medio de la memorización. Ya que el sujeto le da un sentido a lo que está aprendiendo, relacionándolo con su vida cotidiana o en su campo laboral.

El aprendizaje situado concibe que la adquisición de conocimientos no solo es por medio de procesos cognitivos de un sujeto, si no también lo es por medio del contexto donde se desarrolla y vive las experiencias de aprendizaje. Esta afirmación analiza los procesos de enseñanza-aprendizaje desde el punto de vista cognitivo, pero que se refuerza por medio de aprendizaje a través del medio o mejor dicho del lugar donde se espera que el sujeto realice una actividad específica.

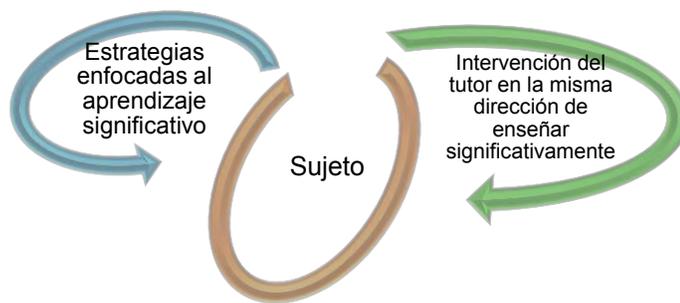


Figura No.7. Elaboración propia a partir del artículo Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo.<sup>69</sup>

Ya que ello garantiza un aprendizaje completo, donde el sujeto demostrará que es capaz de saber y saber hacer.

Por ello es importante que durante el planificación instruccional se utilicen métodos de enseñanza y aprendizaje que planteen problemáticas reales donde el sujeto se enfoque a la resolución de los mismos utilizando los conocimientos, experiencias, habilidades y destrezas aprendidas previamente. De acuerdo a Díaz Barriga, es importante que dentro de la planificación instruccional se utilicen los siguientes métodos de enseñanza-aprendizaje situado:

- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje sirviendo en la comunidad

<sup>69</sup> Ídem

- Aprendizaje colaborativo
- Simulaciones situadas
- Participación tutelada en la investigación
- Formación a través de la práctica In situ (en el lugar)
- Análisis de caso
- Desarrollo de proyectos enfocados a la realidad.<sup>70</sup>

Por lo anterior, existen posibilidades de disponer de diversas metodologías y estrategias dirigidas a la enseñanza y al aprendizaje del sujeto, enfocadas principalmente a romper paradigmas tradicionales, a partir de prácticas que conllevan a la motivación, al aprendizaje significativo y al aprendizaje contextualizado, donde los sujetos saben perfectamente para qué están aprendiendo dichos conocimientos. El aprendizaje situado es una metodología que ayuda al desarrollo de diversas competencias para la vida y el trabajo.

### **3.3 El Diseño instruccional**

Las tecnologías actuales han permitido que los procesos de enseñanza y aprendizaje se efectúen en cualquier momento y en cualquier lugar, sin importar la distancia.

La aplicación de las tecnologías como herramienta pedagógica en los procesos de enseñanza y aprendizaje, tiene sus primeras investigaciones en los Estados Unidos, ya que se pensaba que dichas herramientas poseían un potencial para favorecer el adiestramiento y capacitación de los militares. Estos estudios se desarrollaron debido al interés de encontrar nuevas formas de instruir.<sup>71</sup>

Si bien la sociedad progresa para crear nuevos saberes, la posibilidad de enseñar y aprender ya no se limita a una aula, si no ahora se puede conseguir en cualquier lugar, siempre y cuando el sujeto se encuentre dispuesto a hacerlo, ya que el proceso de aprendizaje comprende toda la vida del ser humano.

---

<sup>70</sup> Díaz B. F. (2006). Enseñanza Situada: Vínculo entre la escuela y la vida. Primera edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana. p. 31

<sup>71</sup> Salas, M. F., Lujan, F. M. (2009). Enfoques teóricos y definiciones de la tecnología educativa en el siglo XX. Revista electrónica Actualidades investigativas en educación, núm. 9. Recuperado el 06 de marzo de 2016, en <http://www.redalyc.org/pdf/447/44713058004.pdf>

Por ello hoy en día las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son una clave para la adquisición y desarrollo del aprendizaje.

Pero, las TIC por sí solas, sin ninguna estructura enfocada al aprendizaje no son efectivas ni educativas, por ello se requiere de un mediador entre las TIC y la parte pedagógica, como cualquier programa educativo, se requiere de una planificación, un desarrollo y una evaluación, así como el trabajo de un equipo multidisciplinario para el desarrollo de proyectos enfocados al aprendizaje a través de las TIC.

Por lo anterior, dentro de este apartado se pretende definir el trabajo de mediador entre las Tecnologías de la Información y Comunicación y la parte pedagógica, que a entender Diseño instruccional.

También se describirán algunos de los diversos modelos del Diseño instruccional que hasta hoy se encuentran vigentes.

### **3.3.1 ¿Qué es el Diseño instruccional?**

El diseño instruccional (DI) está considerado como una herramienta con fines de mediación entre las tecnologías y la parte pedagógica que al vincularse de una forma estructurada y planificada se logran proyectos de capacitación a distancia enfocados a lograr el aprendizaje del sujeto.

Gil Rivera hace un análisis del concepto diseño instruccional, refiriéndose a éste como el boceto o el esquema de lo que será el proceso de aprendizaje, y la palabra instrucción es el proceso de enseñar.

Dentro del plano instruccional se establece el dónde, el cuándo y con que se llevará a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje, en otras palabras son las estrategias que se utilizan enfocadas a lograr el aprendizaje de un sujeto. Fundamentadas desde el punto de vista de diversas teorías de aprendizaje, de sistemas informáticos, de la evaluación que se realiza o desde el punto de vista de las telecomunicaciones.<sup>72</sup>

Se puede decir que el diseño instruccional es el esquema que ubica a los diferentes procesos involucrados en la elaboración de programas educativos a distancia, como son la identificación de la infraestructura tecnológica requerida, el método o los métodos necesarios para que se realice la instrucción a partir de determinadas

---

<sup>72</sup> Gil, R. M. (2004). Modelo de diseño instruccional para programas educativos a distancia. [versión electrónica]. Perfiles Educativos, vol. XXVI, núm. 104. p. 95.

necesidades educativas, de selección y organización de los contenidos y del diseño de situaciones de aprendizaje y evaluación que satisfagan dichas necesidades, tomando en cuenta siempre las características del que aprende y los resultados esperados del aprendizaje.<sup>73</sup>

De acuerdo a Gil Rivera encontramos un punto importante y específico, que caracteriza al DI, ya que de acuerdo a lo anterior se utiliza especialmente en diseño de programas educativos a distancia. Dicha característica la retomaremos para nuestro análisis hacia la definición del Diseño instruccional.

Asimismo dentro de la presente investigación se encuentra otra definición para precisar lo que es el DI:

El Diseño instruccional (DI) es un proceso fundamentado en teorías de disciplinas académicas, especialmente en las disciplinas relativas al aprendizaje humano, que tiene el efecto de maximizar la comprensión, uso y aplicación de la información, a través de estructuras sistemáticas, metodológicas y pedagógicas. Una vez diseñada la instrucción, deberá probarse, evaluarse y revisarse, atendándose de forma efectiva las necesidades particulares del individuo.<sup>74</sup>

Si bien la cita anterior hace referencia al DI, como un proceso donde primeramente se desarrolla el diseño, basado en diversas teorías enfocadas al proceso de enseñanza-aprendizaje del sujeto, posteriormente se habla de una implementación que deberá ser evaluada para su correcta aplicación.

El DI desde el punto de vista de la Tecnología Educativa de acuerdo a Berger, señala que es la aplicación sistémica y sistemática de las estrategias y técnicas derivadas de las teorías conductuales, cognitivos y constructivistas son la parte fundamental para la solución de los problemas de aprendizaje<sup>75</sup>.

Las definiciones antes descritas, se refieren al DI como un boceto previo que trata de visualizar y dar una secuencia lógica a la metodología que se utilizará durante el desarrollo de la enseñanza y del aprendizaje, enfocado principalmente al desarrollo de programas educativos a distancia, a partir de las necesidades del sujeto. Pero si bien esta definición realizada por Gil Rivera está enfocada hacia el contexto

---

<sup>73</sup> *Ídem*

<sup>74</sup> Yukavetsky, G. (2003). La elaboración de un módulo instruccional. [en línea] Centro de Competencias de la Comunicación. Universidad de Puerto Rico. p. 1. Recuperado el 04 de marzo de 2016, en [http://www1.uprh.edu/ccc/CCC/La%20elaboracion%20de%20un%20modulo%20instruccional/CCC\\_LEDUMI.pdf](http://www1.uprh.edu/ccc/CCC/La%20elaboracion%20de%20un%20modulo%20instruccional/CCC_LEDUMI.pdf)

<sup>75</sup> Berger, C. y Kam, R. (1996). Definitions of Instructional Design. Adapted from Training and Instructional Design. Applied Research Laboratory. Penn State University. Recuperado el 05 de marzo de 2016, en <http://www.umich.edu/~ed626/define.html>

actual, donde la concepción de Educación a distancia (EaD) es directamente relacionada con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Con lo anterior no hay que olvidar que la conceptualización de la palabra Diseño instruccional se utiliza desde antes del apogeo de las tecnologías, incluso si se analiza el desarrollo de la EaD podríamos relacionar al DI desde los años 40's del siglo pasado en la educación por correspondencia, aunque solo eran materiales escritos, partían de una secuencia lógica, en donde lo primero por hacer pudo haber sido la esquematización, con la finalidad de poder ubicar las diversas estrategias involucradas en el desarrollo del programa educativo.

El DI también es considerado un proceso que se encuentra fundamentado en las diversas teorías del aprendizaje, durante este proceso participan el diseño, la implementación, la evaluación y la retroalimentación, cada una enfocada a las necesidades del sujeto. El uso de las tecnologías a partir de las diversas teorías de enseñanza y aprendizaje logran un papel fundamental en la evolución del diseño instruccional.

Cuando se piensa en el diseño de un curso el objetivo principal es propiciar el desarrollo de habilidades y destrezas que favorezcan la adquisición de conocimientos. Desde los años 70's del siglo pasado, la corriente dirigida hacia la tecnología educativa concibe al DI como el vínculo entre las herramientas Tecnológicas de la Información y Comunicación y el quehacer educativo. Si bien el DI es lo que le da sentido pedagógico a las tecnologías, ya que sin dicho proceso el uso de las TIC solo sería recreativo e informativo.

Autores como Lyman James Briggs o Lourdes Guardia Ortiz, conciben al DI como un arte o una ciencia porque es considerada la causante de crear las determinaciones para el desarrollo de ambientes de aprendizaje. Y un arte porque se piensa que el hombre es quien la crea y la dirige a provocar un cambio en la conducta del sujeto.<sup>76</sup>

Por lo anterior el Diseño instruccional es un proceso ordenado que requiere de una visión estratégica a partir de un análisis de las necesidades educativas de un grupo de sujetos, donde los resultados serán la parte fundamental para el diseño de

---

<sup>76</sup> Briggs, L. J. (1973) Manual para el diseño de la instrucción. Buenos Aires: Editorial Guadalupe.

estrategias de aprendizaje que se verán plasmadas en la ejecución de programas educativos a través de las TIC como herramientas didáctica, y de la constante evaluación para la eficacia y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje así como el desarrollo de habilidades para el cual fue diseñado en programa.

Hay que señalar que el DI es una corriente que ha ido evolucionando y que se ha contextualizado a partir del uso de las tecnologías, más bien la necesidad de buscar nuevas formas de enseñar lo que fundó las bases para el uso de las TIC con fines pedagógicos.

Por último el DI es el soporte pedagógico entre las TIC y el aprendizaje del sujeto.



Figura No. 8. Análisis del concepto de Diseño instruccional.<sup>77</sup>

### 3.3.2 Modelos de Diseño instruccional

De acuerdo con la revisión que se realizó en el apartado anterior, el Diseño instruccional se considera actualmente un pilar en el desarrollo de proyectos de capacitación a Distancia, por ello se han desarrollado diversos modelos de Diseño instruccional.

Cuando se habla de un modelo de DI se enfatiza un conjunto de características enlazadas para el desarrollo exitoso de una acción educativa específica.

Los modelos ayudan a interpretar la realidad ya que ésta suele ser compleja para entenderla por sí misma, los modelos de Diseño instruccional son una guía que facilita la elaboración y desarrollo de la instrucción.

En el campo del DI existen una gran cantidad de modelos, que van prácticamente desde los años 60s y que son aplicables de acuerdo al lugar donde se usarán, ya que puede ser desde un salón de clases hasta un ordenador, o también enfocados a diversos objetivos y espacios de aprendizaje por ejemplo: hay modelos orientados específicamente al aula, otros que se enfocan al contexto, incluso otros al nivel de

<sup>77</sup> Elaboración propia a partir de los autores: Gil, R. M., Yukavetsky, G., Berger, C. y Kam, R.

experiencia del sujeto a quien va dirigido el programa de aprendizaje, sin embargo dentro de la presente investigación solo mencionaremos los modelos encaminados al desarrollo de programas de Capacitación a Distancia, por ello los modelos de DI de los que hablaremos son aquellos utilizados para el desarrollo de programas a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

En el siguiente cuadro podemos observar las características de cada uno de ellos.

Nombre del modelo	Descripción
<b>Modelo ASSURE</b>	<p>El modelo fue desarrollado por Robert Heinich, Michael Molenda (Universidad de Indiana) y James D. Russell (de la Universidad de Perdue). El modelo en sí consta de los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de los sujetos: Características de los mismos, si es posible clasificar su información. características generales como, edad, nivel de estudios, sexo entre los más importantes.</li> <li>• Establecimiento de los objetivos: Una vez que se conoce a los estudiantes, se debe comenzar a establecer los objetivos del curso a desarrollar.</li> <li>• Selección de los métodos de formación, la tecnología y los medios de distribución de los materiales didácticos: Los materiales serían programas de software específicos, música, videos e imágenes, aunque también se pueden utilizar equipamiento como proyectores, computadora, impresora, escáner, televisión, CD-ROM, etc</li> <li>• Utilización de los medios y los materiales: Es la utilización de los materiales seleccionados.</li> <li>• Participación del sujeto: El diseño de las actividades y del proceso de aprendizaje debe ser atractivo para el sujeto, Asimismo en esta etapa se recomienda que se involucre al sujeto de forma continua.</li> <li>• Evaluación y revisión: En esta etapa se implementa una evaluación haciendo referencia a los objetivos del curso y de los resultados obtenidos, una vez que se tienen los resultados es importante analizarlos, y si es necesario es recomendable revisar y actualizar el curso.</li> </ul> <p>El modelo ASSURE incorpora los programas de instrucción de Robert Gagné para asegurar el uso efectivo del Diseño instruccional. Si bien, el modelo permite incursionar a los diseñadores instruccionales con poca experiencia al diseño de cursos de capacitación a distancia, debido a que tiene todas las etapas de la planeación educativa. Aunque inicialmente estaba orientado al salón de clases, se ha adaptado a la educación a distancia ya que representa una guía para planear y conducir la enseñanza y aprendizaje por medio de las TIC.<sup>78</sup></p>
<b>Modelo</b>	Si bien el diseño instruccional comparte características con el diseño de

<sup>78</sup> Muñoz, P. (2010). Modelos de diseño instruccional utilizados en ambientes teleformativos. Revista de Investigación Educativa ConeCT@2. Núm. 2. p.50. Recuperada el 10 de marzo de 2016, en <https://dis-tecnopedagogico-grupo7.wikispaces.com/file/view/2modelos.pdf>

<b>Prototipado Rápido</b>	<p>sistemas debido a que las bases del modelo son a partir del desarrollo de software.</p> <p>Este modelo se usa para desarrollar materiales instruccionales en un ciclo de diseño-evaluación que es continuo a lo largo de la vida del proyecto.</p> <p>El modelo de Prototipado Rápido consta de tres pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prototipo: Se definen objetivos.</li> <li>2. Revisión: Prueba y evaluación inmediata del material implementado.</li> <li>3. Perfeccionamiento: Es la actualización del material para su mejora.</li> </ol> <p>El modelo Prototipado Rápido aplicado al ID permite una mayor flexibilidad en la definición de los objetivos y la forma de enseñanza en las primeras etapas del proyecto ya que permite al diseñador probar y evaluar el material educativo multimedia orientado a la capacitación.<sup>79</sup></p>
<b>Modelo 4C/ID</b>	<p>El modelo 4C/DI o mejor conocido como el modelo de los cuatro componentes del Diseño instruccional, fue desarrollado por Van Merriënboer. El modelo parte de la idea de que los anteriores modelos de Diseño instruccional parecían demasiado limitados para ser aplicados en áreas complejas, por ello el modelo 4C/ID se centra en la cuestión de cómo enseñar habilidades complejas para solventar problemas en situaciones reales.</p> <p>El modelo 4C/IC, tiene dos etapas principales que son el análisis y el diseño. De estas dos etapas se dividen cuatro componentes, que son los que le dan el nombre al modelo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Descomposición de habilidades en principios: Es la integración del aprendizaje y del trabajo, para asegurar que la formación integre las habilidades, los conocimientos y actitudes a una base de conocimiento interconectada, a su vez, se enfoca en aprender los elementos en el desempeño de tareas de la vida diaria y no en aprender aspectos aislados.</li> <li>2. Análisis de habilidades constitutivas y conocimiento relacionado: En este componente se proporcionan las técnicas para descomponer las habilidades en partes de componentes que se pueden dirigir en la formación.</li> <li>3. Selección de material didáctico: Es la selección del material adecuado, de acuerdo al análisis de habilidades.</li> <li>4. Composición de la estrategia formativa: Implica la parte práctica.<sup>80</sup></li> </ol>
<b>Modelo de Kemp</b>	<p>Este modelo es especialmente utilizado para el desarrollo de programas de capacitación para un gran número de personas.</p> <p>El modelo se desarrolló de acuerdo a la siguiente secuencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el problema instruccional y las metas para diseñar el programa instruccional.</li> <li>• Detección del problema instruccional</li> <li>• Examinar las características de la población a quien va dirigido.</li> <li>• Identificar el tema del contenido y analizar las actividades que estén</li> </ul>

<sup>79</sup> Sharif, A. y Cho, S. (2015). Diseñadores instruccionales del siglo XXI: cruzando las brechas perceptuales entre la identidad, práctica, impacto y desarrollo profesional. RUSC. Universities and Knowledge Society Journal. p. 76. Recuperado el 10 de marzo de 2016, en <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v12i3.2176>

<sup>80</sup> Muñoz, P. (2010). Modelos de diseño instruccional utilizados en ambientes teleformativos. Revista de Investigación Educativa ConeCT@2. Núm. 2. p.46. Recuperado el 10 de marzo de 2016, en <https://dis-technopedagogico-grupo7.wikispaces.com/file/view/2modelos.pdf>

relacionadas con el objetivo de aprendizaje.

- Establecer los objetivos de aprendizaje.
- Secuenciar el contenido dentro de cada unidad instruccional.
- Diseñar estrategias instruccionales para que cada aprendiz pueda lograr los objetivos.
- Planificar los mensajes y las maneras de comunicarlos.
- Seleccionar recursos para soportar la instrucción y las actividades de aprendizaje.
- Desarrollar los instrumentos de evaluación.

Este modelo es un ciclo continuo con revisión de cada actividad asociada con todos los demás elementos. Todos los elementos son interdependientes en otras palabras se refiere a que afectan a los demás y son afectados por los demás.<sup>81</sup>

Tabla No.5. Elaboración propia a partir de varios autores.

Como se puede observar en la tabla anterior, cada uno de los modelos instruccionales antes descritos, están orientados al área del aprendizaje electrónico o mejor conocido como e-learning.

Cada modelo cuenta con una secuencia de etapas específicas para el desarrollo de programas a distancia, que son aplicables de acuerdo a las necesidades de la población a quien estará dirigido, hasta las necesidades mismas del diseñador instruccional, por ejemplo el modelo ASSURE, que está dirigido a diseñadores instruccionales que apenas incursionan en el campo del Diseño instruccional. El modelo Kemp, se enfoca a los programas que van dirigidos a grupos numeroso de sujetos.

Pero si bien podemos observar cada uno de los modelos antes descritos, tiene una particularidad, que es en su mayoría inician con un análisis y concluyen con una evaluación, en otras palabras se centran en la organización de un procesos compuesto por fases. A este tipo de modelos de Diseño instruccional se les conoce como modelos genéricos ya que son muy flexibles y son la base del proceso de Diseño instruccional.

De acuerdo a Williams, Schrus, Sangrá y Guárdia, los cinco pasos son:

1. Análisis
2. Diseño
3. Desarrollo
4. Implementación

---

<sup>81</sup> *Ibidem*, p.48

## 5. Evaluación<sup>82</sup>

Cuando un modelo de DI se elige con base a las necesidades de los sujetos y su contexto, mayor será la posibilidad de éxito del ambiente de aprendizaje que se diseñó e implementó. Asimismo no solo depende del modelo el éxito que se tenga si no, de las habilidades y experiencias del diseñador instruccional.

### 3.3.3 Modelo ADDIE

El diseño de un curso de capacitación a distancia implica un proceso de sistematización y organización de acciones a seguir para un fin específico. Pero esto resulta mucho más sencillo si se utiliza un modelo de Diseño instruccional para su boceto.

Como ya se desarrolló en el apartado anterior, existen diversos tipos de modelos de Diseño instruccional que se orientan en razón de las necesidades del diseñador y de la población a quién va dirigido el programa de aprendizaje.

El modelo que a continuación describiremos es el modelo ADDIE, que en el modelo que utilizaremos para el desarrollo de la propuesta pedagógica.

EL modelo ADDIE que por sus siglas en inglés hace referencia a las palabras: Analysis (análisis), Design (diseño), Development (desarrollo), Implementation (Implementación) y Evaluation (evaluación). Es uno de los modelos más importantes en el contexto de la tecnología educativa. El modelo ADDIE es considerado un sistema, ya que cada una de sus fases que lo componen interaccionan para alcanzar un objetivo.<sup>83</sup>

El modelo tiene sus antecedentes desde 1975, con el modelo SAT (Sistema de Enfoque a la Formación), y posteriormente con el modelo ISD (Diseño instruccional del Sistema), poco a poco fue evolucionando hasta nombrarlo con el acrónimo

---

<sup>82</sup> Williams, P., Schrus, L., Sangrá, A. y Guàrdia, L. Fundamentos del diseño tecno-pedagógico en e-learning. Modelos de Diseño Instruccional. Universidad Oberta de Catalunya. Aula Virtual. p. 11. Recuperado el 10 de marzo de 2016, en

<http://aulavirtualkamn.wikispaces.com/file/view/2.+MODELOS+DE+DISE%C3%91O+INSTRUCCIONAL.pdf>

<sup>83</sup> Chiappe, L. A. (2008). Un modelo de diseño instruccional para la elaboración de cursos en línea. [versión electrónica]. Revista Educ.Educ. vol. 11, núm. 2. p. 230

ADDIE. El modelo consta de 5 pasos, que por ser de tipo flexible, los pasos a seguir pueden ser utilizados por secuencia o ascendente, incluso simultáneo.

