



UNIVERSIDAD ALZATE DE OZUMBA



CLAVE DE INCORPORACIÓN A LA UNAM 8898-84

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA SUA
(SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA)

**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN SOBRE ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA
APRENDIZAJE, PARA LOS ASESORES EDUCATIVOS DEL INSTITUTO NACIONAL
DE EDUCACIÓN PARA LOS ADULTOS I.N.E.A.**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

SONIA PÉREZ ARENAS

DIRECTORA DE TESIS:

ANA ROSA TAPIA GONZÁLEZ

OZUMBA, ESTADO DE MÉXICO OCTUBRE 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia:

Porque creyeron siempre en mí y me apoyo en todo momento.

A mi asesora:

Por haber tenido el tiempo, la paciencia, la confianza y dedicación para en guiarme en este proyecto.

A mis amigos

Que siempre estuvieron conmigo, dándome palabras de aliento y ánimo para seguir luchando en los momentos de flaqueza, para conseguir mi sueño.

Y a la vida

Porque me ha dado la oportunidad de vivir experiencias muy gratas, encontrar grandes amigos sinceros, conocer personas maravillosas y ampliar mis conocimientos.

INDICÉ GENERAL

INTRODUCCIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
JUSTIFICACIÓN.....	8
OBJETIVOS.....	10
General.....	10
Específicos	10
HIPÓTESIS	10
METODOLOGÍA	11
CAPITULO I LA CAPACITACIÓN.....	13
1.1. ¿Qué es una organización?	13
1.1.1. La escuela como una organización.	16
1.2. Concepto de capacitación	17
1.2.1. Objetivo de la capacitación.....	20
1.2.2. Los beneficios que aporta la capacitación	20
1.2.3. Finalidad de la capacitación	22
1.2.4. Propósitos que busca la capacitación	23
1.3. Proceso de la capacitación como un área formación educativa desde un enfoque laboral.....	27
1.3.1. Etapas de la capacitación.....	28
1.3.2. Técnicas para detectar las necesidades.....	39
1.3.3. Modalidades para impartir un curso.	43
1.3.4. ¿Qué es la pedagogía laboral?	44
1.4. Marco legal.....	45

CAPITULO II ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE; DESDE UNA TENDENCIA CONSTRUCTIVISTA 46

2.1. Breve reseña de lo que es la Pedagogía 47

2.2. Relación entre Pedagogía y Didáctica 49

2.3. ¿Qué es la tendencia constructivista? 52

2.4. Concepto de estrategia 55

2.5. Concepto de Enseñanza 56

2.6. ¿Qué es el Aprendizaje? 58

2.7. Estrategias de enseñanza 60

2.8. Estrategias de aprendizaje 63

2.9. Estrategias de enseñanza aprendizaje 65

2.10. Tipo de estrategias según su momento de utilización 68

2.11. Clasificación de las estrategias 69

CAPÍTULO III INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (INEA) 82

3.1. Breve reseña histórica sobre la educación de los adultos 82

3.2. ¿Qué es el INEA? 86

3.2.1. Objetivo del INEA. 89

3.2.2. Visión 90

3.2.3. Misión. 90

3.2.4. Estructura (organigrama) 91

3.3. ¿Qué es el MEVyT? 97

3.3.1. Propósitos 98

3.3.2. Características del MEVyT. 99

3.3.3. Competencias a desarrollar 101

3.3.4. Modalidades de estudio 101

3.3.5. Vertientes del MEVyT.....	102
3.3.6. Niveles educativos que se imparten en el INEA.....	104
3.3.7. Ejes temáticos.....	105
3.3.8. Módulos del MEVyT.....	107
3.3.9. Metodología del MEVyT.....	111
3.3.10. Esquema curricular por vertiente.....	112
CAPÍTULO IV PROPUESTA PEDAGÓGICA	119
4.1. Objetivo del Proyecto	119
4.2. Población Objetivo	120
4.3. Desarrollo de la investigación	121
4.4. Desarrollo de la propuesta	124
4.4.1. Detección de las necesidades de capacitación.....	124
4.4.2. Programa de capacitación para atender las necesidades.....	125
4.4.3. Implementación y realización del programa de capacitación:.....	156
4.4.4. Evaluación de los resultados de la capacitación:	161
CONCLUSIÓN	172
ANEXOS	175
Anexo 1: Entrevista para el Técnico Docente.....	175
Anexo 2: Cuestionario.....	176
Anexo 3: Encuesta dirigida a los Asesores Educativos.....	178
ÍNDICE ALTERNO.....	179
Índice de Tabla	179
Índice de figuras	180
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	181