Los cinco pasos se describen a continuación:

1. **Análisis:** es la base para las demás etapas del Diseño instruccional. En esta fase se define el problema, se identifica la fuente del problema y se determinan las posibles soluciones. En esta fase se utilizan diferentes métodos de investigación, tal como el análisis de necesidades.

El resultado de la fase de análisis es:

- El planteamiento del problema
- Perfil de los sujetos
- Análisis de tarea
- Identificación de la estrategia de formación
- Recursos disponibles incluyendo el presupuesto y los recursos humanos
- Tiempo disponible

2. **Diseño:** es el producto del Análisis para planificar las estrategias de enseñanza ya aprendizaje y así producir la instrucción. En esta fase se realiza el diseño pedagógico, se elaboran los bocetos de para lograr las metas instruccionales.

Se desarrolla el programa del curso deteniéndose especialmente en el enfoque didáctico y en el modo de secuenciar y dividir el contenido.

- Se escriben los objetivos de la unidad o módulo
- Se diseña la evaluación
- Se escogen los medios y el sistema para hacer llegar la información
- Determinar el enfoque didáctico del curso
- Planificar la formación: decidirá las partes y el orden del contenido
- Diseñar las actividades a resolver
- Identificar los recursos a utilizar

Es importante ordenar el contenido según la lógica y los principios didácticos.

3. **Desarrollo:** La fase de desarrollo es en la que se escribe el texto del módulo didáctico, el storyboard, se graba el vídeo, y se programan las páginas web y multimedia, de acuerdo con la plataforma escogida.

Es importante que las actividades instruccionales que se vayan a desarrollar y se prueban antes, se elabora si es necesario, el material del tutor y del usuario.

4. **Implementación:** es la fase donde se divulga la instrucción. La misma puede ser implantada en diferentes ambientes de aprendizaje, por ejemplo: en un salón de clases o por medio de las tecnologías a distancia. Durante esta etapa se propicia la comprensión del material y la adquisición de conocimientos del ambiente instruccional al ambiente de trabajo.

Es una implementación del prototipo, una implementación piloto o una implementación total del proyecto didáctico. Cuando es basado en un software, debe incluir:

- Mantenimiento,
- Administración de los sistemas
- Revisión de contenidos
- Ciclos de revisión
- Apoyo técnico para los usuarios y tutores

5. **Evaluación:** en esta etapa se evalúa la efectividad y eficiencia de la instrucción. Dentro de esta etapa se verifica la efectividad total de la instrucción y los hallazgos se utilizan para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Es recomendable que dentro de esta etapa se realice lo siguiente:

- Realizar evaluaciones formativas y sumativas
- Interpretar los resultados de las evaluaciones de los usuarios
- Recoger las opiniones de los graduados y de los no graduados
- Revisar las actividades



### **3.4 Materiales y herramientas para la comunicación utilizadas en el diseño de cursos de capacitación a distancia**

A lo largo del tiempo, el hombre se ha esforzado por crear e innovar herramientas y materiales que favorezca la calidad de vida del ser humano.

Y un ejemplo de ello, es el uso de instrumentos con fines educativos. Hoy en día echamos mano de diversas materiales y herramientas de la comunicación que han beneficiado la interacción educativa, y han quebrantado la barrera del tiempo y la distancia, permitiendo así que la educación se convierta en universal.

Si bien para el desarrollo de cursos de capacitación a distancia se requiere del uso de los materiales y herramientas que tengan un fin didáctico, para que su uso sea realmente pedagógico y atractivo para el sujeto, fomentado así un aprendizaje significativo.

Por ello es substancial que mencionemos los diversos tipos de materiales y herramientas que existen para el diseño e implementación de programas de capacitación a distancia.

En el siguiente apartado nos proponemos a describir y analizar los diversos materiales y herramientas de mayor relevancia relacionadas con el desarrollo de cursos de capacitación a distancia.

#### **3.4.1 Materiales**

Hoy en día existe un sin fin de materiales que podemos tomar de apoyo para darles un uso didáctico y pedagógico, ya que son cruciales para el desarrollo de cursos de capacitación a distancia. Pero, ¿a qué nos referimos cuándo mencionamos la palabra materiales en el contexto de la capacitación a distancia?

La palabra material desde la definición del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se refiere a la documentación que sirve de base para un trabajo intelectual.<sup>86</sup> Sin embargo, la definición anterior aun deja el concepto muy amplio, pero hace referencia a que un material es utilizado para el desarrollo del intelecto humano.

---

<sup>86</sup> Materiales (n.d.). Diccionario de la Lengua Española (23ª ed.). Recuperado el 13 de marzo de 2016, en <http://dle.rae.es/?id=ObWToYw>

De acuerdo a San Martín, se refiere a los materiales como la representación simbólica que es incorporada a las estrategias de enseñanza, y que contribuyen a la reconstrucción del conocimiento aportando significados de los conceptos curriculares.<sup>87</sup>

La definición de San Martín se enfoca a que los materiales son una representación simbólica que es incorporada al proceso de enseñanza para que este sea mucho más significativo. Con la ilustración anterior ya podemos acercarnos más al concepto de materiales.

Como lo señala García Aretio los materiales son los elementos en los que debe de almacenarse el saber, ya que son los portadores de los contenidos y de buena parte de las estrategias didácticas que, perfectamente integradas, se configuran en la columna vertebral en cualquier programa de capacitación a distancia.<sup>88</sup>

Por lo tanto la palabra materiales es la representación ya sea de tipo impresa, grafica o multimedia, que sirve como apoyo para la construcción del conocimiento del sujeto, haciendo más interesante y significativo la adquisición de estos.

El uso de materiales con fines didácticos en la capacitación a distancia es primordial, debido a que son el vínculo de comunicación entre el que enseña, el contenido y el que aprende. Incluso nos atrevemos a decir que la selección y el desarrollo de los materiales es un proceso esencial, ya que a partir de ellos depende que se logre el objetivo del curso.

Hay que aclarar que existen diversos tipos de materiales, tanto de tipo impreso, electrónico o multimedia que son utilizados por diversos requisitos, exigencias y contextos, pero dentro de la presente investigación solo nos centralizaremos en describir los materiales utilizados en los cursos de capacitación a distancia.

### **3.4.2 Tipos de los materiales y sus características**

Existen diversas opciones de materiales que enriquecen el proceso de enseñanza y aprendizaje a distancia, que se deben adecuar a las necesidades de los sujetos y al objetivo del curso de capacitación.

---

<sup>87</sup> San Martín, A. (1991). La organización escolar. En Cuadernos de Pedagogía, nº 194, p. 26.

<sup>88</sup> García A. L. (2001). *La educación a distancia. De la teoría a la práctica*. España: Ariel, p. 191

Actualmente el uso de materiales como medio didáctico exige un agudo nivel de análisis del aprendizaje que se espera lograr en el sujeto, por ello es importante que durante la selección de los materiales consideremos las necesidades de aprendizaje de los sujetos, el perfil del destinatario, los recursos económicos, planear tiempos y la distribución de las tareas para el diseño y elaboración de los materiales.

Es importante señalar que el modelo de Diseño instruccional seleccionado será de gran ayuda para la etapa de selección y elaboración de los materiales con fines didácticos.

Existen tres tipos de materiales que son utilizados como recursos didácticos para el desarrollo de cursos de capacitación a distancia, estos son:

- **Materiales impresos:** Son aquellos que tradicionalmente se han presentado de manera impresa. Emplean principalmente los códigos verbales como sistema simbólico predominante.
- **Materiales audiovisuales:** Son aquellos que permiten mejorar la transmisión de la comunicación y se basan específicamente en la imagen y el sonido.
- **Materiales digitales:** Son los materiales de aprendizaje visualizados por medio de un ordenador.

En la siguiente tabla podemos observar los tipos de materiales y sus características.

Tipo	Material	Características
<b>Impresos</b>	Libros Unidades didácticas Guías Cuadernos de trabajo Manuales Láminas Periódicos Revistas Correo postal	Generalmente son utilizados para trabajarse individualmente o en grupos pequeños. Tienden a ser accesibles, tanto en su manejo como en su contenido. Permite que el sujeto lo consulte a su propio ritmo, incluso que se relea cuanto sea posible para su comprensión. La retroalimentación del aprendizaje con este tipo de materiales suele ser complicada cuando se utilizan en modalidad a distancia que en modalidad presencial.
<b>Audiovisuales</b>	Proyectores Diapositivas Películas	Son de gran ayuda para trabajarse colectivamente ya que permiten que al mismo tiempo se escuche y se vea un determinado tema, incluso estos

	Radio CD DVD's Fotografías Videos Poscat	materiales suelen ser de fácil adaptación para cualquier situación de aprendizaje.  Simulan claramente la realidad a comparación de los materiales impresos. Resultan atractivos para el aprendizaje del sujeto, favorecen de mayor forma el aprendizaje significativo. Permiten la repetición o revisión de un tema para su mejor comprensión. La retroalimentación del aprendizaje con este tipo de materiales suele ser más sencilla ya que puede estar vinculada a herramientas de la comunicación que ayudan a fomentar la retroalimentación entre el instructor y los sujetos.
<b>Digitales</b>	CD-ROM Libros digitales Revistas digitales Manuales digitales Periódicos digitales Bases de datos Bibliotecas digitales Hipertexto	Su uso es por medio de un ordenador, ya sea portátil o estático. Es recomendable para trabajarse individualmente. El formato permite que sean consultados en cualquier lugar y en cualquier momento. Suelen contener información actualizada. Generalmente son gratuitos, y algunos sólo requieren de acceso a señal de internet. El diseño es atractivo para el sujeto. El sujeto controla su progreso de aprendizaje.

Tabla No.6. Elaboración propia a partir García Aretio.<sup>89</sup>

Como podemos observar en el cuadro anterior, son diversos los materiales que podemos utilizar para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Algunos de ellos están enfocados para ser utilizados en grupos o individualmente, pero cada uno enfocado principalmente al proceso de aprendizaje. Sin embargo hay que considerar diversas variables al momento de seleccionar el tipo de material que se requiere manejar ya que algunos de ellos requieren de especificaciones concretas para su uso incluso, de alguna herramienta informática como es el caso del internet.

### **3.4.3 Herramientas para la comunicación en cursos de capacitación a distancia**

Las herramientas en el contexto educativo han sido de gran ayuda porque son facilitadores para la trasmisión de conocimientos. Pero si partimos desde el punto

<sup>89</sup> *Ibidem*, pp.171-184

de vista de Garcia Aretio que señala que la educación es un proceso comunicativo<sup>90</sup>, entonces las herramientas son un acto didáctico.

En la capacitación a distancia las herramientas asociadas específicamente a un contexto educativo tienen un fin comunicativo. Por ello el concepto herramienta de acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se refiere a un instrumento con que se trabaja.<sup>91</sup> Si partimos de que una herramienta es un instrumento, entonces estaríamos definiendo a la palabra herramienta como un medio para lograr realizar un trabajo específico; aterrizándolo al contexto educativo sería, un medio para lograr el aprendizaje del sujeto.

Si contextualizamos la palabra herramienta desde el punto de vista de la capacitación a distancia sería; aquel medio con el que cuenta el facilitador y puede ser empleados durante el desarrollo de cursos para lograr con éxito conocimientos, información y comunicación con el sujeto.

Siendo aplicable a la Educación a Distancia, encontramos un concepto clave para definir a la palabra herramienta; es la comunicación.

De acuerdo a Garcia Aretio una herramienta utilizada para la comunicación es aquella que permite la interacción de dos o más personas en directo o en diferido por medio de la palabra escrita o por medio de la voz. También considera que una herramienta es capaz de lograr el aprendizaje por medio de actividades conjuntamente sin importar lugar y tiempo.<sup>92</sup>

Si bien Levinthal y James describen a la palabra herramienta desde el punto de vista de la tecnología, porque consideran que es un instrumento que ayuda a controlar el proceso de aprendizaje y no inhibirlo.<sup>93</sup> Entonces, si consideramos a la herramienta como un medio para la interacción en el contexto informático, estaríamos planteado procesos de comunicación a distancia con fines pedagógicos.

Por lo tanto las herramientas desde el contexto de la capacitación a distancia son:

---

<sup>90</sup> *Ibidem*, p.258

<sup>91</sup> Herramienta (n.d.). Diccionario de la Lengua Española (23ª ed.). Recuperado el 14 de marzo de 2016, en <http://dle.rae.es/?id=KErLk81>

<sup>92</sup> García A. L. (2001) *La educación a distancia. De la teoría a la práctica*. España: Ariel, p. 254

<sup>93</sup> Levinthal, D. y March, J. G. (1993). The myopia of learning, *Strategic Management Journal*, vol. 14. pp.98, 95-112.

un puente de comunicación entre el facilitador y el sujeto, con el objetivo de lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello en el siguiente apartado hablaremos acerca de las diversas herramientas para la comunicación que se utilizan en la capacitación a distancia.

### 3.4.4 Tipos de herramientas para la comunicación y sus características

En la actualidad contamos con diversas herramientas que son eficaces para establecer comunicación en un mismo tiempo en lugares diferentes, y que también son fundamentales para el aprendizaje y la interacción social.

Su tipología ha permitido que la comunicación pueda establecerse tanto de forma escrita, oral, auditiva y visual.

Por ello las diversas herramientas para la comunicación se dividen en dos tipos:

1. **Comunicación sincrónica:** Es aquella en la que los interlocutores no comparten el espacio físico, ya que se encuentran en lugares diferentes, pero si coinciden temporalmente para entablar comunicación en tiempo real.
2. **Comunicación asincrónica:** es aquella en la que los interlocutores se encuentran a kilómetros y en tiempos diferentes, pero aún así, pueden entablar una comunicación, en otras palabras el proceso de comunicación se da sin la necesidad de que los interlocutores coincidan en tiempo y espacio.

En la siguiente tabla podemos observar los tipos de herramientas para la comunicación y sus características.

Tipo	Herramienta	Características
<b>Comunicación sincrónica</b>	Chat	El término Chat en inglés significa charla informal. Generalmente esta herramienta se utiliza por medio de un ordenador o un dispositivo móvil. Su utilidad didáctica es porque a través de ella es posible plantear actividades de aprendizaje entre personas que no se encuentran en el mismo lugar. Esta herramienta permite que se realicen debates, cuestionar un tema específico simulando estar en un aula presencial. Asimismo permite solucionar dudas y retroalimentar temas vistos en un curso de capacitación a distancia.
	Aula virtual	Esta herramienta permite, además de la conexión con audio, servicios de video, presentar diapositivas, compartir el escritorio, chat y otras

		herramientas integradas en un sólo sistema para compartir información entre un grupo en tiempo real.
	Video conferencia	Es una herramienta que facilita la comunicación en directo mediante la cual los interlocutores pueden verse y oírse en directo. Esta herramienta permite simular situaciones de aprendizaje similares a la de un aula presencial.
	Audio conferencia	Es una herramienta que se lleva a cabo por medio de la voz de los interlocutores. Se modula por medio de la formación de mensajes orales. La videoconferencia facilita la comunicación entre las personas que trabajan con la intención de aprender a distancia.
	Webcast	El webcast es un sistema que permite la transmisión en tiempo real de medios (audio, video, diapositivas, etc.), a través de una interfaz web que puede incluir otras herramientas para la retroalimentación y comunicación entre los participantes. Este tipo de herramienta permite una comunicación masiva: con una gran cantidad de personas de manera simultánea. Al igual que el audio y la videoconferencia, requiere una planeación previa que permita aprovechar el tiempo designado con mensajes claros y precisos, así como incentivar la participación de los usuarios.
<b>Comunicación asincrónica</b>	Correo electrónico	Es una herramienta que permite el intercambio de mensajes con destinatario, asunto, cuerpo del mensaje y archivos adjuntos en buzones personales.
	Foros de discusión	Herramienta que permite el intercambio ordenado de mensajes en un espacio determinado, donde todos los participantes pueden leer los mensajes de los demás y comentar. Actualmente diversos foros incorporan, además, las opciones de colocar un asunto al mensaje y colocar archivos multimedia adjunto.
	Blogs	Es una herramienta basada en Web que permite de manera sencilla el registro de un conjunto de artículos que se archivan según la fecha en la que fueron publicados. Permite registrar información, conocimientos para que otros usuarios los lean y aprendan.
	Wikis	Es una herramienta que permite elaborar documentos colaborativamente que se editan por turnos entre dos o más usuarios. Esta herramienta permite que se pueda subir información de un tema específico con la intención de que los usuarios lo enriquezcan.

Podcast y vodcast:	<p>La herramienta permite la publicación de contenido educativo en audio (podcast) y video (vodcast) de manera periódica.</p> <p>Permiten que los usuarios se suscriban a dichos audios y videos, y recibirlos automáticamente cuando están disponibles o actualizados.</p> <p>Por medio de esta herramienta también se pueden presentar conferencias, congresos, seminarios, incluso la trasmisión de una clase, pero sin interacción con el sujeto que las utiliza.</p>
--------------------	---

Tabla No.7. Elaboración propia a partir García Aretio.<sup>94</sup>

En el recuadro anterior podemos observar que existen diversas herramientas que son un medio para entablar una comunicación, con la finalidad de aprender y compartir experiencias.

En su mayoría, estas herramientas sólo se tienen acceso mediante una conexión a internet o por medio de un equipo especializado como lo es un ordenador, audífonos, micrófono e incluso cañones para proyectar. Situación que en ocasiones suele ser una barrera para lograr el aprendizaje del sujeto. Por ello es importante que durante el proceso de análisis y diseño se realice lo mejor posible la estructura del curso, para que durante la capacitación haya menos probabilidades de errores.

### **3.5 El modelo de competencia laboral en los procesos de capacitación a distancia**

Como se mencionó en el capítulo primero, el modelo de competencias laboral permite que las personas certifiquen sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, hábitos y valores que han adquirido por medio de la experiencia laboral, de forma empírica o por medio de una formación escolarizada, en una determinada función laboral.

La certificación con base en estándar de competencia laboral beneficia al sujeto analizándolo de diversos puntos de vista, por ejemplo el educativo; que otorga un reconocimiento oficial a los saberes de un intérprete, adquiridos a través de la vida, desde el punto de vista laboral, favorece al mercado laboral ya que al certificar a una persona, autentifica que sabe realizar con calidad sus funciones y desde el punto de vista social; porque otorga un reconocimiento social a su labor.

<sup>94</sup> García A. L. (2001) *La educación a distancia. De la teoría a la práctica*. España: Ariel, pp. 258-268

En el caso de los intérpretes hablantes de lenguas indígenas y el español benefician a los pueblos indígenas, proporcionando un servicio de calidad y haciendo valer sus derechos en materia de justicia.

Los cursos de capacitación con enfoque basado en competencia laboral dentro del proceso de certificación, es fundamental porque fortalece los conocimientos, las habilidades, destrezas y actitudes de los interesados con la finalidad de que desarrolle con mayor éxito su proceso de evaluación y así poder lograr la certificación de competencias.

Hasta el día de hoy los cursos de capacitación basados en estándar de competencias han tomado gran auge debido a que es una herramienta que apuntala el reforzamiento de conocimientos previos con los conocimientos que señala el estándar de competencia, permitiendo visualizar al interesado lo que tendrá que realizar durante su evaluación.

Generalmente estos cursos de capacitación se han impartido de forma presencial pero, ¿qué pasaría si los implementamos desde una modalidad a distancia?

Primeramente es interesante analizar el perfil de a quién va dirigido el curso de capacitación a distancia que se diseña en este proyecto, ya que es una población que se autodenomina indígena debido a su lengua materna y adscripción indígena.<sup>95</sup>

Pero lo que muchos desconocen es que estas personas son migrantes en busca de una mejor calidad de vida, lo que ha generado que las personas indígenas tengan mayores posibilidades de tener acceso a educación formal o incluso a aprender un oficio de forma empírica.

Muchos de los hablantes de lenguas indígenas acceden a estos conocimientos debido a la necesidad de integrarse al mercado laboral.

Un ejemplo de ello es el aprendizaje y manipulación de herramientas específicas para una función laboral o incluso el aprendizaje para la manipulación de nuevas tecnologías, como es el teléfono celular.

---

<sup>95</sup> Tomado del documento; Acciones de Gobierno para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas Informe 2011, apartado “La población indígena en el Censo de Población y Vivienda 2010” en Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. (2011). Acciones de Gobierno para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas Informe 2011. México: CDI, 2011. pp. 24

Ello nos abre una posibilidad para intervenir pedagógicamente y tratar de disminuir la brecha digital que actualmente es una severa problemática en las Poblaciones Indígenas del país. Como bien lo señala el Informe sobre Desarrollo Humano 2001:

En todo el mundo, las personas tienen grandes esperanzas de que esas nuevas tecnologías redunden en vidas más saludables, mayores libertades sociales, mayores conocimientos y vidas más productivas.<sup>96</sup>

En ese sentido el progreso y desarrollo de un país es por medio de la educación, donde las tecnologías juegan un papel importante, porque podrían ser el vínculo entre los conocimientos y el desarrollo educativo en las Poblaciones Indígenas; permitiendo no solo el acceso a la educación, además al acceso a la justicia y el respeto a los derechos de los Pueblos Indígenas para el cumplimiento de lo establecido en el marco constitucional del país.

Asimismo para hacer valer el derecho que tiene toda persona hablante de lengua indígena que se encuentra en un asunto judicial a contar con un intérprete capacitado durante todo un proceso jurídico en derecho penal.

Por ello es trascendental que se desarrollen cursos de capacitación con base en el modelo de competencia laboral como parte de los proceso de certificación, incluso es conveniente que desde la planeación de los cursos de capacitación se visualice y se propongan las ventajas de las tecnologías que hoy tenemos a nuestro alcance, para hacer uso de ellas como un medio para hacer llegar el conocimiento a aquellas personas que desean certificar sus conocimientos y que por cuestiones de tiempo y distancia no pueden acceder a recibir una capacitación para que posteriormente certifiquen sus competencias. Es aquí en donde el pedagogo como diseñador instruccional, le corresponde diseñar y dirigir procesos didácticos encaminados a crear las condiciones de aprendizaje basadas en competencias para que los interesados en certificarse puedan afrontar los diversos retos durante su evaluación con fines de certificación.

---

<sup>96</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2001). Informes sobre Desarrollo Humano: Poner el Adelanto Tecnológico al Servicio del Desarrollo Humano. Ediciones Mundi-Prensa. pp.1. Recuperado el 16 de marzo de 2016, en [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2001\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2001_es.pdf)

### **3.5.1 Los programa de capacitación con base en estándares de competencia laboral**

El interés en el desarrollo de competencias en los programas de capacitación a distancia concuerda con un enfoque de la educación centrado en el sujeto y en su capacidad de aprender, pues es él quien debe desarrollar las competencias requeridas para desempeñar una función laboral.

Las competencias laborales son comunes en varias ocupaciones o profesiones y se caracterizan por incrementar las posibilidades de empleabilidad, favoreciendo el desempeño de una actividad, y permitir la adaptación a diferentes entornos laborales, de ahí que uno de los retos de la educación sea la formación basada en el desarrollo de competencias laborales.

Los programas de capacitación a distancia con base en estándar de competencia son emergentes y no tan populares, ya que existen diversas críticas debido a que el enfoque de competencia laboral se orienta al saber, saber hacer y saber ser, saberes que deben ser observables y tangibles lo cual dentro de la capacitación a distancia resulta ser una limitante.

Pero frente a ello el presente programa de capacitación a distancia con base en el estándar de competencia laboral EC0015 Interpretación Oral de Lengua Indígena al Español y Viceversa en el Ámbito de Procuración y Administración de Justicia, visualiza potencializar los diversos materiales y herramientas para la comunicación que actualmente existen con el fin de desarrollar una propuesta de un curso de capacitación a distancia basada en el estándar de competencia EC0015, que si bien de acuerdo a la investigación realizada para el presente proyecto, sería el primero en dicho estándar así como a la población a quien va dirigido.

El curso de capacitación tendrá una fundamentación pedagógica de la corriente constructivista de Ausubel, que vinculará los conocimientos previos que cuentan los intérpretes con los conocimientos que señala el estándar de competencia de referencia, Asimismo es importante que dentro de la planeación del curso de capacitación se desarrollen temas referentes a técnicas y recursos de interpretación como es el caso de la paráfrasis, así como el respeto y conocimientos de los usos y costumbres de las comunidades indígenas, ya que no

sólo es pasar mensajes de una lengua a otra, es ser la voz y expresar el sentir de una persona que no puede comunicarse.

El diseño de los cursos de capacitación prevé que estén fundamentados con base en el modelo de competencias de Leonard Mertens.

Se optó por el modelo ya que tiene la ventaja de capacitar a los intérpretes hablantes bilingües que asisten a indígenas durante los juicios orales previamente a su proceso debido a:

- Las competencias que los intérpretes tienen que demostrar son cuidadosamente identificadas, verificadas por expertos locales y de conocimiento público o en otras palabras están plasmadas dentro del estándar de competencia.
- Los criterios de evaluación en los que serán evaluados son derivados del estándar de competencia, sus condiciones son explícitamente especificadas y de conocimiento público.
- Los procesos de enseñanza-aprendizaje se dirigen en el desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia.
- La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.
- El proceso de enseñanza-aprendizaje es individualizada lo mas posiblemente.
- Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.
- El proceso de de enseñanza-aprendizaje utiliza material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.
- El programa de capacitación en su totalidad es cuidadosamente planeado y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente.
- La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso del saber hacer del intérprete, por ejemplo practicar la trasmisión e intención de los mensajes que se interpretan y la interpretación de nociones y conceptos generales del área jurídica.

- Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben ser parte integral de las tareas, por ejemplos los conocimientos básicos de los conceptos jurídicos.
- Requiere la participación de los intérpretes en el diseño de las estrategias de capacitación, así como desde la identificación de las competencias.<sup>97</sup>

La metodología del curso se explicará con mayor detalle en el siguiente capítulo.

Como podemos observar la fundamentación pedagógica de un curso de capacitación a distancia es de gran importancia debido a que es la parte medular para el proceso de enseñanza-aprendizaje de un individuo.

La etapa de planeación es el eje rector de los procesos educativos ya que permite minimizar los problemas y propagar el éxito de un curso, si el curso de capacitación a distancia no cuenta con dicha fundamentación no se conseguirá cumplir su objetivo de aprendizaje y posiblemente el curso estaría encaminado a fracasar.

---

<sup>97</sup> Retomado de Mertens, Leonard (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.<sup>97</sup> Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996. P 93.

*“El aprendizaje es experiencia, todo lo demás es información”.*

*Albert Einstein*

## Capítulo 4

### Propuesta pedagógica

En el desarrollo de los capítulos anteriores se ha justificado el por qué realizar el presente proyecto, así como la fundamentación pedagógica de diseño instruccional de cursos de capacitación a distancia, en el presente capítulo se retoman los conceptos y conocimientos investigados para diseñar una propuesta pedagógica de un curso de capacitación para implementarse por medio del sistema de educación a distancia, que se enfatiza en ser una estrategia de enseñanza-aprendizaje que refuerce la práctica de interpretación que ha aprendido a lo largo de la vida, con los conocimientos que señala el estándar de competencia EC0015 y que en caso que el intérprete quiera continuar con la certificación, el curso le brinde las herramientas requeridas y tenga mayores posibilidades de éxito durante su evaluación.

La temática que se desarrollara durante el curso de capacitación a distancia es a partir del estándar de competencia EC0015 “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia”, que es el documento referente para la evaluación con fines a certificación.

En el presente capítulo se desarrolla la propuesta para el diseño del curso de capacitación a distancia.

El diseño del curso será desarrollado dentro de la metodología del guion instruccional, que se definirá a lo largo de este apartado.

El modelo de diseño instruccional que se tiene pensado utilizar para el curso es el modelo ADDIE, que se describirá a lo largo del capítulo.

Hay que especificar que la presente propuesta pedagógica para el diseño de un curso de capacitación a distancia basada en el estándar de competencia EC0015, es la primera que se realiza en su tipo. Como se mencionó en la introducción un motivo para realizar la presente investigación fue el interés de aprender el diseño de cursos en modalidad a distancia. Por lo anterior es importante precisar que la propuesta de diseño del curso de capacitación a distancia es totalmente independiente al argumento que se imparte de forma presencial en la Entidad de Certificación y Evaluación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI).Que

es la institución acreditada por el CONOCER para realizar la evaluación con fines de certificación.

#### **4.1 Atención a los intérpretes bilingües en los procesos de capacitación, evaluación y certificación de acuerdo al INALI**

El Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), cuenta con dos tipos de atención para las personas interesadas en certificar sus competencias.

La primera es por medio de convenios de colaboración entre dependencias gubernamentales, asociaciones civiles o instituciones educativas que soliciten la certificación al INALI. Las instituciones solicitantes son quienes seleccionan a sus candidatos a certificación.

La segunda es por medio de la atención a usuarios, la cual se realiza por medio de un centro de atención a usuarios, y se hace informando al intérprete bilingüe de cada una de las fases del proceso de evaluación para fines a certificación, así como los requisitos.

De la atención brindada se genera una base de datos con la información del interesado.

Posteriormente el INALI informa al candidato el momento en el que podrá evaluarse y el procedimiento a seguir, esto, de acuerdo a los recursos con los que disponga la institución.<sup>98</sup>

Es importante mencionar que los requisitos para el proceso de evaluación son:

- Ser hablante de alguna lengua indígena y de español.
- Tener experiencia en la función de su interés (no indispensable).
- Consultar el contenido del estándar de competencia del interés y analizar si cumple con los requisitos que en él se establecen.
- Llenar una solicitud de inscripción.

---

<sup>98</sup> Información proporcionada por la Subdirección de Acreditación y Certificación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. Agosto de 2016

- Enviar vía correo electrónico o de manera personal la documentación aprobatoria (INE, acta de nacimiento y CURP).<sup>99</sup>

Lo anterior deduce que los interesados a certificarse cuentan con perfiles diversos, debido a que cualquier persona interesada y que cumpla con los requisitos, puede solicitar su certificación. Puede que ingrese una persona que cuenta con la experiencia hasta personas que no cuentan con los conocimientos de lo que realiza un intérprete.

## 4.2 Características de los intérpretes bilingües

Para el desarrollo del proyecto, es substancial mencionar las características de las personas hablantes de lenguas indígenas a las que va dirigido el proyecto pedagógico plasmado en el siguiente documento.

Para iniciar con la identificación de las características de los intérpretes es necesario saber cómo se define al intérprete:

En este caso se llama perito intérprete en lenguas indígenas a aquella persona que pueda ayudar a un hablante de lengua indígena a entender y hacerse entender en un procedimiento jurisdiccional, con su intervención se puede garantizar que una persona comprenda lo que ocurre durante el proceso.<sup>100</sup>

De acuerdo con lo anterior, un intérprete cuenta con características específicas que lo convierten en un experto en el área de interpretación.

Dichas características son de gran ayuda para que a futuro se pueda generar un perfil de intérpretes a partir de la información generada de los intérpretes certificados por el INALI.

A continuación se describen datos más sobresalientes para identificar a la población que se quiere beneficiar con la propuesta pedagógica de este trabajo de tesina.

---

<sup>99</sup> Traductores INALI. (01 de abril de 2016). Certificación de competencias laborales en materia de lenguas indígenas. [Mensaje en un blog].

Recuperado de <http://www.gob.mx/traductoresinali/articulos/certificacion-de-competencias-laborales-en-materia-de-lenguas-indigenas-25917?state=published> falta ponerla en las referencias

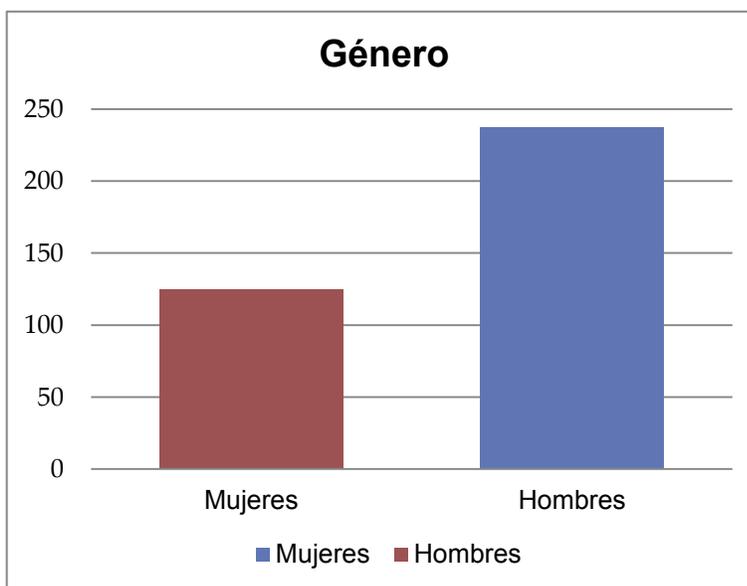
<sup>100</sup> Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. *Padrón Nacional de Intérpretes y traductores en Lenguas Indígenas (PANITLI)*. Recuperado el 29 de julio de 2016 de [http://panitli.inali.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11&Itemid=17](http://panitli.inali.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=17)

## Descripción

### Características de los intérpretes certificados

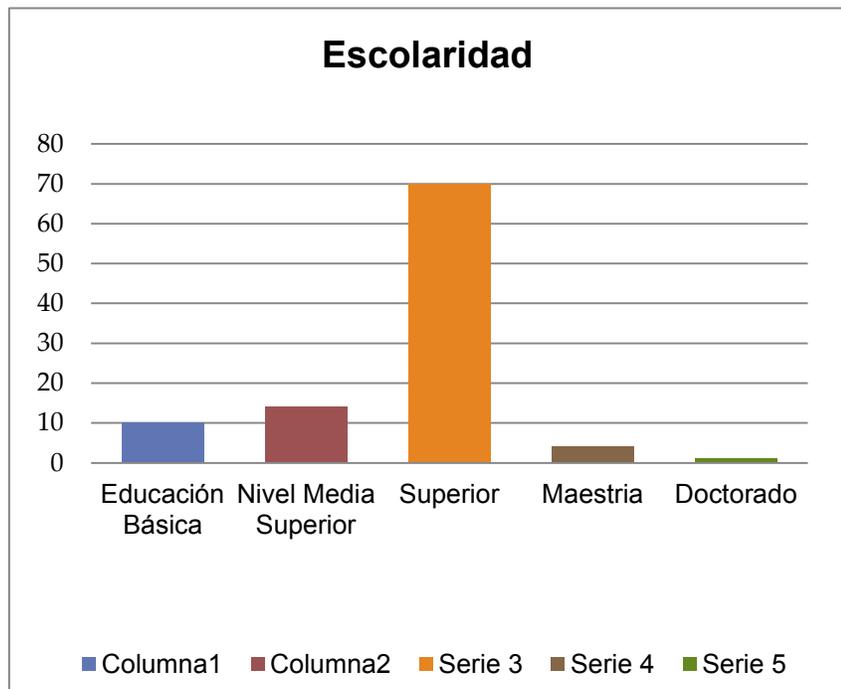
Los intérpretes son personas que se identifican como hablantes de una lengua indígena y el español, han aprendido a realizar la actividad de intérpretes de forma autodidacta o a través de la experiencia laboral.<sup>101</sup>

De acuerdo a la información proporcionada por la Entidad de Certificación y Evaluación del INALI existen 362 intérpretes certificados en el estándar de competencia EC0015, hasta el mes de julio del 2016 y el perfil de los intérpretes se visualiza en las siguientes graficas:



- 237 hombres certificados
- 125 mujeres certificadas

<sup>101</sup> *Ibidem*



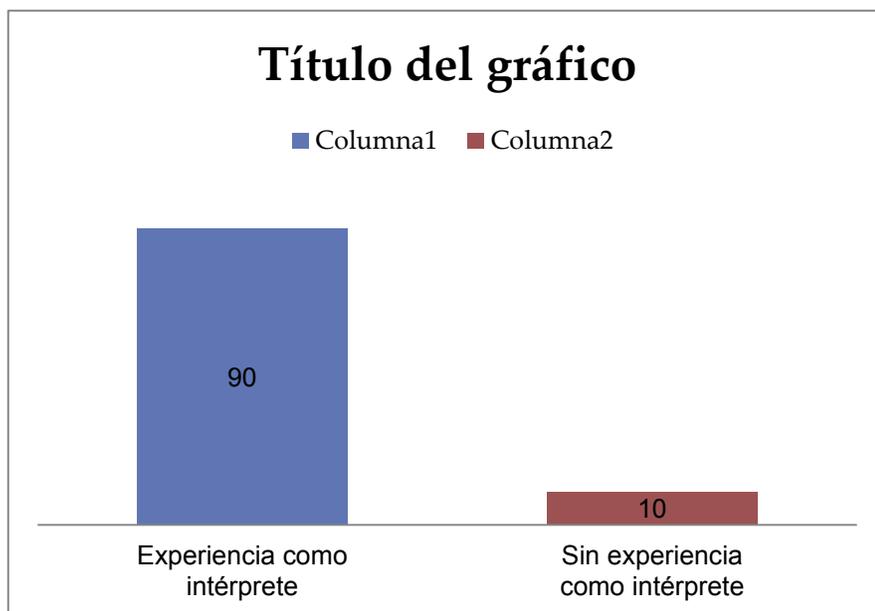
- El 99.99% sabe leer y escribir

De los cuales el 70% de ellos cuenta con una licenciatura en:

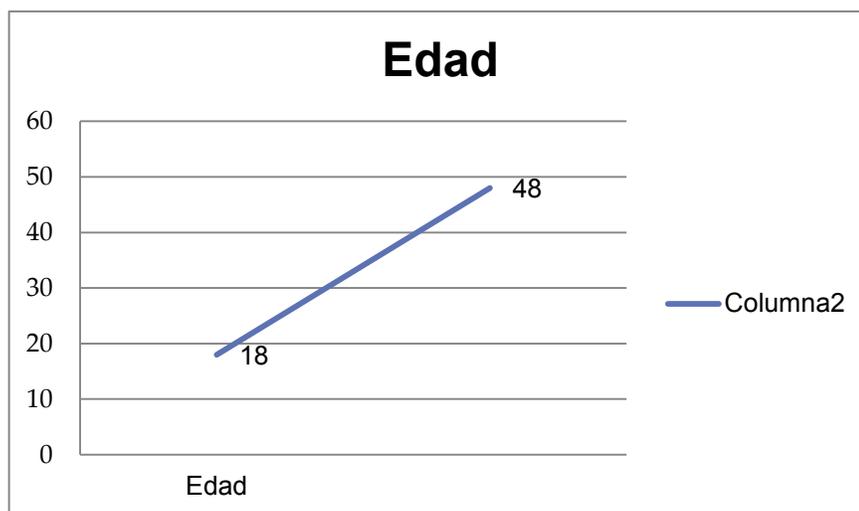
- Derecho
- Lengua y cultura
- Educación
- Ingeniería

Los estudios del resto de los intérpretes es:

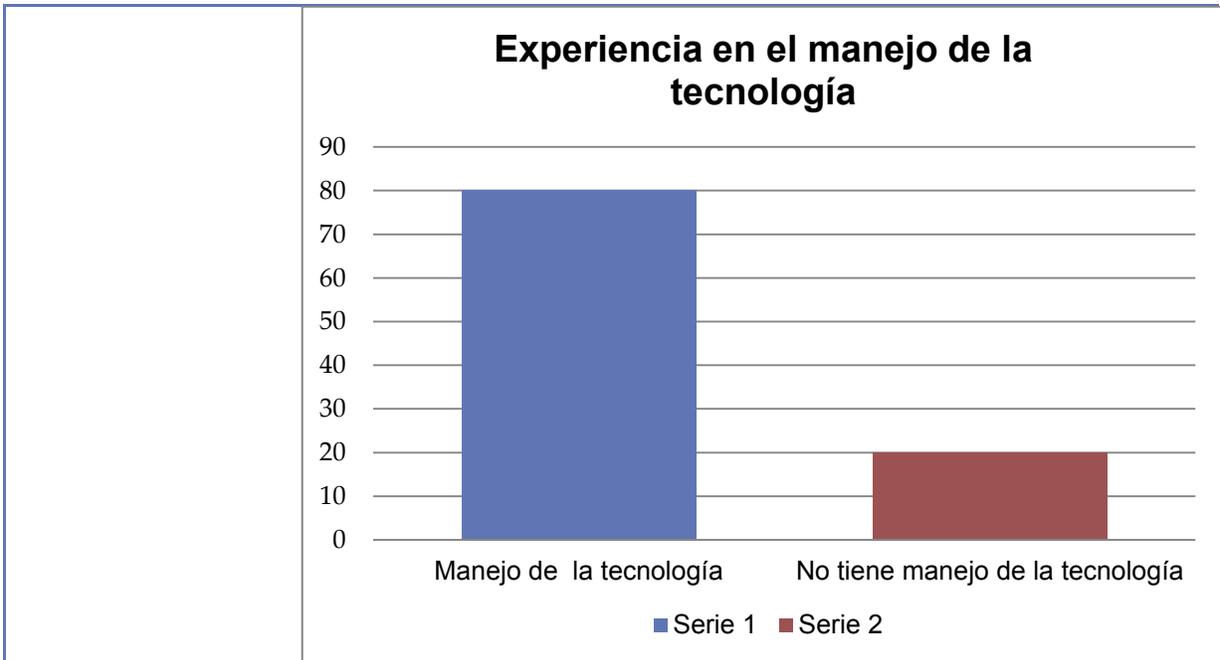
- El 10% cuenta con una formación básica
- El 14% cuenta con estudios de nivel medio superior
- El 4% cuenta con estudios de maestría
- El 1% cuenta con estudios de doctorado



- El 90% manifiesta haber realizado al menos una interpretación a lo largo de su vida
- El 10% restante, manifiesta no tener experiencia como intérprete



- La edad promedio de los candidatos certificados oscila entre los 18 y 48 años de edad



De acuerdo a lo manifestado por la Entidad de Certificación y evaluación

- El 80% de los intérpretes certificados tienen una cuenta activa de correo electrónico

Lo que significa que tienen experiencia en el manejo de PC e internet.<sup>102</sup>

Tabla No. 8. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Subdirección de Acreditación y Certificación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas<sup>103</sup>

Con respecto a la información anterior, es significativo mencionar que las instituciones con las que se realizan los convenios de colaboración para la certificación de intérpretes, son los encargados de seleccionar o convocar a las personas que se considera cuentan con los requisitos. Asimismo, las personas que son seleccionadas generalmente tienen un vínculo con la institución que los convoca, como; servidores públicos, prestadores de servicios, estudiantes o son personas que se acercan a la institución para acceder a algún programa social. Un ejemplo es el convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), las personas que se han certificado laboran dentro de la institución como

<sup>102</sup> Información proporcionada por la Subdirección de Acreditación y Certificación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. Julio de 2016

<sup>103</sup> *Ibidem*

peritos intérpretes y otras son personas a las que apoyan por medio de un programa específico.

La descripción desarrollada en el cuadro anterior arroja datos sobresalientes que pueden ser de ayuda para tener un panorama acerca de las características de los intérpretes que se han certificado, lo que permitirá argumentar de manera efectiva la viabilidad del proyecto que a continuación se desarrolla, así como la planeación de las estrategias didácticas del curso de capacitación.

#### **4.3 Propuesta del curso de capacitación para intérpretes bilingües que asisten a indígenas durante los juicios orales**

Hemos llegado al tema central del presente proyecto de titulación, que es plasmar en el guion la propuesta de un curso de capacitación a distancia dirigido a personas que han realizado interpretaciones, o que han adquirido la experiencia por medio de la práctica, y ahora quieren reforzar sus conocimientos o en su caso evaluar y dar un reconocimiento oficial a sus conocimientos por medio de una certificación de competencia laboral.

También la certificación garantiza que en los procesos de procuración y administración de justicia las personas monolingües hablantes de lenguas indígenas que se encuentran en un proceso judicial, sean asistidos por intérpretes certificados, Asimismo, para hacer valer el derecho que tienen las personas indígenas a contar con un intérprete que tenga los conocimientos y la pertinencia cultural adecuada.

El desarrollo de cursos de capacitación con base en estándares de competencia laboral ayuda a reforzar conocimientos previos y en el caso de los intérpretes, ayuda a mejorar su desempeño y a prepararlos para tener altas posibilidades de salir competentes en su proceso de evaluación con fines a certificación.

En el presente apartado, se desarrolla detalladamente la propuesta que se pretende dejar como evidencia para quién se interese en la temática, tenga las bases para implementarla.

### 4.3.1 Conformación del equipo de trabajo

Con respecto a la investigación realizada en diversas fuentes para el diseño y desarrollo de un curso de capacitación a distancia, se requiere de la conformación de un equipo de trabajo con un perfil determinado, ya que por ser un proyecto con diversas áreas de conocimiento es sustancial contar con un equipo multidisciplinario.

En el siguiente cuadro se describen los perfiles del equipo de trabajo que se puede conformar para el diseño y desarrollo de un curso de capacitación a distancia.