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se compone de cuatro capítulos, en el primer capítulo denominado *La capacitación*, se mencionan algunas definiciones del concepto, así como diferentes modelos de la misma y las fases que se deben considerar para su diseño, también se enlistan los beneficios que se obtienen al implementarla, además de cubrir las necesidades prioritarias de la empresa. Para la detección de las necesidades de cualquier empresa es fundamental conocer que técnicas son las adecuadas y en qué consiste cada una de estas, por ello en este capítulo se da una breve descripción de las mismas. Es importante tener conocimiento de las modalidades que se puede elegir para el diseño un programa de capacitación por ello se mencionan las más usuales. Toda empresa o institución debe considerar a la capacitación como una alternativa que ayuda al buen funcionamiento de la misma y es obligación de esta capacitar a su personal desde su ingreso y durante su periodo laboral, estando estipulado como parte de las leyes mexicanas.

Pasando al segundo capítulo *Estrategias de enseñanza aprendizaje desde una tendencia constructivista*, se presenta una breve explicación de lo que es la pedagogía y la didáctica con el fin adentrarse al fenómeno educativo el cual es amplio y complejo. Posterior se presentan varias definiciones sobre el concepto de estrategias de enseñanza-aprendizaje, además se muestra una clasificación de estas por diferentes autores como Julio Pimienta Prieto, Frida Díaz Barriga, Gerardo Hernández, Sergio Tobón, y Juan Antonio García, quienes mencionan la importancia de implementar estrategias en el proceso educativo.

El tercer capítulo dedicado al *Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)*, describe el motivo por el cual se fundó esta institución y los objetivos que persigue. En este capítulo se presenta un análisis de su organización y las funciones que cada uno de los integrantes cumple, además se detalla el programa educativo que el INEA implementa para la enseñanza de sus beneficiarios, desde los niveles académicos, hasta las modalidades y contenidos educativos que ofrece.

En el cuarto capítulo que es *La propuesta pedagógica*, se describe cada uno de los pasos que se realizaron para este proyecto, empezando desde el acercamiento a la institución, pasando a la convivencia e interacción directa con los involucrados de quienes se obtuvo información importante que permitió identificar las principales problemáticas que padecían, esto dio como resultado la propuesta de un programa de capacitación sobre estrategias de enseñanza aprendizaje. Por lo tanto se prosiguió al diseño del curso comenzando con la elección del método para el diseño del programa, la modalidad para ejecutarlo, su duración, es decir se presenta toda la planeación del programa de capacitación sobre estrategia de enseñanza-aprendizaje y se mencionan los resultados obtenidos después de la ejecución.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Los asesores educativos del INEA cuentan con una formación pedagógica para desempeñar su labor educativa?

JUSTIFICACIÓN

La elección del tema se debe a la importancia que tiene todo individuo a la educación y los adultos no son la excepción, ya que la educación es el medio que contribuye al desarrollo del individuo y por consecuencia a la sociedad, sin embargo es un sector en el cual pocas autoridades se involucran.

El perfil de ingreso de los asesores del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), es de personas solidarias que contribuyen a la labor educativa del país, en su mayoría son personas amas de casa o estudiantes de preparatoria que apoyan como parte de su servicio social y en algunos casos estudiantes de secundaria. Ellos no tiene una formación específica sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, los asesores reciben una capacitación la cual es insuficiente, ya que solo se limita a aspectos administrativos, sobre el llenado de registros o la resolución de dudas que se generan durante la capacitación, así como fechas de aplicación de exámenes y avances en los módulos de estudio por parte de los educandos, por tal razón se propone una intervención pedagógica a través de cursos de capacitación, dirigido a los asesores educativos del INEA del municipio de Tepetlixpa, siendo útiles como apoyo en su labor docente.