Nombre	Perfil	Funciones
<b>Diseñador instruccional</b>	Licenciatura en pedagogía, psicología educativa o profesional con experiencia en el área de diseño de cursos a distancia.	Se encarga del diseño y organización del curso de capacitación a distancia, aplica la teoría y los principios de aprendizaje e instrucción, elabora las secuencias de aprendizaje, diseña y elabora material didáctico, elabora y revisa los guiones instruccionales.
<b>Coordinador del proyecto</b>	Licenciatura en administración o profesional con experiencia en la organización, planeación y dirección de proyectos.	Es el encargado de coordinar al equipo de trabajo, desarrolla el proyecto y revisa el Diseño instruccional, evalúa el desempeño del proyecto.
<b>Experto en contenidos</b>	Licenciatura en pedagogía, psicología educativa o profesional con experiencia en el tema del curso.	Desarrolla los contenidos del curso de capacitación, hace la lectura de documentos para el desarrollo de guiones, selecciona las fuentes de información, selecciona los medios de comunicación e información. Verifica los contenidos de los guiones instruccionales. Trabaja en conjunto con el Diseñador Instruccional.
<b>Corrector de estilo</b>	Licenciatura en lenguas, literatura hispánica, arte dramático o un profesional con experiencia en revisión y corrección de textos.	Se encarga de revisar la redacción y estilo los contenidos, los guiones instruccionales y el material didáctico que se ha elaborado. Verifica el uso del lenguaje apropiado para a quién va dirigido el curso de Capacitación a Distancia. Verifica las fuentes de información consultadas.
<b>Diseñador grafico</b>	Licenciatura en diseño gráfico o web, también puede ser un	Diseña la imagen gráfica y las características de navegación que

	profesional con experiencia en el manejo de programas de cómputo, programación y diseño.	tendrá el curso de Capacitación a Distancia dentro de una plataforma educativa en internet. Edita las imágenes, audio y video.
<b>Programador</b>	Ingeniería en sistemas, software o un profesional con experiencia en el área de programación y sistemas operativos.	Se encarga de instalar y configurar los LMS (Sistemas de Gestión de Aprendizajes), integra los gráficos, imágenes y contenidos, verifica el funcionamiento de la plataforma.

Tabla No.9. Elaboración propia a partir de diversos autores.

En el siguiente esquema podemos apreciar de forma integral el equipo de trabajo que participa para el diseño y desarrollo de un curso de Capacitación a Distancia.



Figura No. 10. Elaboración propia a partir de la tabla 7.

Como se puede observar en la descripción anterior, el diseño y desarrollo de un curso de capacitación a distancia se logra con el apoyo de un equipo de trabajo especializado, que si bien comparándolo con el diseño y desarrollo de un curso de capacitación presencial, este último es menos complejo ya que requiere de un equipo de trabajo diferente. Por ello es relevante que dentro de la presente propuesta se visualice el perfil y las funciones de los integrantes del equipo, ya que ellos son la pieza esencial para el desarrollo del curso de capacitación a distancia.

### 4.3.2 Plataformas tecnológicas enfocadas a la educación

Para que un curso de capacitación a distancia llegue a la población objetivo es necesario contar con una herramienta informática, que sirva como puente de comunicación entre los contenidos de aprendizaje, los sujetos y el tutor. Nos referimos a las plataformas tecnológicas enfocadas a la educación, utilizadas en la instrucción a distancia.

De acuerdo a Delgado una plataforma tecnológica es un sistema que provee todos los servicios, las plataformas son básicamente soportes de contenidos, que administran la entrega de información e incorporan recursos como el chat [...] <sup>104</sup>

De acuerdo a Pereira, las plataformas son una aplicación informática constituida por diversas herramientas especializadas que permiten el proceso de enseñanza y aprendizaje a distancia en un entorno generalmente cerrado, en otras palabras que solo personas autorizadas pueden ingresar y que a su vez es administrada por un especialista. <sup>105</sup>

Existen diversas plataformas enfocadas a la educación, la más conocida y utilizada en el mercado son los LMS (Learning Management System) por sus siglas en inglés, traduciéndolo al español un LMS es un Sistema de Gestión de Aprendizaje.

Un LMS es un software que administra las acciones de formación dentro de un curso a distancia. Por ejemplo:

- Registra usuarios
- Organiza diversos cursos en una plataforma
- Almacena datos sobre los usuarios
- Distribuye los aprendizajes
- Es fácil de usar para el tutor
- Se puede acceder a él con diversos perfiles como tutor o como usuario en diferentes sesiones
- Gestiona las calificaciones
- Registra el acceso de los usuarios a la plataforma

---

<sup>104</sup> Delgado, K. (2005). Las plataformas en educación a distancia. [versión electrónica]. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. ISSN: 1681-5653. pp.1 Recuperado el 29 de marzo de 2016, en <http://rieoei.org/deloslectores/1300Delgado.pdf>

<sup>105</sup> Pereira, P. J. Plataformas educativas libres. Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED. Recuperado el 29 de marzo de 2016, en [https://tallercomunicacionyeducacion.files.wordpress.com/2011/05/plataformas\\_educativas\\_libres\\_jesus\\_pereira.pdf](https://tallercomunicacionyeducacion.files.wordpress.com/2011/05/plataformas_educativas_libres_jesus_pereira.pdf)

- Gestiona los contenidos

Existen diversos tipos de LMS, que pueden ser buscados desde un navegador en internet, además los LMS pueden ser de código abierto, que son software libres o de dominio público que se pueden utilizar desde un ordenador conectado a internet sin hacer ningún pago por la licencia del software.

La ventaja que tiene un LMS libre es que puede ser utilizado por una institución/organización que ofrece servicios a numerosos grupos de población que se encuentran en lugares distintos del país. Por ello es una buena opción para hacer uso de esta herramienta dentro del desarrollo del presente proyecto de investigación.

A continuación describiremos dos de los LMS libres más comunes en la web y que cuentan con una interfaz en español.

Nombre	Descripción
<b>Caroline</b>	Desarrollada por la Université catholique de Louvain en Francia. Es una herramienta en la cual el Diseñador Instruccional junto con el equipo de trabajo puede editar sus propios cursos mediante un navegador.
<b>Moodle</b>	Moodle es un acrónimo de Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment, es una plataforma educativa para producir cursos a distancia de gran calidad. Fue desarrollada en Australia.

Tabla No.10. Elaboración propia a partir del Cervantes, E. R... [Y otros]; coordinadores Varela, J. R.... [y otros.]<sup>106</sup>

Las plataformas tecnológicas enfocadas al ámbito educativo brindan un gran apoyo para producir cursos de capacitación a distancia, debido a que cuentan con diversos materiales y herramientas que son esenciales para el aprendizaje de los sujetos, lo que genera que la organización de los cursos sea sencilla para el Diseñador Instruccional y el resto del equipo de trabajo. Además una característica de estas plataformas, y que las han hecho populares para el desarrollo de diversos tipos de

<sup>106</sup> Cervantes, E. R... [y otros]; coordinadores Varela, J. R... [y otros.] (2007). *Una metodología para el desarrollo de cursos en línea*. México: UNAM, Dirección General de Estudios de Posgrado, Posgrado en Ciencias de la Administración.

cursos a distancia, es que son de código abierto, permitiendo que cualquier persona diversifique y traslade el conocimiento a cualquier población en cualquier momento.

### 4.3.3 ¿Qué es un guion instruccional?

Cuando el Diseñador Instruccional realiza un curso, es importante visualizar cómo estará organizado, por ejemplo cuantos módulos tendrá, qué materiales didácticos se utilizarán, el tiempo para realizar una actividad, etc.

En la planificación de los cursos de capacitación presenciales generalmente se utilizan instrumentos de planeación como las guías didácticas, las cuales ayudan al instructor a estructurar el curso, pero, ¿en la capacitación a distancia qué se utiliza? De acuerdo con la investigación realizada y con el autor García Aretio, existe una herramienta esencial que ayuda a estructurar las unidades didácticas dentro de un curso.

Son diversas las formas en que lo nombran, todo depende del contexto, el país y de quien los utiliza, hacemos referencia al guion instruccional, que se define como:

Es el documento que orienta el estudio, acercando a los procesos cognitivos del alumno el material didáctico, con el fin de que pueda trabajarlo de manera autónoma.<sup>107</sup>

El guion instruccional es un apoyo para lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje del sujeto, sino también es un instrumento de ayuda para el Diseñador Instruccional, ya que permite organizar y planificar el contenido y las estrategias que se utilizarán para el desarrollo del aprendizaje del sujeto.

Por lo tanto un guion instruccional es un conjunto de instrucciones detalladas que van encaminadas a desarrollar un proceso que articula la tecnología con la enseñanza y el aprendizaje.

Asimismo, debe contener información detallada de cada uno de los contenidos del programa de capacitación y las estrategias didácticas deben estar encaminadas hacia la unidad didáctica del curso.

---

<sup>107</sup> García A. L. (2001) *La educación a distancia. De la teoría a la práctica*. España: Ariel, pp. 221

Dentro del proceso de diseño instruccional, el guion instruccional es básico, ya que como lo menciona la palabra, es una guía que apoya la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de una plataforma educativa. El guion instruccional generalmente se elabora en la fase de diseño de acuerdo con los pasos del modelo ADDIE para el Diseño instruccional.

No existe un formato universal para elaborar un guion instruccional, pero si es importante que contenga la siguiente información:

- Datos de identificación
- Estructura del contenido
- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Nombre del modulo
- Carga horaria
- Periodo
- Tutor
- Metodología
- Evaluación
- Bibliografía
- Bibliografía sugerida para consultar
- Enlaces relacionados (Sitios web)
- Glosario
- Material de reforzamiento
- Actividades
- Foros
- Chats

Dentro de la propuesta veremos del desarrollo del guion instruccional.

#### **4.3.4 Fases del diseño instruccional a partir de modelo ADDIE**

A partir de la indagación se optó por el modelo ADDIE para ser utilizado en la propuesta del diseño de un curso de capacitación en modalidad a distancia como parte del proceso de reforzamiento de conocimientos previos con los conocimientos señalados en el estándar de competencia EC0015, para la evaluación y certificación de intérpretes hablantes bilingües que asisten a indígenas durante los juicios orales, debido a que el modelo ADDIE (análisis, diseño, desarrollo,

implementación y evaluación), permite una evaluación formativa durante cada fase, haciendo que el diseño sea mucho más preciso y eficaz. De igual forma porque es un modelo accesible que permite que los profesionales novatos en el área de diseño instruccional se puedan introducir al área de diseño, y por último es un modelo que es utilizado para el diseño de cursos a distancia, lo que significa que los cursos diseñados con este modelo han cumplido su objetivo.

Hay que recordar que el modelo ADDIE de diseño instruccional cuenta con 5 fases que son:

1. Análisis
2. Diseño
3. Desarrollo
4. Implementación
5. Evaluación

### Fase número 1: Análisis

Durante esta fase se va a identificar el origen del problema y determinará las posibles soluciones. Los resultados obtenidos en esta fase son la base para la fase de diseño.

En esta fase se determina lo siguiente:

- Detección de necesidades
- Identificación y descripción del problema
- Análisis de las posibles soluciones y acciones
- Describir el perfil de la población a quien irá dirigido el curso de capacitación

Es importante que dentro de la presente etapa se determine el problema y la población a la que va ir dirigido el curso de capacitación a distancia.

A partir de lo anterior se propone el siguiente formato para desarrollar cada una de las etapas de diseño instruccional.

Fase	1 análisis	Fecha de elaboración	noviembre 2016	Fecha de actualización	---
<b>Equipo de trabajo que participa :</b>		<b>Descripción de tareas:</b>			
Coordinador del proyecto		<p>Reúne al equipo de trabajo para explicar el proyecto y las tareas de cada uno de los integrantes del equipo.</p> <p>Coordina al equipo de trabajo.</p> <p>En conjunto con el diseñador instruccional elaboran una estrategia para detectar las necesidades de capacitación.</p>			
Diseñador Instruccional		En conjunto con el coordinador del proyecto, diseñan el instrumento para detectar las necesidades de capacitación.			
<b>Nombre del instrumento utilizado para la Detección de Necesidades:</b>		<b>Descripción:</b>			
<p>Diagnóstico realizado por el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI)</p>		<p>El Instituto Nacional de Lenguas Indígenas realizó un diagnóstico en el área de procuración y administración de justicia, arrojando la siguiente información:</p> <p>Hoy, muchos indígenas de nuestro país se encuentran desamparados ante jueces o ante los agentes del ministerio público por no hablar o entender el castellano y por no contar con un intérprete en su lengua, apesar de que la Constitución establece ese derecho.</p> <p>Por otra parte, se observa que las personas que cumplen la función de interpretación son insuficientes y generalmente han recibido poca capacitación, por lo cual es muy importante incidir en su profesionalización.</p> <p>Además, también se observa que los hablantes de lenguas indígenas en su mayoría desconocen el derecho que tienen a ser asistidos por defensores públicos e intérpretes en su propia lengua, por lo cual generalmente no solicitan estos apoyos.</p> <p>La responsabilidad de las autoridades de procuración y administración de justicia de hacer valer los derechos de los indígenas, se ve muchas veces limitada por el hecho de no tener a quién recurrir cuando necesitan de un intérprete, o no contar con recursos presupuestales para el pago digno de estas personas.</p> <p>Por lo anterior, para el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) es fundamental buscar la profesionalización de las personas que realizan la función de interpretación y traducción, con la finalidad de contar con</p>			

	personal calificado y asegurar una atención de calidad, con pertinencia lingüística y cultural a la población hablante de lenguas indígenas. <sup>108</sup>
Identificación del problema:	Descripción del problema:
Falta de Intérpretes certificados con base en estándares de competencias laboral	<p>Actualmente existen en todo el país 1191 intérpretes y traductores en los cinco estándares de competencias en materia de lenguas indígenas certificados de acuerdo al Padrón Nacional de Intérpretes y Traductores de Lenguas Indígenas.<sup>109</sup></p> <p>También se ha estudiado que los intérpretes no cuentan con una formación escolarizada o que han recibido poca capacitación en la función de interpretación, por lo cual es muy importante incidir en su profesionalización como intérpretes en materia jurídica.<sup>110</sup></p>
Posibles soluciones :	Acciones a realizar:
Capacitar, evaluar y certificación con base en estándares de competencia laboral	<p>De acuerdo a lo estipulado en el documento generado por Instituto Nacional de Lenguas Indígenas “La profesionalización de intérpretes y traductores en lenguas indígenas, como medio para garantizar el acceso pleno de los pueblos y comunidades indígenas a la jurisdicción del estado”, señala la certificación de competencia laboral en materia de lenguas indígenas, así como la capacitación para la formación de intérpretes.</p> <p>Por lo anterior nos centraremos en la capacitación de los saberes que debe poseer un intérprete, tomando como base el estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de administración y procuración de justicia, así como los conocimientos jurídicos básico para entender un proceso legal, como una forma de profesionalización y reforzamiento de los conocimientos de los intérpretes bilingües.</p>

<sup>108</sup> Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. *La profesionalización de intérpretes y traductores en lenguas indígenas, como medio para garantizar el acceso pleno de los pueblos y comunidades indígenas a la jurisdicción del estado*. p. 1. Recuperado el 18 de abril de 2016 de <http://seciudadano.ife.org.mx/file-6.pdf>

<sup>109</sup> Información proporcionada por la Subdirección de Acreditación y Certificación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. Julio de 2016

<sup>110</sup> *Ídem*

## Fase número 2: Diseño

En esta fase se aplican los resultados de la fase de análisis para planear una estrategia para el desarrollo de la instrucción.

En esta fase se determina lo siguiente:

- Especificar los objetivos (deberán ser medibles)
- Desarrollar los temas
- Planear la instrucción (estrategia instruccional)
- Identificar los recursos
- Especificar un prototipo

Fase	2 diseño	Fecha de Elaboración	noviembre 2016	Fecha de actualización	---
Equipo de trabajo que participa:		Descripción de tareas:			
Coordinador del proyecto		Coordina al equipo de trabajo. Brinda apoyo a cada uno de los miembros del equipo Revisa la etapa de análisis para dar continuación a la etapa de diseño.			
Diseñador Instruccional		En conjunto con el coordinador del proyecto y el experto en contenidos elaboran el temario, la carga de horarios para cada unidad. Planea las estrategias de instrucción. Identifica los recursos didácticos y las herramientas que se utilizarán.			
Experto en contenidos		En conjunto con el diseñador instruccional elaboran el contenido temático y la carga de horarios para cada unidad. Apoya al diseñador instruccional a identificar los recursos didácticos y las herramientas que se utilizarán.			
Corrector de estilos		Revisa la redacción de los materiales que se diseñarán. Revisa que las instrucciones de cada actividad sean claras y precisas. Revisa la redacción y el uso del lenguaje de cada uno de los temas desarrollados.			

### **Nombre del curso:**

*Curso de capacitación para la formación y fortalecimiento de competencias de intérpretes con base en el estándar de competencia EC0015: Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de administración y procuración de justicia.*

### **Objetivo general del curso de capacitación a distancia:**

Al finalizar el curso, los participantes serán capaces de interpretar profesionalmente de la lengua indígena al español y viceversa, con la finalidad de promover la comunicación en el ámbito de procuración y administración de justicia, por medio de la construcción de conocimientos y la práctica en ejercicios simulados, como parte del proceso de profesionalización y certificación de competencias.

### **Objetivos específicos del curso de capacitación a distancia:**

- Definirá qué es la interpretación
- Identificará las diferencias entre interpretar y traducir
- Conocerá las diversas técnicas de interpretación
- Reflexionará la importancia que tiene el papel del intérprete en los procesos de procuración y administración de justicia.
- Conocerá y aplicará la terminología jurídica utilizada en los procesos de procuración y administración de justicia.
- Conocerá un proceso legal.
- Identificará los saberes que señala el estándar de competencia EC0015
- Comparará los desempeños que realiza durante su función laboral de intérprete con los señalados en el estándar de competencia EC0015
- Elaborará una guía de estudio para su proceso de evaluación

## Contenido temático

### **Módulo 1. La interpretación**

- Tema 1. ¿Qué es la interpretación?
- Tema 2. Diferencia entre una interpretación y una traducción
- Tema 3. Tipos de interpretación
- Tema 4. Técnicas de interpretación

### **Módulo 2. La práctica del intérprete**

- Tema 1. La importancia del papel del intérprete en los juicios orales
- Tema 2. La práctica laboral del intérprete y la profesionalización: una comparación entre la práctica y el saber hacer

### **Módulo 3. Contextualización a los procesos de procuración y administración de justicia**

- Tema 1: Terminología jurídica utilizada en los procesos de procuración y administración de justicia
- Tema 2. Qué es un proceso de procuración y administración de justicia y quiénes intervienen
- Tema 3. El papel de intérprete en los procesos de procuración y administración de justicia

### **Módulo 4. Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia**

- Tema 1. Determinar las características del caso en el que se le solicita fungir como intérprete, revisión de términos jurídicos básicos
- Tema 2. Interpretar mensajes orales de lengua indígena a español y viceversa entre las partes y la pertinencia cultural y cosmovisión de las culturas mexicanas
- Tema 3. Verificar los resultados obtenidos durante la interpretación del caso en cuestión

### **Módulo 5. La certificación con base en estándares de competencia laboral**

- Tema 1. ¿Por qué certificarme?
- Tema 2. ¿Quién me certifica?
- Tema 3. Elaboración de un portafolio de evidencias para la certificación

## Cronograma de actividades

A continuación se presenta el cronograma tentativo de actividades, con la finalidad de que el tutor como los usuarios (intérpretes), visualicen el tiempo de desarrollo de cada tema y las actividades a evaluar.

Cronograma de trabajo del curso: Curso de capacitación para el fortalecimiento de competencias de intérpretes con base en el estándar de competencia EC0015: Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de administración y procuración de justicia.					
Módulo 1					
Semana	1	Actividad/Producto	Entrega	Evaluación	Puntaje
	Sesión				
Tema 1	1	Contesta las preguntas/ Definamos qué es la interpretación	La misma sesión	Se evaluará la definición	10 puntos
Tema 2	2	Encuentra las diferencias	La misma sesión	Identificación diferencias entre la interpretación y la traducción	10 puntos
Tema 3	3	¿Cómo interpreto?	La misma sesión	Video de una interpretación/el intérprete describirá con sus propias palabras los tipos de interpretación	30 puntos por las dos actividades
Tema 4	4	¿Qué técnica utiliza durante sus interpretaciones?/ ¡Mi técnica!	La misma sesión	---	---
Retroalimentación del módulo 1	5	Platicando con...	La misma sesión	Evaluación del módulo en el sistema	50 puntos
<b>Total de puntos: 100</b>					

Cronograma de trabajo del curso: Curso de capacitación para el fortalecimiento de competencias de intérpretes con base en el estándar de competencia EC0015: Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de administración y procuración de justicia.

**Módulo 2**

Semana	2	Actividad/Producto	Entrega	Evaluación	Puntaje
	Sesión				
Tema 1	1	La importancia de mi actividad...	La misma sesión	La participación de cada uno de los usuarios dentro del foro	10 puntos
Tema 2	2	¡Ordenando mis actividades!	La misma sesión	Una lista por equipo, donde señale ordenadamente los pasos a seguir para realizar la función de interpretación	20 puntos
Tema 3	3	Compartiendo mi experiencia	La misma sesión	Se evalúa la participación de los usuarios dentro del foro.	10 puntos por las dos actividades
Tema 4	4	Comparación entre la práctica y el saber hacer	La misma sesión	Se evalúa la participación de los usuarios dentro del foro.	10 puntos por las dos actividades
Retroalimentación del módulo 1	5	El saber hacer...	La misma sesión	Se evalúa la participación de los usuarios dentro del foro/ y el texto donde se compare la función laboral del intérprete con las acciones que ya están plasmadas en el documento que todos los usuarios elaboraron.	10 puntos/40 puntos
<b>Total de puntos: 100</b>					

Cronograma de trabajo del curso: Curso de capacitación para el fortalecimiento de competencias de intérpretes con base en el estándar de competencia EC0015: Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de administración y procuración de justicia.

**Módulo 3**

Semana	3	Actividad/Producto	Entrega	Evaluación	Puntaje
	Sesión				
Tema 1	1	Adivina adivinador	La misma sesión	Memorama	10 puntos
Tema 1	2	Análisis de la importancia de entender el concepto de la terminología jurídica y las problemáticas a las que puede enfrentarse a la hora de realizar una interpretación simultánea	La misma sesión	Se evalúa el análisis y el comentario realizado en el video	20 puntos
Tema 2	3	Análisis y discusión de los procesos de procuración y administración de justicia	La misma sesión	Participación en la videoconferencia	10 puntos
Tema 2	4	¿Quiénes intervienen?	La misma sesión	Se evalúa la participación de los usuarios en el foro	30 puntos
Tema 3	5	Se evalúa la el artículo escrito / Diccionario de términos jurídicos	La misma sesión	Se evalúa el artículo	20 puntos/ 10 puntos del diccionario jurídico

**Total de puntos: 100**

Cronograma de trabajo del curso: Curso de capacitación para el fortalecimiento de competencias de intérpretes con base en el estándar de competencia EC0015: Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de administración y procuración de justicia.

**Módulo 4**

Semana	4	Actividad/Producto	Entrega	Evaluación	Puntaje
	Sesión				
Tema 1	1	Determinación de las características del caso	La misma sesión	Guion que contenga todos los desempeños que señala el estándar de competencia EC0015/ Memorama	5 puntos 5 puntos
Tema 2	2	Desarrollo de la interpretación	La misma sesión	Participación de los usuarios en la videoconferencia	30 puntos
Tema 3	3	Revisión del acta	La misma sesión	Identificación de las omisiones/errores o información adicional del acta	10 puntos por las dos actividades
Tema 4	4	Memorama de conocimientos/Mí guion	La misma sesión	Guion elaborado por el intérprete	25 puntos
Retroalimentación del módulo 1	5	¿Cómo es mi desempeño?	La misma sesión	El desempeño del intérprete por medio del video que ha subido a la plataforma.	25 puntos
<b>Total de puntos: 100</b>					

Cronograma de trabajo del curso: Curso de capacitación para el fortalecimiento de competencias de intérpretes con base en el estándar de competencia EC0015: Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de administración y procuración de justicia.

**Módulo 5**

Semana	5	Actividad/Producto	Entrega	Evaluación	Puntaje
	Sesión				
Tema 1	1	¿Por qué certificarme?	La misma sesión	Se evalúa la respuesta del intérprete	10 puntos
Tema 2	2	---	La misma sesión	---	---
Tema 3	3	Elaborando mi guía para certificarme	La misma sesión	Portafolio de evidencias	20 puntos
Tema 4	4	Elaborando mi guía para certificarme	La misma sesión	Portafolio de evidencias	20 puntos
Retroalimentación del módulo 1	5	---	La misma sesión	Evaluación final, simulación de un juicio.	50 puntos
<b>Total de puntos: 100</b>					

## Carga de horarios

En la siguiente tabla se describe la carga horaria de las unidades:

Unidad	% de avance	Total de horas a la semana	Semanas	Total de horas
<b>Módulo 1</b>	20 %	10 horas	1	50 horas
<b>Módulo 2</b>	40%	10 horas	1	
<b>Módulo 3</b>	60 %	10 horas	1	
<b>Módulo 4</b>	80%	10 horas	1	
<b>Módulo 5</b>	100 %	10 horas	1	

La carga de horarios es en promedio de 2 horas al día durante 5 semanas, lo que equivale a 50 horas efectivas, cubriendo el 100%.

Descripción de las estrategias de distribución de carga horaria:

- Se prevé que haya un equilibrio entre los contenidos del curso y las diversas actividades que el intérprete va a desarrollar.
- Las actividades de construcción de conocimientos, de reforzamiento y de trabajo extra clase se realizarán durante las 2 horas contempladas de estudio.
- Las 2 horas de estudio diarias, consideran actividades de lectura, acceso a recursos de contenido, a foros de discusión que requieren de interacción con otros usuarios, subir documentos a la plataforma o mandar documentos vía correo electrónico.
- Se considera que cada unidad se desarrolle durante una semana.

## Guion Instruccional

Sesión:

1

<b>Bienvenida al curso</b>	
Objetivo general del curso:	Al finalizar el curso, los intérpretes identificarán los saberes que marca el estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia, por medio de la práctica y de ejercicios simulados, como parte del proceso de reconocimiento del mejor entendimiento entre las instancias de procuración y administración de justicia y las personas que intervengan en un proceso penal.
Encuadre del curso	<p>1.- Se inicia el curso con una introducción animada: Entran dos personas dando la bienvenida al usuario.</p> <p>2.- Después salen los acuerdos de participación, las primeras las propone el curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser responsable con las actividades</li> <li>• Ser puntual con las actividades (Chat, foros y video conferencias)</li> <li>• Realizar las actividades que señala cada tema</li> <li>• Entregar puntualmente las actividades</li> <li>• Ser honestos al contestar las actividades pues el aprendizaje es de ustedes</li> <li>• Si hay alguna duda preguntar al tutor</li> </ul> <p>El candidato redacta otros acuerdos.</p> <p>3.- Aparece el objetivo del curso, se le cuestiona al usuario lo siguiente: ¿Qué espera aprender del curso?</p> <p>4.- Aparece el contenido temático y el cronograma para realizar y entregar las actividades. También se especificará que no habrá prórroga para la entrega de actividades.</p>
Número de la actividad	Actividad 1
Nombre de la actividad	Contesta las preguntas
Descripción de la actividad:	El usuario entra al foro de discusión y realiza y contesta lo siguiente: Escribe por lo menos tres acuerdos a los que se comprometa durante el curso: Conteste la siguiente pregunta ¿Qué espera aprender del curso?
Recursos a utilizar :	Foro
Material de reforzamiento	---
Evaluación:	---
Carga horaria:	25 min.
Bibliografía:	---
Bibliografía sugerida/enlaces web:	---
Nombre del tutor:	---
Elaboró:	Alejandra Reyna

**Sesión:**

**1**

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 1 La interpretación</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 1 ¿Qué es la interpretación?</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete definirá qué es la interpretación.		
Metodología instruccional:	Se inicia el tema con un texto introductorio relacionado a la temática: ejemplo la historia de la primera intérprete de lengua indígena (La Malinche).  Se inicia el desarrollo del tema con texto y con citas de autores que definan la interpretación.		
Número de la actividad :	Actividad 2		
Nombre de la actividad:	Definamos qué es la interpretación		
Descripción de la actividad	Al finalizar el desarrollo del tema habrá un cuadro de texto donde el intérprete escribirá y definirá con sus propias palabras qué es la interpretación. La actividad se enviará al correo electrónico del tutor.		
Recursos a utilizar :	Cuadro de texto y correo electrónico del tutor.		
Material de reforzamiento:	Video donde un especialista explique de forma sencilla qué es la interpretación. El video no debe durar más de 5 min.		
Evaluación:	Se evalúa la definición. El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.		
Carga horaria:	35 min.		
Bibliografía:	Kleinert, Cristina V. (2013). Intérpretes sociales en el ámbito de la justicia. En Actualizaciones en Comunicación Social Vol. II, Leonel Ruiz Miyares, Ma. Rosa Álvarez Silva y Alex Muñoz Alvarado (eds.), Santiago de Cuba: Ediciones Centro de Lingüística Aplicada, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente. DOI: 10.13140/2.1.1829.4724.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://definicion.de/interpretacion/">http://definicion.de/interpretacion/</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	Módulo 1 La interpretación	Nombre del Tema:	Tema 2 Diferencia entre una interpretación y una traducción
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete identificará las diferencias entre interpretar y traducir.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con dos imágenes. La primera con un texto y la segunda donde aparezcan dos personas hablando.  Se inicia texto especializado acerca de qué es la interpretación. Posteriormente aparece un cuadro con las diferencia entre una interpretación y una traducción.		
Número de la actividad :	Actividad 3		
Nombre de la actividad:	Encuentra las diferencias		
Descripción de la actividad	Por medio de un video, el intérprete identifica y escribe las diferencias entre la interpretación y la traducción. Posteriormente enviará en un documento de Word al tutor las diferencias que haya identificado.		
Recursos a utilizar :	Video		
Material de reforzamiento:	Postcast de una entrevista con un especialista en el tema. Con una duración de 5 min.		
Evaluación:	Identificación de la diferencia entre la interpretación y la traducción. El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	La Rocca, M. (2013). El taller de traducción: tareas colaborativas para la clase de lengua y traducción. Roma: Aracne.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://www.latraduccion.com/index.php?content=34&amp;section=6">http://www.latraduccion.com/index.php?content=34&amp;section=6</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	Módulo 1 La interpretación	Nombre del Tema:	Tema 3 Tipos de interpretación
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete identificará los diversos tipos de interpretación.		
Metodología instruccional:	<p>Introducción al tema con un video, donde una persona experta en interpretación cuestiona al usuario con las siguientes preguntas:</p> <p>¿Te has preguntado si existen diversas formas de realizar una interpretación?          ¿La interpretación que realizas tiene algún nombre?          ¿Te gustaría realizar tus interpretaciones con mayor precisión y en menor tiempo?          ¡Haz llegado al lugar indicado!          ¡Esto y más aprenderás en este tema!</p> <p>Entra un segundo video con el contenido temático de forma animada, haciendo un recuento de cómo ha evolucionado la interpretación hasta nuestros días. Posteriormente de ahí se desprenden los diversos tipos de interpretación y se describe cada una de ellas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La interpretación consecutiva</li> <li>• La interpretación simultánea</li> </ul>		
Número de la actividad :	Actividad 4		
Nombre de la actividad:	¿Cómo interpreto?		
Descripción de la actividad	<p>El intérprete realiza una interpretación de lengua indígena al español y viceversa no mayor a 5 min. Con una persona que hable su misma variante lingüística.</p> <p>El tema es la fiesta del día de muertos en sus comunidades. Posteriormente graba un video con audio para subirlo al foro y sus compañeros identifiquen el tipo de interpretación que está realizando. Todos los usuarios del curso deben retroalimentar al resto de sus compañeros.</p>		
Recursos a utilizar :	Video		
Material de reforzamiento:	Lectura de los tipos de interpretación.		
Evaluación:	<p>Video de una interpretación.          El valor de la evaluación equivale a 30 puntos.          En un documento de Word, el intérprete describirá con sus propias palabras los tipos de interpretación.</p>		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Valdivia, C. (1995). LA INTERPRETACIÓN. Revista Anales de Filología Francesa.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://www.Dialnet-LaInterpretacion-232630%20(1).pdf">http://www.Dialnet-LaInterpretacion-232630%20(1).pdf</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 1 La interpretación</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 3 Técnicas de interpretación</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete identificará y manejará las diversas técnicas de interpretación.		
Metodología instruccional:	<p>Introducción al tema con una actividad.</p> <p>La actividad consiste en que el intérprete conteste la siguiente pregunta ¿Qué técnica utiliza durante sus interpretaciones? Aparece un cuadro de texto para que el candidato conteste la pregunta anterior. La respuesta y los datos del intérprete se enviarán automáticamente al tutor.</p> <p>Entra un texto con el desarrollo del tema.</p> <p>Posteriormente entra un video con ejemplos de las diversas técnicas de interpretación.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 5		
Nombre de la actividad:	¡Mí técnica!		
Descripción de la actividad	<p>El intérprete selecciona dos técnicas de interpretación y se va a comprometer a que en la siguiente interpretación las ponga en práctica. Para evidenciar dicha actividad las escribirá en un documento de Word para después las envíe a su tutor vía correo electrónico.</p>		
Recursos a utilizar :	Correo electrónico		
Material de reforzamiento:	---		
Evaluación:	---		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Rayaa, M. B. (2013). Interpretación simultanea: (árabe-español): método para la enseñanza-aprendizaje. España: Escuela de Traductores de Toledo.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://www.aieti.eu/Enciclopedia/Int-iconos-es/tcnicas.html">http://www.aieti.eu/Enciclopedia/Int-iconos-es/tcnicas.html</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

**Sesión:**

**5**

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 1 La interpretación</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Retroalimentación del módulo 1</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete reforzará los conocimientos aprendidos durante el módulo 1.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con un collage de imágenes referentes a todo el módulo 1. Después aparece un resumen de los temas vistos durante el módulo.		
Número de la actividad :	Actividad 6		
Nombre de la actividad:	Platicando con...		
Descripción de la actividad	Se invita al intérprete a iniciar una sesión en el chat, para despejar dudas sobre los temas vistos durante el módulo 1.  Asimismo el tutor informa de un proyecto que se irá elaborando durante las sesiones siguientes.  Es el trabajo final del curso.		
Recursos a utilizar :	Chat		
Material de reforzamiento:	Cuestionario		
Evaluación:	Al finalizar el chat, el tutor dará a cada uno de los intérpretes el enlace para entrar a la evaluación del módulo.  El valor de la evaluación equivale a 50 puntos.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	---		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	---		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	Módulo 2 La práctica del intérprete	Nombre del Tema:	Tema 1. La importancia del papel del intérprete en los juicios orales
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete reflexionará la importancia que tiene el papel del intérprete en los juicios orales.		
Metodología instruccional:	<p>Introducción al tema con un video de la situación de la población indígena no hispanohablante, que no cuenta con intérpretes durante su detención, rendición de declaración, ni durante el juicio.</p> <p>Posteriormente se desarrolla el tema con un artículo de la situación real que viven las personas monolingües hablantes de lenguas indígenas que están siendo procesadas.</p> <p>Después aparece otro texto explicando el marco legal para hacer válidos los derechos de los pueblos indígenas y el papel que tiene el intérprete.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 7		
Nombre de la actividad:	La importancia de mi actividad...		
Descripción de la actividad	<p>Dentro del foro se inicia una reflexión del por qué de la importancia de su labor como intérprete.</p> <p>El tutor moderará la reflexión.</p>		
Recursos a utilizar :	Foro		
Material de reforzamiento:	Cuestionario		
Evaluación:	<p>La participación de cada uno de los usuarios dentro del foro.</p> <p>El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.</p>		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	<p>Kleinert, V. C. y Stallaert, C. (2015). La formación de intérpretes de lenguas indígenas para la justicia en México. Sociología de las ausencias y agencia decolonial. Universidad Veracruzana (México) y University of Antwerp (Belgium).</p>		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=Y8K_7Xvml-U">https://www.youtube.com/watch?v=Y8K_7Xvml-U</a></p>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 2 La práctica del intérprete</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 2. La práctica laboral del intérprete y la profesionalización: una comparación entre la práctica y el saber hacer</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete comparará los desempeños que realiza durante su función laboral de intérprete con los señalados en el estándar de competencia EC0015.		
Metodología instruccional:	<p>Introducción al tema con imagen del desempeño que realiza un intérprete hablante de lenguas indígenas y el español.</p> <p>Posteriormente aparece un video de una entrevista con un intérprete que participó en la elaboración del estándar de competencia laboral describiendo su experiencia.</p> <p>Después aparece un segundo video explica el porqué de la profesionalización de los intérpretes.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 8		
Nombre de la actividad:	¡Ordenando mis actividades!		
Descripción de la actividad	<p>En un documento Word, en equipos de 3 personas, los intérpretes elaboran una lista ordenando paso a paso como realizan las interpretaciones dentro de un juzgado.</p> <p>Lo envían por correo electrónico a su tutor.</p>		
Recursos a utilizar :	Correo electrónico		
Material de reforzamiento:	---		
Evaluación:	<p>Una lista por equipo, donde señale ordenadamente los pasos a seguir para realizar la función de interpretación en un juicio.</p> <p>El valor de la evaluación equivale a 20 puntos.</p>		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. La profesionalización de intérpretes y traductores en lenguas indígenas, como medio para garantizar el acceso pleno de los pueblos y comunidades indígenas a la jurisdicción del estado.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	---		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 2 La práctica del intérprete</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 2. La práctica laboral del intérprete y la profesionalización: una comparación entre la práctica y el saber hacer</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete comparará los desempeños que realiza durante su función laboral de intérprete con los señalados en el estándar de competencia EC0015.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con una leyenda aclarando que las sesiones 8, 9 y 10 serán para identificar cuáles son las competencias que requiere saber un intérprete.		
Número de la actividad :	Actividad 9		
Nombre de la actividad:	Compartiendo mi experiencia.		
Descripción de la actividad	<p>Se invita a los intérpretes a participar en el foro para intercambiar experiencias acerca de cómo realizan su función de intérpretes dentro de un juzgado, desde que inician hasta que concluyen con la actividad.</p> <p>Del foro se generará un primer producto, el cual consiste en documentar los pasos a seguir para realizar la función de interpretación en un juzgado.</p> <p>El documento se publicará durante el transcurso del día para su consulta.</p>		
Recursos a utilizar :	Foro		
Material de reforzamiento:	Video de un juicio y la intervención de un intérprete.		
Evaluación:	<p>Se evalúa la participación de los usuarios.</p> <p>El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.</p>		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. La profesionalización de intérpretes y traductores en lenguas indígenas, como medio para garantizar el acceso pleno de los pueblos y comunidades indígenas a la jurisdicción del estado.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	---		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 2 La práctica del intérprete</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 2. La práctica laboral del intérprete y la profesionalización: una comparación entre la práctica y el saber hacer</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete comparará los desempeños que realiza durante su función laboral de intérprete con los señalados en el estándar de competencia EC0015.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con una leyenda aclarando que las sesiones 8, 9 y 10 serán para identificar cuáles son las competencias que requiere saber un intérprete.		
Número de la actividad :	Actividad 10		
Nombre de la actividad:	Comparación entre la práctica y el saber hacer		
Descripción de la actividad	<p>Se invita a los intérpretes a participar nuevamente en el foro para intercambiar experiencias acerca de cómo realizan su función de intérpretes dentro de un juzgado, desde que inician hasta que concluyen con la actividad.</p> <p>Del primer producto generado, los intérpretes extraen los principales saberes que ellos consideren esenciales para que un intérprete realice su labor de forma eficaz.</p> <p>Del foro se generará un segundo producto, el cual consiste en redactar acciones que tiene que saber hacer un intérprete para realizar con éxito su función laboral.</p> <p>El documento se publicará durante el transcurso del día para su consulta.</p>		
Recursos a utilizar :	Foro		
Material de reforzamiento:	Un segundo video de un juicio y la intervención de un intérprete utilizando técnicas de interpretación para mejorar su desempeño.		
Evaluación:	Se evalúa la participación de los usuarios. El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	---		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	---		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 2 La práctica del intérprete</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 2. La práctica laboral del intérprete y la profesionalización: una comparación entre la práctica y el saber hacer</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete comparará los desempeños que realiza durante su función laboral de intérprete con los señalados en el estándar de competencia EC0015.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con una leyenda aclarando que las sesiones 8, 9 y 10 serán para identificar cuáles son las competencias que requiere saber un intérprete.		
Número de la actividad :	Actividad 11		
Nombre de la actividad:	El saber hacer...		
Descripción de la actividad	<p>Se invita a los intérpretes a participar en el foro para generar las acciones que tiene que saber hacer un intérprete durante su función laboral.</p> <p>Del foro se genera un tercer producto el cual, ya contará con las acciones que debe de saber hacer un intérprete. Estas deberán estar ordenadas de acuerdo al inicio de un juicio hasta el final del mismo.</p> <p>El documento se publicará durante el transcurso del día para su consulta.</p> <p>Cada intérprete elaborará en un documento Word un texto donde comparé su función laboral con las acciones que ya están plasmadas en el tercer producto.</p>		
Recursos a utilizar :	Foro		
Material de reforzamiento:	---		
Evaluación:	<p>Se evalúa la participación de los usuarios. El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.</p> <p>Se evalúa el texto donde se compare la función laboral del intérprete con las acciones que ya están plasmadas en el documento que todos los usuarios elaboraron. El valor de la evaluación equivale a 40 puntos.</p>		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	---		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	Estándar de competencia laboral EC0015: "Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia"		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 3</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 1.</b>
	<b>Contextualización a los procesos de procuración y administración de justicia</b>		<b>Terminología jurídica utilizada en los procesos de procuración y administración de justicia</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete definirá la terminología jurídica utilizada en los procesos de procuración y administración de justicia.		
Metodología instruccional:	<p>Introducción al tema con un video que describe qué es la terminología jurídica.</p> <p>Posteriormente por medio de la lectura de la “ficha de términos jurídicos”, el intérprete identifica el significado de los términos jurídicos más utilizados.</p> <p>En el desarrollo del presente módulo, se hace énfasis en el uso de un diccionario jurídico durante su futura práctica laboral.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 12		
Nombre de la actividad:	Adivina adivinador.		
Descripción de la actividad	Entra el intérprete al apartado de “actividades” y encontrará un juego de memorama, con la finalidad que el intérprete discrimine el término jurídico de acuerdo con su definición.		
Recursos a utilizar :	Programa interactivo para el juego de memorama (memorize.com).		
Material de reforzamiento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>El intérprete empezará a construir su propio diccionario jurídico con los conceptos que ya se trabajaron en la sesión y empezará a buscar más conceptos.</li> <li>Mendoza, J. (2009). Representación jurídica para la población indígena en el Sistema de Justicia Nacional. Documento de Trabajo núm. 81. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.</li> </ul>		
Evaluación:	El programa de memorize.com genera automáticamente la calificación del intérprete.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Padrón nacional de intérpretes y traductores en lenguas indígenas. (2016). Ficha de términos jurídicos. México. D.F. en <a href="http://panitli.inali.gob.mx/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=8:glosario&amp;Itemid=16">http://panitli.inali.gob.mx/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=8:glosario&amp;Itemid=16</a>		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://web.uaemex.mx/abogado/docs/Diccionario%20pdf.pdf">http://web.uaemex.mx/abogado/docs/Diccionario%20pdf.pdf</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 3</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 1.</b>
	<b>Contextualización a los procesos de procuración y administración de justicia</b>		<b>Terminología jurídica utilizada en los procesos de procuración y administración de justicia</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete identificará las diversas problemáticas que puede enfrentarse a la hora de realizar una interpretación.		
Metodología instruccional:	<p>Se inicia la sesión con la lectura del texto “La importancia de la terminología jurídica en la Interpretación en los Servicios Públicos: Un caso empírico de interpretación social español-francés” de Ingrid Cobos López y Aurora Ruiz Mezcuca.</p> <p>El intérprete hace un análisis de la importancia de entender el concepto de la terminología jurídica y las problemáticas a las que puede enfrentarse a la hora de realizar una interpretación simultánea.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 13		
Nombre de la actividad:	Problemas de interpretación en el ámbito jurídico.		
Descripción de la actividad	<p>Por medio de un análisis de forma escrita, el intérprete desarrolla la importancia de entender el concepto de la terminología jurídica antes de realizar una interpretación, también deberá desarrollar las problemáticas que puede enfrentar a la hora de realizar una interpretación simultánea.</p> <p>Enviara la actividad vía correo electrónico a su tutor.</p>		
Recursos a utilizar :	Correo electrónico.		
Material de reforzamiento:	<p>Estudio de caso: El intérprete entrará en el apartado “actividades” dentro de la plataforma educativa, y da clic en el video con el caso de un intérprete.</p> <p>El candidato identifica por medio de un comentario debajo del video las problemáticas y las soluciones a cada una de las problemáticas encontradas.</p>		
Evaluación:	Se evalúa el análisis y el comentario realizado en el video, valor de 20 puntos		
Carga horaria:	120 min.		
Bibliografía:	Cobos, I. Ruiz, A. (2010). La importancia de la terminología jurídica en la Interpretación en los Servicios Públicos: Un caso empírico de interpretación social español-francés. <i>Anales de Filología Francesa</i> . Núm. 18.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="file:///C:/Documents%20and%20Settings/usuario03.dacc/Escritorio/Dialnet-DificultadesDeLaTraduccionJuridicaYJurada-5302036.pdf">file:///C:/Documents%20and%20Settings/usuario03.dacc/Escritorio/Dialnet-DificultadesDeLaTraduccionJuridicaYJurada-5302036.pdf</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 3</b> <b>Contextualización a los procesos de procuración y administración de justicia</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 2.</b> <b>Qué es un proceso de procuración y administración de justicia y quiénes intervienen</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete conocerá que es un proceso de procuración y administración de justicia y quiénes intervienen.		
Metodología instruccional:	<p>Se inicia la sesión con un video que describe detalladamente los procesos penales.</p> <p>Debajo del video aparece un cuadro de texto, donde el intérprete va a definir los el concepto de proceso de procuración y administración de justicia.</p> <p>Posteriormente se convoca a una sesión de videoconferencia para discutir e intercambiar ideas relacionadas con el proceso de procuración y administración de justicia.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 14		
Nombre de la actividad:	Análisis y discusión de los procesos de procuración y administración de justicia.		
Descripción de la actividad	<p>Con apoyo de la herramienta de videoconferencia se convoca a los intérpretes para una sesión, en la cual se va a definir el proceso de procuración y administración de justicia a partir de los conocimientos previos.</p> <p>Cada participante compartirá su experiencia previa dentro de los procesos de procuración y administración de justicia, para que las personas que lo desconocen empiecen a tener un acercamiento.</p>		
Recursos a utilizar :	Videoconferencia.		
Material de reforzamiento:	---		
Evaluación:	<p>Se evalúa la participación de los usuarios en la videoconferencia.</p> <p>El valor de la evaluación equivale a 30 puntos.</p>		
Carga horaria:	120 min.		
Bibliografía:	<p>Instituto de investigaciones jurídicas. El nuevo procedimiento penal oral. Universidad Nacional Autónoma de México.</p>		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<p><a href="http://www.sitios.scjn.gob.mx/cursoderechopenal/sites/default/files/Lecturas/Ensayo%20LAS%20PARTES%20Y%20OTRAS%20PECULIARIDADES%20DEL%20SISTEMA%20PROCESAL%20PENAL%20(Modulo%20VIII).pdf">http://www.sitios.scjn.gob.mx/cursoderechopenal/sites/default/files/Lecturas/Ensayo%20LAS%20PARTES%20Y%20OTRAS%20PECULIARIDADES%20DEL%20SISTEMA%20PROCESAL%20PENAL%20(Modulo%20VIII).pdf</a></p>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 3</b> <b>Contextualización a los procesos de procuración y administración de justicia</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 2.</b> <b>Qué es un proceso de procuración y administración de justicia y quiénes intervienen</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete conocerá las partes que intervienen en el proceso de procuración y administración de justicia.		
Metodología instruccional:	<p>Inicia la sesión con el siguiente mensaje:</p> <p>¡Ahora, ya sabes que es un proceso penal!, te mostraremos quienes intervienen dentro de este proceso.</p> <p>Aparece una imagen interactiva, en la cual el intérprete debe de dar clic en cada personaje para que aparezca el cargo y la descripción de las funciones de cada uno dentro de un proceso legal.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 15		
Nombre de la actividad:	¿Quiénes intervienen?		
Descripción de la actividad	Con apoyo de la herramienta “Foro” El candidato explicará quienes intervienen en un proceso legal.		
Recursos a utilizar :	Foro.		
Material de reforzamiento:	---		
Evaluación:	Se evalúa la participación de los usuarios en el foro. El valor de la evaluación equivale a 30 puntos.		
Carga horaria:	120 min.		
Bibliografía:	Instituto Nacional de Ciencias Penales. (2011). ABC del nuevo sistema de juicio penal en México. México, D.F.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://expansion.mx/politica/2016/06/17/mas-que-juicios-orales-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-nuevo-sistema-penal">http://expansion.mx/politica/2016/06/17/mas-que-juicios-orales-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-nuevo-sistema-penal</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 3</b> <b>Contextualización a los procesos de procuración y administración de justicia</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 3. El papel de intérprete en los procesos de procuración y administración de justicia</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete conocerá cuál es su papel dentro de los procesos de de procuración y administración de justicia.		
Metodología instruccional:	<p>La sesión inicia con un mensaje por parte de la institución patrocinadora para motivar al participante a seguir con sus actividades dentro el curso. El mensaje se vincula con la siguiente actividad.</p> <p>A partir de los conocimientos que ha desarrollado por parte del intérprete, va a construir un artículo en cual defina su papel profesional y describa su función dentro de los procesos de procuración y administración de justicia.</p> <p>Al finalizar el documento lo enviara vía correo electrónico a su tutor, con la finalidad que lo retroalimente.</p> <p>El mejor artículo será publicado en la página de Facebook del curso.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 16		
Nombre de la actividad:	Escuchando las voces detrás del olvido.		
Descripción de la actividad	<p>La actividad es por medio de un postcast.</p> <p>Se invita a los intérpretes a escuchar atentamente las experiencias de diversas personas que han pasado por un proceso legal, y que no han tenido un intérprete que las acompañe durante su proceso, a pesar que ellas hablan el español.</p>		
Recursos a utilizar :	Postcast y correo electrónico.		
Material de reforzamiento:	El diccionario de términos jurídicos que se empezó a elaborar en la sesión 11, se enviara al tutor vía correo electrónico para su revisión.		
Evaluación:	<p>Se evalúa la el artículo escrito.</p> <p>El valor de la evaluación equivale a 20 puntos.</p>		
Carga horaria:	120 min.		
Bibliografía:	Instituto Nacional de Ciencias Penales. (2011). ABC del nuevo sistema de juicio penal en México. México, D.F.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://expansion.mx/politica/2016/06/17/mas-que-juicios-orales-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-nuevo-sistema-penal">http://expansion.mx/politica/2016/06/17/mas-que-juicios-orales-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-nuevo-sistema-penal</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 4</b> <b>Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 1.</b> <b>Determinar las características del caso en el que se le solicita fungir como intérprete, revisión de términos jurídicos básicos</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete identificará los desempeños y conocimientos que señala el elemento 1 del estándar de competencia EC0015.		
Metodología instruccional:	<p>Introducción al tema con un video que describe qué es un estándar de competencia laboral.</p> <p>Posteriormente a través de un segundo video, se explica el propósito del estándar de competencia EC0015, quiénes participaron en su elaboración y cuáles son los elementos que conforman al documento.</p> <p>Después se desarrolla el tema por medio de un texto, explicando el elemento “determinar las características del caso en el que se le solicita fungir como intérprete” que señala el estándar de competencias EC0015.</p> <p>Al finalizar la actividad, aparece una ficha técnica donde explica los términos jurídicos básicos. Al finalizar la lectura, aparece el icono de actividad.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 17		
Nombre de la actividad:	Determinación de las características del caso		
Descripción de la actividad	<p>Se elabora un primer guion que cubra los elementos que señala el estándar de competencia EC0015.</p> <p>Se envía al tutor vía correo electrónico.</p>		
Recursos a utilizar :	Correo electrónico		
Material de reforzamiento:	Video de una persona que ejemplifique los desempeños que señala el estándar de competencia EC0015.		
Evaluación:	<p>Se evalúa que el guion tenga todos los desempeños que señala el estándar de competencia EC0015.</p> <p>El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.</p>		
Carga horaria:	30 min.		
Bibliografía:	Estándar de competencia laboral EC0015: “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia”		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	---		
Nombre del tutor:	---		
Número de la actividad :	Actividad 13		
Nombre de la actividad:	Memorama		
Descripción de la actividad	Después de haber leído la ficha técnica, aparece un memorama, el intérprete		