Es importante tener una formación sólida en cualquier profesión u oficio que los sujetos realizan en su día a día, la cual incluye conocimientos teóricos y práctico para mejorar las habilidades, esto con un solo propósito, mejorar en cada una de las actividades que los individuos ejecutan, por ello se busca dar apoyo a los asesores educativos del INEA, a través de la capacitación sobre recursos, en específico sobre el conocimientos y uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje, para que se apoyen de estas herramientas y las puedan implementar con los contenidos que encuentran en el

programa educativo del INEA que es el Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT), La capacitación tiene como propósito, proveer de herramientas a los asesores las cuales les serán útiles en su quehacer pedagógico.

Anteriormente los asesores recibían una capacitación de introducción que duraba ocho horas las cuales se dividía en dos sesiones es decir en dos días consecutivos asistía cuatro horas diaria y posteriormente tomaban una capacitación mensual, actualmente la integración como asesor es por línea los interesados en ser asesores debe de tomar el curso de inducción, que tiene una duración variada, ya que consiste en el tiempo que se le dedique en terminar el curso y obtener la constancia que acredite ser asesor educativo del INEA, posteriormente los asesores reciben capacitaciones trimestrales, pero como se mencionó anteriormente, se enfocan a aspectos administrativos y a conocer la estructura del programa educativo MEVyT, como las vertiente y nivel educativo que ofrece, la secuencia de los módulos que corresponden en el plan de estudio de cada nivel o vertiente y la forma de trabajar. El integrarse al INEA, sin un perfil o formación sobre conocimientos y habilidades con relación a la enseñanza, es un limitante para ser asesor educativo, además de que los requisitos son básicos; como el ser personas solidarias, con disponibilidad de tiempo y gusto por la enseñanza, los cuales son requisitos importantes y de sentido común, no son suficientes para ejercer una labor tan importante como lo es la enseñanza. Por esta razón se propongo la capacitación, como un apoyo en favor de los asesores del municipio de Tepetlixpa, la cual será beneficiosa en su desempeño docente, además este trabajo puede ayudar a demostrar la importancia de la capacitación dentro de la institución, para que posteriormente se pueda implementar en los demás municipios vecinos.

OBJETIVOS

General

- Capacitar a los asesores educativos del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) de la plaza comunitaria “La fuente del saber”, del municipio de Tepetlixpa, Edo. de México sobre el conocimiento y la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje, como apoyo en su labor educativa.

Específicos

- Identificar cuáles son las principales problemáticas de aprendizaje en la plaza comunitaria.
- Proponer Ideas sobre la elaboración del curso.
- Determinar qué modelo de capacitación se utilizara para el diseño del curso de capacitación.
- Elegir los recursos más adecuados para diseñar el curso de capacitación.
- Seleccionar estrategias de enseñanza aprendizaje que se adecuen a la resolución del problema.
- Diseñar el curso de capacitación.
- Ejecutar y evaluar el curso.

HIPÓTESIS

Hi

- La capacitación sobre estrategias de enseñanza aprendizaje mejorara la labor educativa de los asesores educativos de INEA.

Ha

- La capacitación sobre estrategias de enseñanza aprendizaje no garantiza una mejor labor educativa de los asesores educativos del INEA.

METODOLOGÍA

Está sustentada en las dos formas de investigación la cuantitativa al utilizar un proceso de estadística a través de la encuesta y la cualitativa al emplear la entrevista, la observación y la utilización de cuestionarios, para obtener información. A continuación se menciona cada una de las habilidades que requiere la implementación de las técnicas utilizadas en este proyecto de investigación, de acuerdo a Mendoza, Alejandro (2005).