	tiene que encontrar su par de acuerdo a la descripción del concepto jurídico. El intérprete solo tendrá tres oportunidades de equivocarse. Al final el propio programa le entregará sus resultados.
Recursos a utilizar :	Programa interactivo para el juego de memorama (memorize.com).
Material de reforzamiento:	Ficha técnica de conceptos jurídicos básico en diversas lenguas en la pagina del Padrón de Intérpretes y traductores en Lenguas Indígenas.
Evaluación:	El programa de memorize.com genera automáticamente la calificación del intérprete.
Carga horaria:	30 min.
Bibliografía:	Mendoza, J. (2009). Representación jurídica para la población indígena en el Sistema de Justicia Nacional. Documento de Trabajo núm. 81. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. <a href="http://panitli.inali.gob.mx/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=8&amp;Itemid=16">http://panitli.inali.gob.mx/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=8&amp;Itemid=16</a>
Nombre del tutor:	Alejandra Reyna

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 4</b> <b>Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 2.</b> <b>Interpretar mensajes orales de lengua indígena a español y viceversa entre las partes y la pertinencia cultural y cosmovisión de las culturas mexicanas</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete identificará los saberes y la pertinencia cultural de la interpretación que señala el elemento 2 del estándar de competencia EC0015.		
Metodología instruccional:	<p>Introducción al tema con un video de una interpretación de lengua indígena al español y viceversa.</p> <p>Se desarrolla el tema explicando cada punto que señala el segundo elemento "Interpretar mensajes orales de lengua indígena a español y viceversa entre las partes" del estándar de competencias EC0015.</p> <p>Aparece un documento con un ejemplo de diálogos de una diligencia, en ella parece la intervención del intérprete.</p> <p>Posteriormente sale un video haciendo referencia a la importancia de tener un bagaje cultural de los usos y costumbres, de la comunidad a la que pertenece la persona a la que se va interpretar, ya que no solo es transmitir mensajes de una lengua a otra, es contextualizar cada uno de los mensajes a la cosmovisión de cada una de las personas sin alterar el sentido e intención del mensaje.</p>		
Número de la actividad :	Actividad 18		
Nombre de la actividad:	Desarrollo de la interpretación		
Descripción de la actividad	A partir de lo revisado durante el desarrollo del tema 2, se convoca a los intérpretes que a que se conecten a una videoconferencia para realizar un ejercicio de simulación. Utilizarán como apoyo el guión que revisaron al final del tema 2.		
Recursos a utilizar :	Video conferencia		
Material de reforzamiento:	Video del desarrollo de una diligencia que ejemplifique los desempeños que debe realizar un intérprete de acuerdo a lo que señala el elemento 2 del estándar de competencia EC0015.		
Evaluación:	Se evalúa la participación de los usuarios en la videoconferencia. El valor de la evaluación equivale a 30 puntos.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Estándar de competencia laboral EC0015: "Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia"		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://www.buenderecho.com/formato-de-audiencia-de-apertura-de-juicio-oral-penal.html">http://www.buenderecho.com/formato-de-audiencia-de-apertura-de-juicio-oral-penal.html</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 4</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 3.</b>
	<b>Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia</b>		<b>Verificar los resultados obtenidos durante la interpretación del caso en cuestión</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete identificará los saberes que señala el elemento 3 del estándar de competencia EC0015.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con una pregunta, ¿Qué has aprendido hasta hoy?  Parece un cuadro de texto para que el candidato conteste la pregunta anterior. La respuesta y los datos del intérprete se enviarán automáticamente al tutor.  Se desarrolla el tema explicando cada punto que señala el tercer elemento “Interpretar mensajes orales de lengua indígena a español y viceversa entre las partes” del estándar de competencias EC0015.		
Número de la actividad :	Actividad 19		
Nombre de la actividad:	Revisión del acta		
Descripción de la actividad	Por medio de un estudio de caso el intérprete identifica las omisiones/errores o información adicional que se hayan asentado en un acta durante la interpretación realizada en el desarrollo del juicio.  Una vez identificadas las omisiones/errores o información adicional, el intérprete enviará el archivo vía correo electrónico a su tutor.		
Recursos a utilizar :	Correo electrónico		
Material de reforzamiento:	Un video con los desempeños que tiene que realizar el intérprete durante la revisión del acta (producto).		
Evaluación:	Se evalúa la identificación de las omisiones/errores o información adicional del acta. El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Estándar de competencia laboral EC0015: “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia”		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	---		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 4</b> <b>Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia</b>	Nombre del Tema:	<b>Aplicación de los saberes que señala el estándar de competencia EC0015</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete aplicará los desempeños, actitudes/hábitos/valores, productos y conocimientos que señala el estándar de competencia de referencia.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con una animación con los desempeños y conocimientos señalados en el estándar de competencia EC0015. Después aparece una actividad lúdica (memorama) para que el intérprete encuentre los significados de las siguientes palabras que señala el estándar de competencias EC0015: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abigeato</li> <li>• Allanamiento de morada</li> <li>• Bigamia</li> <li>• Delitos contra la salud</li> <li>• Denuncia</li> <li>• Estupro</li> <li>• Homicidio</li> <li>• Hurto</li> <li>• Incumplimiento de la obligación de dar alimentos</li> <li>• Lesiones</li> <li>• Portación de armas</li> <li>• Privación ilegal de la libertad</li> <li>• Robo</li> <li>• Secuestro</li> <li>• Delitos contra el medio ambiente y la gestión ambiental</li> <li>• Violación</li> <li>• Violencia intrafamiliar</li> </ul>		
Número de la actividad :	Actividad 20		
Nombre de la actividad:	Mí guion		
Descripción de la actividad	El intérprete elaborará en un documento de Word un guion, donde plasme los desempeños a realizar durante el inicio, desarrollo y revisión del acta generada durante un juicio, de acuerdo con lo señalado en el estándar de competencia EC0015.		
Recursos a utilizar :	Al finalizar lo enviará vía correo electrónico a su tutor.		
Material de reforzamiento:	Correo electrónico		
	Un documento en formato PDF que sirva como ejemplo para la elaboración de un guion de desempeños durante la simulación de un juicio.		
Evaluación:	Se evalúa el guion elaborado por el intérprete.		

Carga horaria:	El valor de la evaluación equivale a 25 puntos.
Bibliografía:	60 min.
Bibliografía sugerida/enlaces web:	Estándar de competencia laboral EC0015: “Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia”
Nombre del tutor:	---
Elaboró:	---
	Alejandra Reyna

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 4</b>	Nombre del Tema:	<b>Aplicación de los saberes que señala el estándar de competencia EC0015</b>
	<b>Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia</b>		
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete aplicará los desempeños, actitudes/hábitos/valores, productos y conocimientos que señala el estándar de competencia de referencia.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con la siguiente frase:  “¡Queda una semana para concluir tu curso de capacitación! Si tienes preguntas, no dudes en ponerte en contacto con tu tutor, en el apartado mi perfil encontrarás los datos.  En esta sesión pondrás en práctica tu guion. Da clic en “actividad” y averiguarás de qué se trata.  ¡Éxito!		
Número de la actividad :	Actividad 21		
Nombre de la actividad:	¿Cómo es mi desempeño?		
Descripción de la actividad	Con apoyo de un video cámara, el intérprete realiza una grabación de su desempeño con base al guion que elaboró.  El video no debe durar más de 8 min. Posteriormente lo sube a la plataforma. Para que su tutor lo revise y realice una retroalimentación de sus mejores prácticas, áreas de oportunidad y los incumplimientos.		
Recursos a utilizar :	Video		
Material de reforzamiento:	---		
Evaluación:	Se evalúa el desempeño del intérprete por medio del video que ha subido a la plataforma. El valor de la evaluación equivale a 25 puntos.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	---		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://es.ccm.net/faq/1071-como-hacer-un-video-clip">http://es.ccm.net/faq/1071-como-hacer-un-video-clip</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 5</b> <b>La certificación con base en estándares de competencia laboral</b>	Nombre del Tema:	<b>Tema 1.</b> <b>¿Por qué certificarme?</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete conocerá las ventajas que tiene el certificar sus saberes adquiridos de forma empírica por medio de la experiencia laboral.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con un video que explique las ventajas de contar con una certificación.		
Número de la actividad :	Actividad 22		
Nombre de la actividad:	¿Por qué certificarme?		
Descripción de la actividad	En un cuadro de texto el intérprete escribe el impacto que generará una certificación en su vida laboral y profesional.		
Recursos a utilizar :	El tutor revisará la actividad.		
Material de reforzamiento:	Cuadro de texto		
Evaluación:	---		
Carga horaria:	Se evalúa la actividad número 22. El valor de la evaluación equivale a 10 puntos.		
Bibliografía:	60 min.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	Portal de internet del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. <a href="http://www.conocer.gob.mx">www.CONOCER.gob.mx</a> <a href="http://www.chilevalora.cl/index.php/que-es-la-certificacion-de-competencias-laborales-empleador">http://www.chilevalora.cl/index.php/que-es-la-certificacion-de-competencias-laborales-empleador</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 5</b> <b>La certificación con base en estándares de competencia laboral</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 2.</b> <b>¿Quién me certifica?</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete conocerá las instancias que se dedican a evaluar y certificar los saberes adquiridos de forma empírica por medio de la experiencia laboral.		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con un video que explique qué es el CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales).  Posteriormente entra un texto explicado que es Sistema Nacional de Competencias (SNC) y las Entidades de Certificación y Evaluación (ECE) que se dedican a evaluar y certificar con base en el estándar de competencia EC0015.		
Número de la actividad :	---		
Nombre de la actividad:	---		
Descripción de la actividad	---		
Recursos a utilizar :	---		
Material de reforzamiento:	---		
Evaluación:	---		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Portal de internet del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Apartado Entidades de Certificación y Evaluación <a href="http://www.conocer.gob.mx/index.php/entidadesdecertificacionyevaluacion.html">http://www.conocer.gob.mx/index.php/entidadesdecertificacionyevaluacion.html</a>		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://www.conocer.gob.mx/index.php/entidadesdecertificacionyevaluacion.html">http://www.conocer.gob.mx/index.php/entidadesdecertificacionyevaluacion.html</a> <a href="http://www.conocer.gob.mx/">http://www.conocer.gob.mx/</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 5</b> <b>La certificación con base en estándares de competencia laboral</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 3.</b> <b>Elaboración de una guía de estudio para la certificación</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete elaborará una guía de estudio para su proceso de evaluación		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con un video con los mismos personajes que dieron la bienvenida, pero ahora realizando el cierre del curso.  -¡Hemos llegado casi al final del curso! Esperamos que haya sido de gran ayuda.  Te invitamos que realices las últimas actividades del curso.  ¡Éxito!		
Número de la actividad :	Actividad 23		
Nombre de la actividad:	Elaborando mi guía para certificarme		
Descripción de la actividad	De acuerdo a las actividades realizadas durante todo el curso, el intérprete realizará un portafolio de evidencias que contenga lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su propia definición de la palabra interpretación.</li> <li>2. El tipo de interpretación que va a utilizar durante su proceso de evaluación en caso que se quiera certificar, o de lo contrario en su próximo servicio de interpretación que brinde.</li> <li>3. Las técnicas de interpretación que utilizará.</li> <li>4. Explicar el porqué es importante su función dentro de los juicios orales.</li> <li>5. Un guion actualizado y revisado previamente por su tutor y que contenga los desempeños que señala el estándar de competencia EC0015.</li> <li>6. Y si está interesado en evaluar y certificar sus conocimientos, poner los datos de contacto de la Entidad de Certificación y Evaluación que realiza la evaluación con fines de certificación.</li> </ol> <p>El intérprete tendrá dos sesiones para elaborar y conformar el portafolio de evidencias. El portafolio completo lo subirá a la plataforma.</p>		
Recursos a utilizar :	Plataforma		
Material de reforzamiento:	Video titulada: El portafolio de evidencias: su conformación.		
Evaluación:	Portafolio de evidencias El valor de la evaluación equivale a 20 puntos.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Roa, G. M. (2012). Cómo elaborar un Portafolio de Evidencias. México.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.itmina.edu.mx/subaca/Portafolio%2520de%2520evidencias.pdf&amp;gws_rd=cr&amp;ei=b4khV5K9J8G1jgTq9rOQAw">http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.itmina.edu.mx/subaca/Portafolio%2520de%2520evidencias.pdf&amp;gws_rd=cr&amp;ei=b4khV5K9J8G1jgTq9rOQAw</a>		

Nombre del tutor:  
Elaboró:

[http://www.cecyl3.ipn.mx/Docentes/Documents/Proyecto%20Aula/Documents/P  
ortafolios%20de%20evidencias%20PROY%20AULA.pdf](http://www.cecyl3.ipn.mx/Docentes/Documents/Proyecto%20Aula/Documents/P<br/>ortafolios%20de%20evidencias%20PROY%20AULA.pdf)  
[https://www.youtube.com/watch?v=z\\_aMC8Hg7HI](https://www.youtube.com/watch?v=z_aMC8Hg7HI)

---

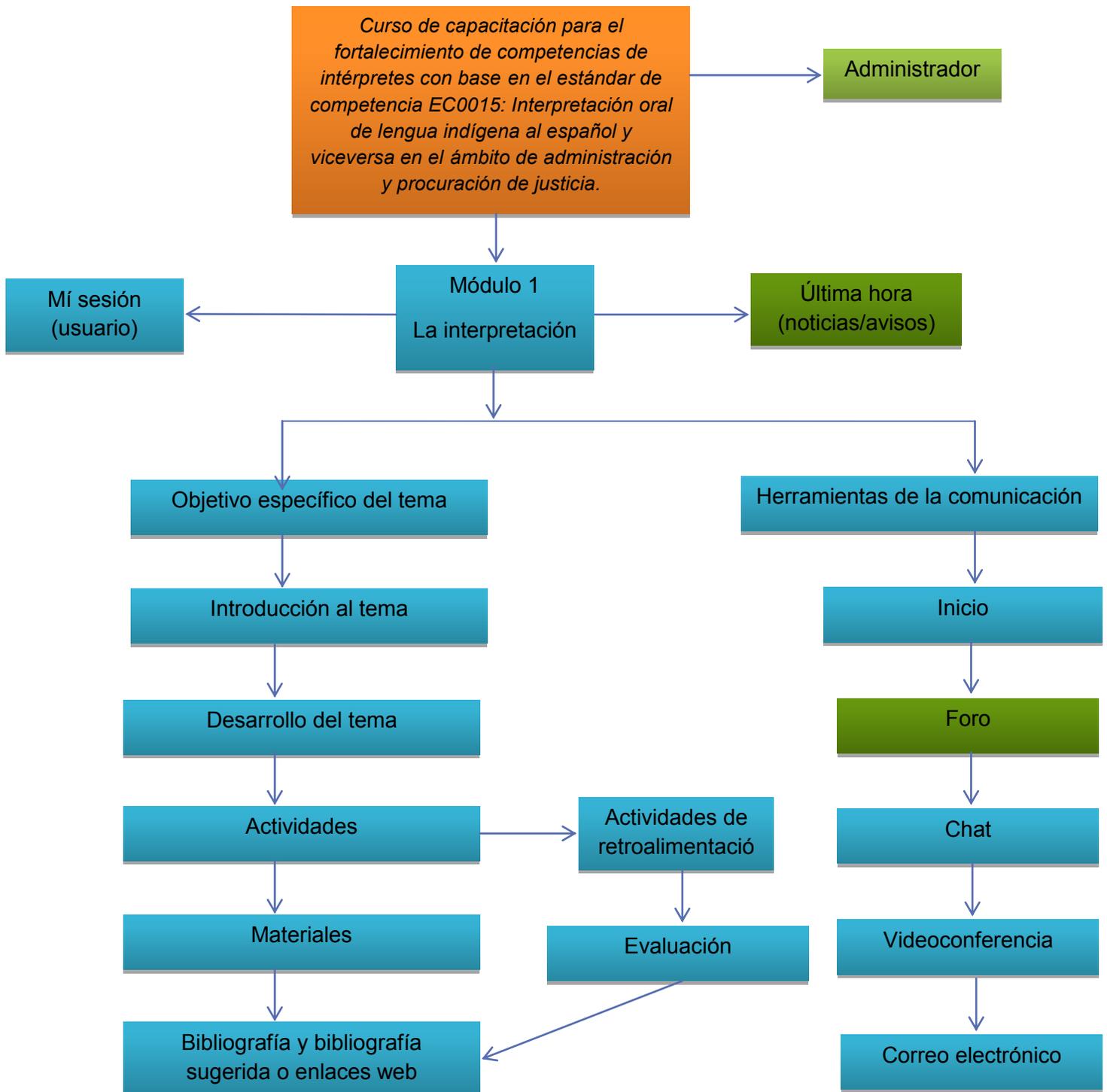
Alejandra Reyna

Nombre del Módulo:	<b>Módulo 5</b> <b>La certificación con base en estándares de competencia laboral</b>	<b>Nombre del Tema:</b>	<b>Tema 3.</b> <b>Elaboración de una guía de estudio para la certificación</b>
Objetivo específico:	Al finalizar el tema, el intérprete elaborará una guía de estudio para su proceso de evaluación		
Metodología instruccional:	Introducción al tema con la leyenda aclarando que las sesiones 10 y 19 serán para elaborar el portafolio de evidencias. La fecha límite de entrega es al finalizar la sesión 19.		
Número de la actividad :	Actividad 24		
Nombre de la actividad:	Elaborando mi guía para certificarme		
Descripción de la actividad	Es el último día para elaborar el portafolio de evidencias y entregarlo al tutor.		
Recursos a utilizar :	Plataforma		
Material de reforzamiento:	Video titulada: El portafolio de evidencias: su conformación.		
Evaluación:	Portafolio de evidencias El valor de la evaluación equivale a 20 puntos.		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	Roa, G. M. (2012). Como elaborar un Portafolio de Evidencias. México.		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.itmina.edu.mx/subaca/Portafolio%2520de%2520evidencias.pdf&amp;gws_rd=cr&amp;ei=b4khV5K9J8G1jgTq9rOQAw">http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.itmina.edu.mx/subaca/Portafolio%2520de%2520evidencias.pdf&amp;gws_rd=cr&amp;ei=b4khV5K9J8G1jgTq9rOQAw</a> <a href="http://www.cecyt13.ipn.mx/Docentes/Documents/Proyecto%20Aula/Documents/Portafolios%20de%20evidencias%20PROY%20AULA.pdf">http://www.cecyt13.ipn.mx/Docentes/Documents/Proyecto%20Aula/Documents/Portafolios%20de%20evidencias%20PROY%20AULA.pdf</a> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=z_aMC8Hg7HI">https://www.youtube.com/watch?v=z_aMC8Hg7HI</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