- Encuesta: Aplicar la encuesta exige dominar los principios básicos de la entrevista, y la elaboración del instrumento requiere algunos conocimientos especiales sobre el tema.
- Entrevista: Lo que implica la técnica es facilidad de expresión, establecimiento de rapport, claridad para plantear preguntas, redacción de las respuestas, tratamiento de conductas negativas o agresivas, manejo de situaciones imprevistas, etcétera.
- Observación: implica ser un buen observador con objetividad, paciencia, tacto, capacidad de análisis y síntesis, percepción de mensajes verbales y no verbales, conocimiento general del área, evento o fenómeno que se va a observar, concentración, rapidez de escritura, etcétera.
- Cuestionario: La aplicación del cuestionario es relativamente sencilla, contrario a su elaboración, que exige observar una serie de criterios específicos.

Es importante definir el enfoque cuantitativo como

Secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se

analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (Hernández, 2014, pág. 4)

Así mismo el método cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos, “los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos” (Op. Cit. Hernández, 2014, pág. 7).

Concluyendo con la experiencia que se tuvo en el curso y lo que los participantes aprendieron durante el mismo. Con el interés que ellos mostraron, además de su participación se pudo crear material educativo el cual les permite mejorar el aprendizaje en sus educandos. Logrando así el objetivo de este proyecto de investigación, además de la colaboración de los participante para innovar en su labor educativa.

CAPITULO I LA CAPACITACIÓN

En este capítulo se detalla lo que es una organización, la conceptualización de la misma y como una escuela o institución educativa es considerada una organización, así mismo se describe el significado de la capacitación desde una definición conceptual, hasta el proceso que implica su ejecución. También se presentan las bases legales en las cuales se sustenta la implementación de un programa de capacitación.

Al hablar de capacitación se puede inferir sobre cuestiones empresariales (empresas, empleados, organizaciones formales, etc.) pero no es así, la capacitación es un término universal que puede ser abordado desde diferentes disciplinas, en este capítulo la capacitación analiza desde el área educativa. Por lo cual se menciona la finalidad que tiene la ejecución de un programa de capacitación y también los beneficios que puede aportar en el funcionamiento de una organización educativa, para obtener mejores resultados y cumplir con los objetivos que cada organización se establece. Así mismo, se describen en términos generales, las etapas que diferentes autores proponen para desarrollar un programa de capacitación, que tienen como objetivo lograr un mejor aprendizaje en los participantes y como consecuencia mejores conocimientos, habilidades y competencias para un mejor desempeño laboral dentro de la organización educativa a la cual pertenecen los capacitados.

1.1. ¿Qué es una organización?

El individuo se encuentra rodeado e involucrado en una sociedad convertida en organizaciones, donde las personas están conformada por interés con otras personas y por consiguiente con organizaciones. El ser humano es un ser social que no vive aislado sino en convivencia y en relación con sus semejantes, debido a sus necesidades individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar unos con otros, formando organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual de cada sujeto no podría alcanzar, por ello se crean las organizaciones.

Actualmente la palabra organización tiene tres acepciones como lo menciona Much, (2005). “una etimológica que proviene del griego *órganon*, que significa instrumento; otra que se refiere a la organización como una entidad o grupo social; y otra más que se refiere a la organización como etapa del proceso administrativo” (pág. 2), en este trabajo de investigación se tomara la segunda opción, que es la que se relaciona al área educativa, por ello es necesario tener claro el concepto de organización, la cual es considerada como “un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (Chiavenato, 2007, pág. 6). Todas las organizaciones hacen, producen u ofrecen algo hay organizaciones que comparten actividades con otras, hacen o producen lo mismo, pero cada organización tiene diferentes objetivos o misiones.

Lo importante es personalizar la organización a través sus productos o servicios para que no solo sean artículos o servicio comunes en el mercado, sino que tengan una personalidad propia. Cada organización debe desarrollar competencias y habilidades esenciales que ayuden a mejorar sus productos o servicios, por ello es primordial capacitar a los colaboradores de las organizaciones a las que pertenecen. De acuerdo con Chiavenato (2006) para considerar una organización esta tiene que cubrir tres condiciones al mismo tiempo y regirse por cuatro principios fundamentales.

Las tres condiciones son:

- Interacción entre dos o más personas.
- Deseo y disposición para la cooperación.
- Finalidad de alcanzar un objetivo común

Los principios fundamentales de las organizaciones son:

- División del trabajo
- Especialización
- Jerarquía
- Amplitud administrativa

A continuación se detalla de cada uno de los principios básicos por los cuales debe regirse una organización.

1. División del trabajo: El objetivo inmediato y fundamental de cualquier tipo de organización es producir bienes o servicios. Para ser eficiente, la producción debe basarse en la división del trabajo, que consiste en descomponer un proceso complejo en una serie de pequeñas tareas.
2. Especialización: Es consecuencia de la división del trabajo cada órgano o cargo tiene funciones y tareas específicas y especializadas.
3. Jerarquía: Este concepto es otra consecuencia del principio de división del trabajo y de la diversificación funcional en la organización. La pluralidad de funciones impuesta por la especialización requiere el desdoblamiento de la función de mando, cuya misión es dirigir las actividades para que cumplan en armonía sus respectivas misiones. Esto significa que la organización necesita una estructura jerárquica.
4. Amplitud administrativa: Indica el número de subordinados que un administrador puede supervisar. Cuando un administrador tiene muchos subordinados, su amplitud de mando es amplia.

Las organizaciones son creadas por las personas para alcanzar objetivos y constituyen un sistema de relaciones personales que resultan en una relación formal entre personas, con los mismos intereses, formando así organizaciones más complejas por el amplio número de personas involucradas, ya sea como colaboradores de la organización o consumidores de los servicios prestados por dicha empresa.

Como se menciona anteriormente, toda organización es formada por un grupo de personas que buscan un objetivo en común establecido por la empresa u organización por eso cada uno cubre diferentes funciones, “las organizaciones se caracterizan por una división de trabajo bien definida, [que] es la razón de ser de la organización y esto cubre la especialización y diferenciación de cada tareas de los colaboradores de la empresa” (Chiavenato, 2006, pág. 74), es importante que los integrantes de la institución a la que pertenecen se actualicen constantemente ya que toda empresa “como es natural

está sujeta a un sin número de situaciones que pueden resolverse a través de la capacitación” (Siliceo, 2015, pág. 27). Entre las organizaciones formales se encuentren las instituciones educativas (ver tabla 1) sea cual sea el nivel académico que impartan.

Tabla 1. Clasificación de organizaciones

Clasificación de organizaciones		
• Empresas industriales	• Hospitales y laboratorios	• Cine y teatro
• Bancos y financieras	• Radio y televisión	• Empresas de publicidad
• Escuela y universidades	• Empresas periodísticas	• Clínicas
• Tiendas y comercios	• Empresas de consultoría	• Restaurantes
• Iglesias	• Empresas de auditoría	• Centros comerciales

Tabla.1. Fuente de información, Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos; el capital humano de las organizaciones. 8 va ed., Mc Graw Hill, México, 2007, p.7.

1.1.1. La escuela como una organización.

Una organización es un espacio donde debe existir el trabajo cooperativo entre dos o más personas, las cuales establecen objetivos que buscan lograr a través de actividades programadas. Y una escuela o institución educativa dedicada a brindar un servicio como lo es la educación también puede considerarse como una organización, “la educación [...] es la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad” (Siliceo, 2015, pág. 17), las organizaciones educativas son entornos para socializar, difundir, interiorizar, concientizar y perfeccionar a los sujetos a través de conocimientos y experiencias.

Existen varias denominaciones para referirse al lugar o contexto donde se educa, donde se lleva a cabo la acción educativa o la formación de las personas, donde se realiza el proceso de enseñanza aprendizaje escuela, universidad, institución educativa, institución de educación superior, organización escolar, centro educativo, colegio. Algunas de ellas sirven para

señalar o especificar el nivel educativo al que corresponde la educación que se imparte: preescolar, básica, primaria y secundaria, media y superior. Estas denominaciones se refieren a organizaciones de educación formal. Es decir al sistema educativo altamente organizado y estructurado jerárquica y cronológicamente, [...] Existen organizaciones que orientan su acción a la educación no formal, a actividades programadas, organizadas fuera del sistema escolar, pero dirigidas hacia el logro de objetivos educativos definidos. (Sandoval, 2006, pág. 45)

No importa el nivel educativo que imparta cualquier institución educativa, todas son consideradas organizaciones ya que “hay una similitud entre la escuela y la [organización] ambas tiene que ser funcionales” (Quintero, 2007, pág. 13). Por ello concebimos las instituciones educativas como una organización donde se crean y recrean los aprendizajes con una intención determinada, “son lugares privilegiados para la educación, que permiten al hombre desarrollarse entre tres vertientes: personal, social y moral” (Tobón S. P., 2010, pág. 33) para una integración en la sociedad.