Nombre del Módulo:	Módulo 5 La certificación con base en estándares de competencia laboral	Nombre del Tema:	Evaluación final del curso
Objetivo específico:	Al finalizar la sesión, el intérprete realizará todos los elementos que señala el estándar de competencia EC0015, mediante una simulación de juicio.		
Metodología instruccional:	Inicia inmediatamente la sesión para la evaluación final.  Se pide al intérprete que tenga a la mano su guion o su estándar de competencia EC0015.		
Número de la actividad :	---		
Nombre de la actividad:	---		
Descripción de la actividad	---		
Recursos a utilizar :	---		
Material de reforzamiento:	Estándar de competencia EC0015		
Evaluación:	<p>El intérprete es evaluado por medio de una simulación de juicio, donde se prevé que ponga en práctica lo aprendido durante el curso y los saberes señalados en el EC0015.</p> <p>La evaluación se realizará por medio de una videoconferencia en tiempo real y en sesiones individuales, donde participaran las siguientes figuras como grupo de apoyo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una persona que se desempeñe como juez</li> <li>• Una persona que se desempeñe la parte demandante</li> <li>• Una persona que se desempeñe como defensor</li> <li>• Una persona que se desempeñe como ministerio público</li> <li>• Una persona que se desempeñe como la indiciada y que hable la misma lengua que el intérprete (Esa persona estará con el usuario)</li> </ul> <p>La videoconferencia será gravada para ser evaluada por el propio intérprete El valor de la evaluación equivale a 20 puntos.</p>		
Carga horaria:	60 min.		
Bibliografía:	---		
Bibliografía sugerida/enlaces web:	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=btPxHuThvcM">https://www.youtube.com/watch?v=btPxHuThvcM</a>		
Nombre del tutor:	---		
Elaboró:	Alejandra Reyna		

## Prototipo

Dentro del apartado prototipo, se propone el siguiente esquema de navegación del curso de capacitación a distancia. Que si bien hay que aclarar que el prototipo de navegación es la organización que tendrá cada módulo dentro de la plataforma donde se implementará el curso de capacitación a distancia.



El anterior esquema de navegación es aplicable para cada uno de los módulos que tiene el curso.

### Fase número 3: Desarrollo

Durante la tercera fase que es el desarrollo del curso, se elaboran los materiales y herramientas que se planearon en el guion instruccional, durante el proceso de diseño.

En esta fase se realiza lo siguiente:

- Se empieza a trabajar con los diseñadores
- Se desarrolla el manual para el intérprete
- Se desarrollan las actividades mencionadas en el guion instruccional
- Se crea el ambiente de aprendizaje (storyboard)
- Se selecciona el sistema de administración de cursos

Fase	3 desarrollo	Fecha de elaboración	noviembre 2016	Fecha de actualización	---
<b>Equipo de trabajo que participa :</b>		<b>Descripción de tareas:</b>			
<b>Coordinador del proyecto</b>		Revisa y retroalimenta la fase 2 para que durante la fase 3 se elaborará los materiales y se desarrollen los temas del curso de capacitación a distancia.			
<b>Diseñador Instruccional</b>		Actualiza el guion instruccional. Junto con el resto del equipo de trabajo elaboran los materiales para cada actividad.			
<b>Experto en contenidos</b>		Apoya al diseñador instruccional en la actualización del guion instruccional y desarrolla los contenidos.			
<b>Corrector de estilos</b>		Revisa y actualiza la redacción de los materiales que se diseñarán. Revisa y actualiza que las instrucciones de cada actividad sean claras y precisas. Revisa y actualiza el uso del lenguaje de cada uno de los temas desarrollados.			
<b>Diseñador grafico</b>		Diseña los gráficos, colores y diseños de la plataforma.			
<b>Programador</b>		Programa las herramientas y materiales dentro de la plataforma, realiza las primeras pruebas del funcionamiento de la plataforma.			

### **Especificaciones generales:**

En el presente apartado se proporciona una propuesta general de los componentes esenciales para el funcionamiento del desarrollo del curso de capacitación a distancia, por ello es substancial que durante el desarrollo del curso los intérpretes que participen cuenten con los siguientes requerimientos para que el curso sea provechoso. También se especifica de forma general las características en las que se propone funcione el curso de capacitación a distancia.

Equipo/Software	Características
Una computadora con acceso a internet	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Procesador Recomendado 500 MHz Intel, Pentium II o superior.</li><li>▪ Sistema operativo Windows o Mac.</li><li>▪ Memoria 1 Gb.</li><li>▪ Navegador Google Chrome.</li><li>▪ Contar con cámara web, micrófono y bocinas.</li></ul>
Formatos de las actividades	Compatible con los servicios de internet (HTML, JavaScript, ASP, etc.)
Sistema de administración de cursos en línea (LMS)	Moodle
Número de usuarios permitidos	20

### **Fase número 4: Implementación**

En la fase de implementación se instala el proyecto. Es recomendable que durante esta fase se realice una prueba piloto del curso de capacitación a distancia con la finalidad de descubrir posibles errores o fallas en el sistema y, si el contenido de los temas realmente es comprensible para el intérprete.

En esta fase se realiza lo siguiente:

- Se realiza una prueba piloto del curso de capacitación
- Se capacita a los tutores
- Se realizan encuestas de satisfacción al finalizar el curso, dirigidas a los usuarios (intérpretes) con la finalidad de saber si es de su agrado y motivación el diseño tanto de los contenidos del curso como la navegación.

Fase	4 implementación	Fecha de elaboración	noviembre 2016	Fecha de actualización	---
<b>Equipo de trabajo que participa :</b>		<b>Descripción de tareas:</b>			
<b>Coordinador del proyecto</b>		Revisa, coordina y retroalimenta al equipo de trabajo. Revisa el curso de capacitación a distancia.			
<b>Diseñador Instruccional</b>		Funge como tutor y capacita a los tutores.			
<b>Experto en contenidos</b>		---			
<b>Corrector de estilos</b>		---			
<b>Diseñador grafico</b>		---			
<b>Programador</b>		Apoya al coordinador del proyecto y a los usuarios en el manejo de la plataforma. Resuelve posibles problemas técnicos del curso.			

## Fase número 5: Evaluación

En la fase número 5 que es la evaluación, se va a medir la eficacia de la instrucción del curso de capacitación.

En esta fase se realiza lo siguiente:

- Se codifican e interpretan los resultados de la encuesta de satisfacción
- Informe del índice de aprovechamiento de los usuarios (Intérpretes)
- Revisión de los contenidos, actividades y evaluaciones.
- Recomendaciones generales
- Informe de evaluación de la plataforma

Fase	5 Evaluación	Fecha de elaboración	noviembre 2016	Fecha de actualización	---
<b>Equipo de trabajo que participa :</b>		<b>Descripción de tareas:</b>			
<b>Coordinador del proyecto</b>		Revisa, coordina y retroalimenta al equipo de trabajo. Revisa el curso de capacitación a distancia. Elabora un reporte general del funcionamiento, mejores prácticas, áreas de oportunidad y actividades que no se realizaron dentro del funcionamiento curso de capacitación a distancia.			
<b>Diseñador Instruccional</b>		Codifica e interpreta los datos arrojados en la encuesta de satisfacción para la actualización del curso de capacitación a distancia. Actualiza el guion instruccional. Analiza junto con el equipo de trabajo el aprovechamiento de los usuarios dentro del curso.			
<b>Experto en contenidos</b>		Actualizan los contenidos y apoyan al diseñador instruccional.			
<b>Corrector de estilos</b>		Revisa y actualiza la redacción de los materiales que se diseñarán. Revisa y actualiza que las instrucciones de cada actividad sean claras y precisas. Revisa y actualiza el uso del lenguaje de cada uno de los temas desarrollados.			
<b>Diseñador grafico</b>		Revisa y actualiza el diseño de los gráficos, colores y diseños de la plataforma.			
<b>Programador</b>		Apoya al coordinador del proyecto y a los usuarios en el manejo de la plataforma. Resuelve posibles problemas técnicos del curso. Elabora un informe del funcionamiento de la plataforma.			

### Notas finales

- Es importante mencionar que el Coordinador del Proyecto junto con su equipo de trabajo realicen una evaluación entre cada una de las fases.
- Tomar en cuenta a la población a la que va dirigido el curso durante la elaboración de los materiales. Por ejemplo la letra que sea grande y legible, el lenguaje que sea apropiado a los usos y costumbres de los intérpretes.
- Los videos e imágenes que se elaboren, estén vinculados con la pertinencia e identidad de la población a la que va dirigido.
- La navegación dentro del curso sea de fácil acceso.
- Los tutores deben estar en constante comunicación con los intérpretes con la finalidad de asegurar el aprendizaje.

## Conclusiones

En México hay falta de intérpretes de lenguas indígenas, pues se cuenta sólo con 362 intérpretes reconocidos y formados, lo cual es insuficiente si se considera que existen 6.9 millones de personas en el país que hablan una lengua indígena, de acuerdo al censo realizado por el INEGI en el 2010<sup>111</sup>.

En ese sentido, el porcentaje de intérpretes certificados del 2010 hasta el segundo semestre del 2016, ni siquiera llega al 1% con relación al número de personas que son hablantes de una lengua indígena.

De lo anterior hay que mencionar que solo el 16% son intérpretes certificados de 59 variantes lingüísticas, comparado con las 365 variantes lingüísticas que existen en el país y tomando en cuenta que hay de uno a cuatro intérpretes en promedio por variante lingüística.

Lo que significa que prácticamente el total de las personas hablantes de una lengua indígena se encuentra en situación vulnerable en el supuesto que tuvieran que enfrentar un proceso judicial o llegaran a estar en prisión.

Un ejemplo de esta problemática es el caso del estado de Oaxaca, en donde el Centro de Análisis e Investigación, Fundar y el Profesional Indígena de Asesoría, Defensa y Traducción (CEPIADET), indicó que de los intérpretes que habitan en ese estado, sólo 14 intérpretes están certificados para poder participar en juicios como intérpretes, pese a que hay mucha demanda de estos intérpretes, pues el desempeño de su trabajo es una condición importante para que el proceso sea justo, considerando que Oaxaca es uno de los estados con mayor presencia de hablantes de lenguas indígenas del país y considerando además, que las

---

<sup>111</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Censo de población y vivienda 2010, principales resultados VI, 57-67. Recuperado el 21 de octubre de 2015 en: <[http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/principales\\_result/cpv2010\\_principales\\_resultadosVI.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/principales_result/cpv2010_principales_resultadosVI.pdf)>

instancias responsables de impartir justicia, solicitan un documento que avale, acredite o certifique que son intérpretes de una determinada lengua indígena.<sup>112</sup>

De acuerdo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), más de 8 mil personas indígenas han sido condenadas sin entender o hablar el español y en el 80% de los casos, se violó el proceso de contar con un intérprete o traductor.<sup>113</sup>

Por lo anterior, es imperante implementar herramientas y estrategias de acción para la formación, capacitación y certificación de intérpretes de lenguas indígenas y el español de todo el país, ya que son muchas las comunidades indígenas que han sufrido o que pueden sufrir una violación a sus derechos humanos, o de lo contrario si una persona es presuntamente culpable, que su proceso sea llevado con base a la ley.

En ese sentido, la firma de diversos tratados internacionales han obligado al Estado Mexicano a hacer valer los derechos de toda persona, lo que implica que diversas instituciones civiles y federales, realicen acciones orientadas en favor de los derechos de los pueblos y personas indígenas.

Una herramienta importante, como lo propongo a lo largo de este proyecto, que podría ser un elemento de innovación educativa en el marco del proceso de capacitación y certificación; es la educación a distancia para el diseño e implementación de cursos de capacitación dirigidos a intérpretes bilingües.

Por ello, es indispensable que a corto plazo se abran espacios que faciliten la formación y capacitación de las personas indígenas con el propósito de que conozcan sus derechos y obligaciones.

Un buen ejemplo lo representa la Universidad Intercultural del Estado de Puebla y el Bachilleres del Colegio Superior para la Educación Integral Intercultural de Oaxaca, que han formalizado convenios con el Instituto Nacional de Lenguas

---

<sup>112</sup> Gómez, M. C. (05 de mayo de 2011). Careció de intérprete mayoría de indígenas presos, señala centro nacional de asesoría. La Jornada. Recuperado el 05 de julio de 2016 en <http://www.jornada.unam.mx/2011/05/05/politica/022n2pol>

<sup>113</sup> *El 80% de los indígenas no saben por qué están encarcelados*. [Periódico en línea]. Mérida, Yucatán. Grupo SIPSE. 04 de agosto de 2014. [Fecha de consulta: 01 de noviembre de 2016]. Recuperado de: <http://sipse.com/mexico/indigenas-encarcelados-mexico-injustamente-105323.html>

Indígenas (INALI) para la certificación de los estudiantes y egresados de dichas escuelas, que los reconoce como intérpretes de lenguas nacionales para el sistema de justicia penal.

El Instituto Nacional de Lenguas Indígenas y el Instituto para el Desarrollo de la Cultura Maya del Estado de Yucatán, son las únicas instituciones públicas a nivel nacional que realizan evaluaciones con fines a certificación. Por lo que también es necesario promover el crecimiento del número de instituciones encargadas de la formación, capacitación para la certificación de intérpretes a nivel nacional.

En ese sentido, también es esencial la formación de nuevos intérpretes y la capacitación y actualización de las personas que ya fungen como intérpretes de lenguas indígenas al español y viceversa en procesos de justicia, y ahora con mayor énfasis ya que recientemente entró en vigor el nuevo sistema de justicia penal.

Ello abre un amplio campo profesional y laboral para el quehacer de los pedagogos, dentro de la formación y capacitación de intérpretes bilingües.

Por lo anterior, el presente trabajo plasma una propuesta que mantiene como objetivo, abrir un espacio masivo para la capacitación pertinente a las necesidades del campo laboral, de las poblaciones indígenas y de los intérpretes hablantes de lenguas indígenas, que por cuestiones de distancia, asilamiento o tiempo, no pueden asistir a una institución que brinde dichos servicios.

La propuesta, también vislumbra ser una estrategia para reducir la brecha digital que afecta a miles de poblaciones indígenas.

De acuerdo con la información proporcionada por el INALI, el 80% de sus intérpretes certificados cuenta con un correo electrónico activo y, el medio de contacto con los intérpretes es por medio de redes sociales<sup>114</sup>, lo que representa que estas personas poseen los conocimientos básicos para el manejo de dispositivos electrónicos y de comunicación.

Lo anterior también brinda un panorama inicial para argumentar que al hablar de personas indígenas, no es sinónimo de rezago tecnológico e incomunicación, lo

---

<sup>114</sup> Información proporcionada por la Subdirección de Acreditación y Certificación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, el día 08 de agosto de 2016.

que significa, que esta propuesta puede ser una opción viable para su implementación.

Asimismo dentro de esta propuesta se abre la posibilidad para que el intérprete, si es su deseo, pueda evaluarse con fines a certificación, debido a que el curso de capacitación a distancia desarrolla los temas señalados en el estándar de competencia EC0015, mismo documento que es un referente para la evaluación con fines de certificación.

El proceso de certificación no solo otorga un documento de soporte y consulta para la labor del intérprete, sino que además reconoce sus conocimientos adquiridos a lo largo de la vida y garantiza que su labor es realizada con eficiencia con relación a los juicios orales.

Hay que reconocer que la certificación de competencias laborales fue originalmente orientada hacia la productividad y la mejora en el desarrollo de actividades determinadas, y como una respuesta al incremento de los saberes de los trabajadores dentro de la industria, en específico del área de servicios.

El modelo se retomó para el reforzamiento de competencias dentro de los servicios que se ofrecen en área social, un ejemplo son los intérpretes que ofrecen asistencia directamente a las poblaciones indígenas.

Asimismo el papel de un intérprete ya certificado, reduce la comunicación entre los responsables de impartir justicia y los habitantes de los pueblos indígenas que no dominen el idioma español.

El proyecto plasmado en este trabajo de tesina, también busca encontrar el apoyo institucional, financiero y de recursos humanos, para su implementación dentro del sistema de educación a distancia o por medio de herramientas tecnológicas como es el caso de los MOOC, (por sus siglas en inglés Massive Open Online Course), y en español se refiere a los cursos en línea masivos abiertos, que son cursos en línea dirigidos a un gran número de participantes a través de plataformas educativas en internet de forma gratuita.

Lo anterior también significa que si este proyecto se pusiera en marcha, se podrían realizar a futuro investigaciones sobre la calidad de los cursos que se están implementando, y el impacto del curso en la actuación de los intérpretes dentro de los juicios.

Finalmente se espera que este proyecto sienta las bases para motivar a más profesionales de la pedagogía a crear nuevos espacios encaminados hacia el quehacer educativo dentro de temáticas relacionadas con la diversidad lingüística y el desarrollo de proyectos a distancia o de investigación, debido a que los alcances de este proyecto solo reflejan una parte de la problemática de los pueblos indígenas en materia de procuración y administración de justicia.

Hace falta analizar qué sucede con los intérpretes en las áreas médicas o en el área educativa.

Así mismo tengo la plena confianza de que esta propuesta ayudará a reducir la violación de los derechos de las poblaciones más vulnerables y permitirá hacer más digno y justo los procesos judiciales a los que son sometidas las personas indígenas monolingües que habitan en comunidades a lo largo y ancho del país.

## Referencias Bibliográficas

- Castaño, C. A., y Cabero A. J. (Coords). (2013). Enseñar y aprender en entornos M-learning. Madrid: Ed. Síntesis. pp.157
- Cervantes, E. R... [y otros]; coordinadores Varela, J. R... [y otros.] (2007). Una metodología para el desarrollo de cursos en línea. México: UNAM, Dirección General de Estudios de Posgrado, Posgrado en Ciencias de la Administración.
- Chiappe, L. A. (2008). Un modelo de diseño instruccional para la elaboración de cursos en línea. [versión electrónica]. Revista Educ.Educ. vol. 11, núm. 2.
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. Acciones de gobierno para el desarrollo integral de los pueblos indígenas Informe 2011. México: CDI, 2011.
- Congreso Nacional de Tribunales Superiores de Justicia del Distrito Federal (XXXIX, 2015, México D.F.) Mesa de trabajo 4: La protección y Garantía de los Derechos de los Pueblos Indígenas en el Sistema Penal Acusatorio. México D.F, 27 de noviembre de 2015 [Ponencia sin publicar].
- CONOCER. (1996) .Competencia laboral. México.
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, CONOCER. (2015). Hacia un Sistema Nacional de Competencias de las Personas, que contribuya a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de todos los mexicanos. Presentación Institucional.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010. México, Distrito Federal. 2012.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 2º. Diario Oficial de la Federación. 5 de febrero de 1917.
- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Cuadernos de Legislación Indígena, México D.F., Diciembre 2003.

- Convenio de coordinación para la aplicación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación y de adhesión al régimen de certificación a través de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencia Laboral que celebra la Secretaria de Educación Pública, del Trabajo y Previsión Social y el estado de Aguascalientes. Diario Oficial de la federación (DOF), Aguascalientes, México, 14 de julio de 1999.
- Díaz, B. F. (2006). Enseñanza Situada: Vínculo entre la escuela y la vida. Primera edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Garcia, G. L. (1999). Historia de la Educación a Distancia. [versión electrónica]. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. Universidad Nacional de Educación Distancia (RIED). Vol.2, núm.1
- García, A. L. (2001). La educación a distancia. De la teoría a la práctica. España: Ariel.
- Garcia, G. L. (2014). Bases, mediaciones y futuro de la educación a distancia en la sociedad digital. UNED Ed. Síntesis. Madrid España.
- Garduño, V. R. (2005). Enseñanza Virtual sobre la organización de recursos informáticos digitales. (1ª ed.). México D.F.: UNAM.
- Información proporcionada por la Subdirección de Acreditación y Certificación del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. 2016
- Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, (INALI). CATALOGO de las Lenguas Indígenas Nacionales: Variantes Lingüísticas de México con sus auto denominaciones y referencias geoestadísticas. Diario Oficial de la Federación. 14 de enero del 2008.
- Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, Dirección General Adjunta Académica y de Políticas Lingüísticas Dirección de Acreditación, Certificación y Capacitación. Modelo de Acreditación y Certificación en Materia de Lenguas Indígenas.
- Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, Dirección General Adjunta Académica y de Políticas Lingüísticas Dirección de Acreditación, Certificación y Capacitación. Modelo de Acreditación y Certificación en Materia de Lenguas Indígenas. Marzo de 2014.