Teniendo claro que es una organización y que la capacitación es indispensable para el logro de los objetivos que cada organización se establece, es momento de pasar al concepto de capacitación, para comprender su importancia en cualquier empresa.

1.2. Concepto de capacitación

Es momento de hablar sobre la capacitación para ello se retoman alguna definiciones de diferentes autores iniciando con Siliceo (2015) el menciona que:

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un camino en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador [...], la capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidades de los colaboradores. (pág. 27)

La capacitación también es considerada como un “medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier persona” (Ahumana, 2010, pág. 24), lo que le permite a la persona capacitada mejorar en su función laboral.

Otro autor es Chiavenato (2007), el menciona que la capacitación es un:

Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (pág. 386)

También Pacheco (2007), define a la capacitación como:

Un proceso dirigido a mejorar la calidad de los recursos humanos en las organizaciones, basándose en elementos y recursos que sean necesarios para incrementar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes, o mejorar la productividad [...] siendo este un procesos continuo e integral. (pág. 16)

Otra aportación sobre el término de capacitación se encuentra en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social la cual concibe a la capacitación como:

Procesos continuos de enseñanza-aprendizaje, que propician en los participantes la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño de funciones productivas en sus actividades laborales, al interior de una empresa o institución.

Considerando lo anterior es momento de dar una definición que se oriente más al área educativa siendo la línea a seguir en este trabajo de investigación, tomado en cuenta las referencias anteriores se puede definir la capacitación como *un proceso*

sistematizado orientado a la adquisición e incrementación de conocimientos, habilidades y competencias especializadas, para el mejor desempeño y cumplimiento de los objetivos que cada organización se establece. Donde la personas también debe de tener una actitud positiva ante un proceso de capacitación, ya que esto les puede ayudar a realizar sus actividades de la mejor manera dentro de cualquier organización.

Como se observó en las definiciones anteriores se habla que la capacitación es un medio del cual la persona capacitada tiene una modificación de conducta. De acuerdo a Chiavenato (2007), el menciona que el contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta:

1. Transmisión de información: el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos. Normalmente, la información es general, preferentemente sobre el trabajo, como información respecto a la empresa, sus productos y servicios, su organización y políticas, las reglas y los reglamentos, etc. También puede involucrar la transmisión de nuevos conocimientos.
2. Desarrollo de habilidades: sobre todo las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas.
3. Desarrollo o modificación de actitudes: se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas. Puede involucrar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre todo en relación con los clientes o usuarios (como en el caso de la capacitación de vendedores, cajeros, etc.) o técnicas de ventas.
4. Desarrollo de conceptos: la capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de

generalización para desarrollar gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios.

1.2.1. Objetivo de la capacitación

Actualmente se está dando una mayor importancia al proceso de capacitación en las organizaciones, ya que ayuda a “promover el conocimiento, es indudablemente uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura del trabajo y productividad dentro de cualquier organización y [...] constituye en una de las responsabilidades esenciales de toda la empresa” (Siliceo, 2015, pág. 28). De la cual se pone más atención en una mejor coordinación y planeación de la misma y se tiene claro que la capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente para proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades aptitudes y actitudes para desempeñar el puesto de trabajo que se tiene. Para el éxito de la capacitación se deben tener objetivos claros Chiavenato (2007) menciona que los principales objetivos de la capacitación son:

1. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

1.2.2. Los beneficios que aporta la capacitación

Uno de los beneficio que la capacitación aporta es que las personas que ocupan un puesto en las diversas organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y forma, sin tener dificultades en su realización, ya que la capacitación aporta e incrementa los conocimientos que el trabajador debe saber, es fundamental prepararlo para

responsabilidades y logro de los objetivos. Dos puntos básicos que destacan en el concepto de la capacitación y por consecuencia resultan beneficiosos de la misma de acuerdo a Silíceo (2015) son:

- Las organizaciones [dan] la base para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria.
- No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización.