- Leibowicz, J. Ante el imperativo del aprendizaje permanente, estrategias de formación continua. Montevideo: Cinterfor, 2000. 96 p. il. (Papeles de la Oficina Técnica, 9).
- Levinthal, D. y March, J. G. (1993), The myopia of learning, Strategic Management Journal, vol. 14.
- Ley General de los Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, Art. 9º y 10º. 2003.
- Material bilingüe náhuatl/español del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, INALI. Xiquixmatl tomacehuallahtolhuan (conoce nuestras lenguas indígenas nacionales). Subdirección de Evaluación en Materia de Lenguas Indígenas.
- Mertens, Leonard (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996
- Muñoz, P. (2010). Modelos de diseño instruccional utilizados en ambientes teleformativos.
- Navarrete, F. Los Pueblos Indígenas de México. México: CDI, 2008.
- Rodríguez, M. (2013). Términos jurídicos en lenguas indígenas. México D.F.: OTIGLI.
- San Martín, A. (1991). La organización escolar. En Cuadernos de Pedagogía, nº 194.
- Schkolnik, M.; Araos, C. y Machado, F. (2005). Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas (CEPAL).
- Schunk, D. (1997). Teorías del Aprendizaje. México:Prentice Hall Hispanoamericana.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en el Caso que Involucren Personas, Comunidades y Pueblos Indígenas. México D.F., 2013.

## Referencias Electrónicas

- Alemany, M. D. (julio de 2007). Blended Learning: Modelo virtual-presencial de aprendizaje y su aplicación en entornos educativos. I Congreso Internacional Escuela y TIC. IV Fórum NOVADORS. Más allá del software libre. Congreso llevado por la Universidad de Alicante en Alicante, España. pp. 8. [http://www.dgde.ua.es/congresotic/public\\_doc/pdf/31972.pdf](http://www.dgde.ua.es/congresotic/public_doc/pdf/31972.pdf)
- Arancibia, C. V., Herrera P. P. y Strasser S. K. (2008). Manual de psicología educacional. Recuperado el 28 de febrero de 2016, de <http://es.slideshare.net/exequielriquemegonzalez/manual-de-psicologa-educacional-violeta-arancibia>
- Bartolomé, A. (2004). Blended Learning. Conceptos básicos. Píxel-Bit. [versión electrónica]. Revista de medios y educación, vol. 23. [http://www.lmi.ub.es/personal/bartolome/articuloshtml/04\\_blended\\_learning/documentacion/1\\_bartolome.pdf](http://www.lmi.ub.es/personal/bartolome/articuloshtml/04_blended_learning/documentacion/1_bartolome.pdf)
- Berger, C. y Kam, R. (1996). Definitions of instructional design. Adapted from training and instructional design. Applied research laboratory. Penn State University. Disponible en: <http://www.umich.edu/~ed626/define.html>
- Briggs, L. J. (1973) Manual para el diseño de la instrucción. Buenos Aires: Editorial Guadalupe
- Brown, J., Collins, A. y Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. Educational Researcher, 18. Citado por Díaz, Barriga, F. (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Recuperado el 15 de febrero de 2016, en <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>
- CENTRO VIRTUAL DE CONOCIMIENTO CONOCER (07 de noviembre de 2015). Sistema Nacional de Competencias: Propósitos y Principios. Recuperado en <http://www.conocer.gob.mx/index.php/centrovirtual>
- CEPAL (2014). Los Pueblos Indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. Síntesis. [Versión electrónica]. Recuperado el 04 de enero de 2016. [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37050/S1420783\\_es.pdf?sequence=4](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37050/S1420783_es.pdf?sequence=4)

- Comisión de Derechos Humanos, 60° período de sesiones, tema 15 del Programa Provisional. (2003/56). Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas, Sr. Rodolfo Stavenhagen, Misión a México 2003. [Versión electrónica]. Recuperado el 11 de enero de 2016. [http://www.hchr.org.mx/images/doc\\_pub/informerelatormexico.pdf](http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/informerelatormexico.pdf)
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (2010). Guía técnica para el desarrollo del Estándar de Competencia (EC). México: CONOCER. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de [http://www.conocer.gob.mx/pdfs/documentos/N-DPSN-GT-03%20EC%20v1%20final%2027%20abril%20\(2\).pdf](http://www.conocer.gob.mx/pdfs/documentos/N-DPSN-GT-03%20EC%20v1%20final%2027%20abril%20(2).pdf)
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (2010). Guía Técnica Para la Integración de Grupos Técnicos. México: CONOCER. Recuperado el 13 de noviembre de 2015, de <http://intranet.conocer.gob.mx/intranet/aplicativos/normateca/pdf/N-DPSN-GT-01GpoTec%20v1%20final%2027%20abril.pdf>
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (noviembre 2015). Estándar de competencia EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia. (Sección estándares de competencia, sector social, intérprete de lenguas indígenas). (Recuperado de <http://200.76.60.180/CONOCER/fichaEstandar.do?method=obtenerPDFEstandar&idEstandar=248>
- CONOCER. (s.f.). Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales-CONOCER México. Recuperado el 09 de noviembre de 2015, de <http://www.conocer.gob.mx>
- Delgado, K. (2005). Las plataformas en educación a distancia. [versión electrónica]. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. ISSN: 1681-5653. pp.1 Recuperado el 29 de marzo de 2016 de <http://rieoei.org/deloslectores/1300Delgado.pdf>
- Díaz, B. F. (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Consultado el 02 de marzo de 2016 en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>

- El 80% de los indígenas no saben por qué están encarcelados. [Periódico en línea]. Mérida, Yucatán. Grupo SIPSE. 04 de agosto de 2014. [Fecha de consulta: 01 de noviembre de 2016]. Recuperado de: <http://sipse.com/mexico/indigenas-encarcelados-mexico-injustamente-105323.html>
- Frausto, S. M. (2000). CONOCER: Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Ingenierías. Vol. III, No. 7. 52-57. Recuperado el 01 de noviembre de 2015, en <http://ingenierias.uanl.mx/7/index.html>
- Gil Flores, Javier. La evaluación de competencias laborales. Educación XX1, [S.l.], v. 10, jun. 2012. ISSN 2174-5374. Recuperado de: <<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/298>>. Fecha de acceso: 26 nov. 2015 doi:<http://dx.doi.org/10.5944/educxx1.1.10.298>.
- Gil, R. M. (2004). Modelo de diseño instruccional para programas educativos a distancia. [versión electrónica]. Perfiles Educativos, vol. XXVI, núm. 104.
- Gómez, M. C. (05 de mayo de 2011). Careció de intérprete mayoría de indígenas presos, señala centro nacional de asesoría. La Jornada. Recuperado el 05 de julio de 2016 en <http://www.jornada.unam.mx/2011/05/05/politica/022n2pol>
- Gómez, Roberto. (2013). El TLCAN y las profesiones: Un estado de la cuestión. Revista de la educación superior, 42(167), 197-223. Recuperado en 27 de octubre de 2015, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018527602013000300004&lng=es&tlngs](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018527602013000300004&lng=es&tlngs) en inglés).
- Gorodokin, I. (2005). La formación docente y su relación con la epistemología. Revista Iberoamericana de Educación, número 37/5. Recuperado el 10 de diciembre de 2015, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf>
- Herramienta (n.d.). Diccionario de la Lengua Española (23ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=KErLk81>

- Holmberg, B. (1995). Theory and practice of Distance Education. New York. P.2 Recuperado el 30 de enero de 2016, de [http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781134830244\\_sample\\_857728.pdf](http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781134830244_sample_857728.pdf)
- Indígena (n.d.). Diccionario de la Lengua Española (23ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=LON6TJF>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Censo de población y vivienda 2010, principales resultados VI, 57-67. Recuperado el 21 de octubre de 2015 en:  
<[http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi\\_result/cpv2010\\_principales\\_resultadosVI.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosVI.pdf)>
- Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. La profesionalización de intérpretes y traductores en lenguas indígenas, como medio para garantizar el acceso pleno de los pueblos y comunidades indígenas a la jurisdicción del estado. Recuperado el 18 de abril de 2016 de <http://seciudadano.ife.org.mx/file-6.pdf>
- Irigoin M. y Vargas, F. (ago. 2002), Certificación de competencias: del concepto a los sistemas. Boletín técnico interamericano de formación profesional. Competencia laboral y valoración del aprendizaje. (152) Recuperado de [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/ir\\_va.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ir_va.pdf)
- Materiales (n.d.). Diccionario de la Lengua Española (23ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=ObWToYw>
- Pereira, P. J. Plataformas educativas libres. Universidad Nacional de Educación a distancia UNED. Recuperado el 29 de marzo de 2016 de [https://tallercomunicacionyeducacion.files.wordpress.com/2011/05/plataformas\\_educativas\\_libres\\_jesus\\_pereira.pdf](https://tallercomunicacionyeducacion.files.wordpress.com/2011/05/plataformas_educativas_libres_jesus_pereira.pdf)
- Picado, G. F. (2006). Didáctica general: una perspectiva integradora. Recuperado el 28 de febrero de 2016, de <https://books.google.com.mx/books?id=kaqmD3DezGAC&printsec=frontcover&dq=concepto+de+ense%C3%B1anza+segun+el+conductismo+pdf&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwizspn6w4DLAhWkgYMKHRW4DRAQ6AEIRzAJ#v=onepage&q&f=true>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2001). Informes sobre Desarrollo Humano: Poner el Adelanto Tecnológico al Servicio del Desarrollo Humano. Ediciones Mundi-Prensa. Recuperado de [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2001\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2001_es.pdf)
- Revista de Investigación Educativa ConeCT@2. Núm. 2. Disponible en <https://distecnopedagogicogrupo7.wikispaces.com/file/view/2modelos.pdf>
- Salas, M. F., Lujan, F. M. (2009). Enfoques teóricos y definiciones de la tecnología educativa en el siglo XX. Revista electrónica Actualidades investigativas en educación, núm. 9. Recuperada el 06 de marzo de 2016, en <http://www.redalyc.org/pdf/447/44713058004.pdf>
- Sánchez, O. C. (2015). B-learning como estrategia para el desarrollo de competencias. El caso de una universidad privada. [versión electrónica]. Revista Iberoamericana de Educación. vol. 67, núm. 1.
- Sharif, A. y Cho, S. (2015). Diseñadores instruccionales del siglo XXI: cruzando las brechas perceptuales entre la identidad, práctica, impacto y desarrollo profesional. RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, 12(3). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v12i3.2176>
- Stavenhagen, R. (2004): "Indigenous Peoples in Comparative Perspective - Problems and Policies". United Nations Development Programme, Human Development Report Office, Occasional Paper. Background paper for HDR 2004. 2004/14. Recuperado de [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2004\\_rodolfo\\_stavenhagen.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2004_rodolfo_stavenhagen.pdf)
- Traductores INALI. (01 de abril de 2016). Certificación de competencias laborales en materia de lenguas indígenas. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.gob.mx/traductoresinali/articulos/certificacion-de-competencias-laborales-en-materia-de-lenguas-indigenas-25917?state=published> falta ponerla en las referencias
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. Turning on mobile learning, illustrative initiatives and policy implications in Latin America. (París, Francia, 2012), disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002160/216080E.pdf>

- Williams, P., Schrus, L., Sangrá, A. y Guàrdia, L. Fundamentos del diseño tecno-pedagógico en e-learning. Modelos de Diseño instruccional. Universidad Oberta de Catalunya. Aula Virtual. Disponible en <http://aulavirtualkamn.wikispaces.com/file/view/2.+MODELOS+DE+DISE%C3%91O+INSTRUCCIONAL.pdf>
- Yukavetsky, G. (2003). La elaboración de un módulo instruccional. [en línea] Centro de Competencias de la Comunicación. Universidad de Puerto Rico. Consultado el 04 de marzo de 2016. Disponible en [http://www1.uprh.edu/ccc/CCC/La%20elaboracion%20de%20un%20modulo%20instruccional/CCC\\_LEDUMI.pdf](http://www1.uprh.edu/ccc/CCC/La%20elaboracion%20de%20un%20modulo%20instruccional/CCC_LEDUMI.pdf)

## ANEXO 1

### NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL

**Código:** NUINL001.01      **Título:** Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia

**Propósito de la Norma Técnica de Competencia Laboral:**

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan como intérpretes en procesos de procuración y administración de justicia en los que esté involucrada una persona hablante de lengua indígena y se requiera entablar con ella una comunicación oral efectiva para recabar información detallada de acontecimientos específicos.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en NTCL.

**Comité de Normalización de Competencia Laboral que la desarrolló:**

Atención de Asuntos Indígenas

**Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:**

24/02/2009

**Fecha de publicación en el D.O.F:**

09/06/2009

**Nivel de competencia:**

Tres

Desempeña actividades tanto programadas y rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

**Ocupaciones relacionadas con esta NTCL de acuerdo al Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO):**

**Módulo Ocupacional**

Intérpretes

**Ocupaciones:**

Intérprete

Intérprete    Lenguaje    Simbólico

Intérprete Simultáneo

**Clasificación según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):**

**Sector:**

54 Servicios profesionales, científicos y técnicos

---

**Subsector:**

541 Servicios profesionales, científicos y técnicos

---

**Rama:**

5419 Otros servicios profesionales y técnicos

---

**Sub rama:**

54193 Servicios de traducción e interpretación

---

**Clase:**

541930 Servicios de traducción e interpretación

La presente Norma Técnica de Competencia Laboral, una vez publicada en el Diario Oficial de la Federación se integrará a la Base Nacional de Normas Técnicas de Competencia Laboral que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

**Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo de la Norma Técnica de Competencia Laboral**

- Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras de la UNAM
- Instituto Superior de Intérpretes y Traductores
- Organización de Traductores, Intérpretes Interculturales y Gestores en Lenguas Indígenas, A.C.
- Centro Profesional Indígena de Asesoría, Defensa y Traducción, A. C.
- Instituto Veracruzano de la Defensoría Pública
- Academia Veracruzana de las Lenguas Indígenas (AVELI)
- Academia de la Lengua Maya, A. C.

*Continúa en la siguiente página.*

## II.- Perfil de la NTCL

Unidad

Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia

Elemento 1 de 3

- Determinar las características del caso en el que se le solicita fungir como intérprete

Elemento 2 de 3

Interpretar mensajes orales de lengua indígena a español y viceversa entre las partes

Elemento 3 de 3

Verificar los resultados obtenidos durante la interpretación del caso en cuestión

*Continúa en la siguiente página.*

### III.-Estándares de la competencia laboral de la Unidad:

<b>Código:</b>	<b>Unidad:</b>
NUINL001.0 1	Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia

#### Elementos que conforman la Unidad:

Referencia	Código	Título
1 de 3	E0248	Determinar las características del caso en el que se le solicita fungir como intérprete

#### Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

##### DESEMPEÑOS

1. Verifica que la variante lingüística del hablante indígena del caso en cuestión sea la que domina:
  - \* Antes de aceptar la responsabilidad de realizar la interpretación solicitada, y;
  - \* Confirmando con la autoridad correspondiente el estado, municipio y comunidad a los que pertenece el hablante de lengua indígena para el caso en cuestión.
2. Determina las condiciones en las que requiere desempeñar la función de intérprete:
  - \* Preguntando a la autoridad correspondiente si requerirá interpretar textos escritos que forman parte del caso;
  - \* Indagando con la autoridad correspondiente las características del espacio en donde se llevará a cabo la interpretación, y;
  - \* Precizando con la autoridad correspondiente la forma de pago de sus honorarios y de los gastos asociados al servicio de interpretación solicitado por la misma.
3. Manifiesta su decisión de aceptar la prestación del servicio de interpretación solicitado por la autoridad correspondiente:
  - \* Precizando los aspectos en los que fundamenta su decisión, e;
  - \* Indicando las condiciones que requiere para prestar el servicio solicitado.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

##### CONOCIMIENTOS

##### NIVEL

1. Estrategias para profundizar en aspectos culturales del hablante de lengua indígena que estén relacionados con el caso de procuración y administración de justicia. Conocimiento

2. Información básica a confirmar del caso en cuestión en el que se solicita al intérprete. Conocimiento

3. Significado de: Conocimiento

- \* Abigeato
- \* Allanamiento de morada
- \* Bigamia
- \* Delitos contra la salud
- \* Denuncia
- \* Estupro
- \* Homicidio
- \* Hurto
- \* Incumplimiento de la obligación de dar alimentos
- \* Lesiones
- \* Portación de armas
- \* Privación ilegal de la libertad
- \* Robo
- \* Secuestro
- \* Delitos contra el medio ambiente y la gestión ambiental
- \* Violación
- \* Violencia intrafamiliar

## GLOSARIO

1. Aspectos de cultura: Se refiere a los usos y costumbres, así como al derecho consuetudinario que corresponden a una determinada comunidad indígena.
2. Información básica del caso: Se refiere al nombre del acusado, de la víctima y de los testigos involucrados, delito en cuestión, etapa del caso.
3. Variante lingüística: Se refiere a una forma de habla que presenta diferencias estructurales y léxicas en comparación con otras formas de habla de la misma agrupación lingüística.

## **Criterios de Evaluación:**

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

### **DESEMPEÑOS**

1. Confirma si la variante lingüística que domina corresponde con la del hablante de lengua indígena:
  - \* Solicitando a la autoridad competente la autorización correspondiente para hablar con el hablante de lengua indígena, y;
  - \* Realizando pruebas de comunicación oral con el hablante de la lengua indígena.
2. Ratifica ante las partes el papel que va a desempeñar como intérprete:
  - \* Al momento de tomar protesta de su función de intérprete;
  - \* Precisándoles en la lengua española que será exclusivamente el puente de comunicación entre las partes;
  - \* Indicándoles en la lengua indígena correspondiente que será exclusivamente el puente de comunicación entre las partes;
  - \* Precisándoles en la lengua española que su participación se limitará a lo que ellos expresen durante el servicio de interpretación, e;
  - \* Indicándoles en la lengua indígena correspondiente que su participación se limitará a lo que ellos expresen durante el servicio de interpretación.
3. Acuerda con la autoridad correspondiente los momentos en los que requerirá intervenir:
  - \* Antes de tomar protesta como intérprete en el caso en cuestión, y;
  - \* Solicitando a la autoridad que le indique la manera de pedir la palabra para desempeñar su función.
4. Transmite los mensajes de las partes:
  - \* Tomando su turno para hablar con base en los acuerdos previamente definidos con la autoridad correspondiente;
  - \* Utilizando la lengua indígena después de recibir el mensaje en la lengua española;
  - \* Usando la lengua española después de recibir el mensaje en la lengua indígena;
  - \* Dirigiendo su mirada hacia el hablante de la lengua al que le está interpretando;

- \* Conservando el sentido del mensaje original;
- \* Manteniendo la intención de las frases utilizadas en los mensajes;
- \* Refiriendo cada uno de los detalles que proporcionó el hablante de lengua indígena durante su intervención;
- \* Mencionando cada uno de los detalles que proporcionó el hablante de la lengua española durante su intervención;
- \* Pronunciando las palabras utilizadas en cada lengua con claridad, y;
- \* Utilizando un volumen de voz audible a las partes.

5. Solicita a la parte que tenga uso de la palabra que le repita el mensaje:

- \* Cuando le falten detalles de comprender del mensaje a interpretar, y;
- \* Con base en los acuerdos que se tomaron con la autoridad correspondiente previamente.

6. Utiliza la paráfrasis durante la interpretación:

- \* Cuando se carezca de términos equivalentes entre las lenguas, y;
- \* Con base en la información proporcionada por las partes.

7. Solicita a la autoridad la explicación de terminología desconocida:

- \* Antes de dar la interpretación correspondiente, y;
- \* Confirmando el significado que se interpretará

La persona es competente cuando posee los siguientes:

## CONOCIMIENTOS

## NIVEL

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. Medidas disciplinarias y sanciones aplicables al intérprete cuando omite/agrega información relevante durante la interpretación.    | Conocimiento |
| 2. Acciones a realizar cuando se dificulta entablar una comunicación efectiva con el hablante de lengua indígena del caso en cuestión. | Conocimiento |

## GLOSARIO

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1. Intención de las frases: | Se refiere al propósito por el cual se dan los mensajes, mismo que debe ser transmitido genuinamente por el intérprete independientemente de las palabras utilizadas y conservando lo que implique, ya sea aceptar, rechazar, negar, amenazar, agraviar, etcétera.  |
| 2. Paráfrasis:              | Recurso mediante el cual se puede dar un mismo mensaje con otras palabras pero respetando su sentido e intención.   |
| 3. Partes:                  | Se refiere a las personas que intervienen en los procedimientos de procuración y administración de justicia. Para efectos de la presente norma, pueden ser considerados en este concepto el magistrado/juez, declarantes, defensor, indiciado, imputado, ofendido, ministerio público, intérpretes, traductores, policías, tutores, padres, curadores, secretarios, personal de establecimientos carcelarios y peritos. |
| 4. Sentido del mensaje:     | Es el contenido del mensaje original que se necesita interpretar sin alterar su significado.  |

Referencia	Código	Título
3 de3	E0250	Verificar los resultados obtenidos durante la interpretación del caso en cuestión

### **Criterios de Evaluación:**

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

## DESEMPEÑOS

1. Solicita a la autoridad correspondiente que se agregue la información que haya sido omitida en los documentos del caso en cuestión:

- \* Conforme a los acuerdos tomados previamente con ella;
- \* Precisando la información correspondiente para que se realicen las correcciones, y;
- \* Antes de registrar su conformidad.

2. Solicita a la autoridad correspondiente que se elimine la información incluida en los documentos del caso en cuestión que sea ajena a lo que expresó durante su interpretación:

- \* Conforme a las instrucciones que le proporciona la autoridad correspondiente;
- \* Precisando la información correspondiente para que se realicen las correcciones, y;
- \* Antes de registrar su conformidad.

3. Explica al hablante de lengua indígena los ajustes realizados en los documentos del caso en cuestión:

- \* Indicándole la información que se eliminó de los documentos de su caso;
- \* Precisándole la información que se agregó en los documentos de su caso, y;
- \* Consultándole si está de acuerdo con los ajustes realizados.

4. Informa a la autoridad correspondiente si el hablante de lengua indígena está conforme con la última versión de la información incluida en los documentos derivados del caso en cuestión:

- \* Antes de que la autoridad correspondiente ordene recabar las firmas/huellas digitales de conformidad del intérprete y del hablante de la lengua indígena, y;
- \* Con base en la opinión que manifestó el hablante de lengua indígena al respecto.

5. Revisa la información contenida en los documentos derivados del caso en cuestión:

- \* Antes de registrar sus firmas/huellas digitales, y;

- \* Corroborando los detalles registrados en cada foja en donde se asentó la información que interpretó.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

#### PRODUCTOS

1. Los documentos validados al terminar su servicio de interpretación:

- \* Se refieren al caso en cuestión en el que interpretó;
- \* Contienen íntegramente los mensajes transmitidos, e;
- \* Incluyen sus firmas/huellas digitales en cada foja en donde se asentó la información que interpretó.

Anexo 1

Fecha límite para Actualizar el Estándar de Competencia	Vigencia de la Certificación en el Estándar de Competencia
9 de junio de 2014	Sin vigencia