La capacitación como se menciona es un proceso que incluye conocimientos no solo conceptuales, también procedimentales, para ello la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las sesiones de capacitación, es indispensable para adquirir o desarrollar habilidades en los trabajadores para un mejor desempeño, es fundamental que se les dé un seguimiento, como también una evaluación.

Un programa de capacitación puede dar grandes beneficios y actualmente se está apostando en ella para un mejor éxito en las organizaciones, actualmente ya no se ve como un gasto, sino como una inversión a futuro, en favor de cada institución, “la visión de la capacitación se centra como una inversión que permitirá desarrollar al empleado y a la empresa misma. El resultado puede ser más sustancial y favorable, siempre y cuando se cubran realmente las necesidades de la capacitación” (Ahumana, 2010, pág. 22). Pero si no se tiene claro los objetivos de la misma esto puede terminar en una inversión inútil. Se deben definir y establecer objetivos claros, retadores, alcanzables y medibles a corto, mediano y largo plazos.

La capacitación en todo momento tiene que ser orientada, alineada y subordinada a la planeación, donde se tengan en cuenta los objetivos y necesidades a cubrir dependiendo de los plazos establecidos, “la capacitación [...] que se aplique en las organizaciones debe concebirse precisamente como modelos de educación [...] los cuales es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los

valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales” (Siliceo, 2015, pág. 18), para coincidir y apoyar a los objetivos y metas organizacionales, teniendo claro las necesidades que llevan a la implementación de un programa de capacitación del personal, esto debe ser un compromiso con todo el personal involucrado para establecer el trabajo en equipo.

Para que la capacitación sea efectiva en una organización, ésta deberá estar enfocada a cumplir con una función muy importante, formar y educar en forma sistémica a los trabajadores. La educación tiene un papel indispensable dentro de la sociedad ya que es considerada como “el proceso social a través del cual se desarrolla en nosotros, patrones de comportamiento y en gran medida determinan el éxito que logramos en nuestra existencia” (Quintero, 2007, pág. 13). Por esta razón la capacitación debe ser un proceso planeado, constante y permanente que permita que los participantes, puedan adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo o adquirir valores, y gusto por el aprendizaje en equipo.

1.2.3. Finalidad de la capacitación

Como todo actuar tiene una finalidad, el proceso de capacitación no es la excepción, su finalidad es “ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización” (Chiavenato, 2007, pág. 386). La capacitación es un acto intencional que proporciona, los medios, que permiten la adquisición de aprendizajes, conocimientos teóricos, prácticos, o técnicos especializados en algún área específica, los cuales son fundamentales para ejecutar cualquier actividad, tomando en cuenta los esfuerzos de cada individuo y su interés por aprender.

El aprendizaje implica un cambio de conducta que se presenta constantemente y en todos los individuos a través de las experiencias que se tienen día a día, por ello es indispensable que los individuos en proceso de capacitación tengan una actitud positiva ya que “todo esfuerzo de capacitar debe orientarse a que la persona aprenda a aprender, para aprender a ser y así pueda hacer” (Siliceo, 2015, pág. 22), a efecto de que los

individuos de todos los niveles de la organización a la que pertenecen, puedan desarrollar más rápidamente sus funciones adquiriendo aquellas actitudes y habilidades que les favorezca en su desempeño laboral.

1.2.4. Propósitos que busca la capacitación

Con base en la experiencia práctica profesional Siliceo (2015), concluye que son ocho los propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación siendo los siguientes:

1. *Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y los valores de la organización*

El éxito en la realización de estas cinco tareas, dependerá del grado de sensibilización, concientización, comprensión y modelaje que se haga del código de valores corporativos. No existe un vehículo que históricamente haya mostrado mejores resultados en este renglón, que los procesos educativos.

2. *Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales*

Las técnicas educativas modernas y la psicología humanista aplicadas a la vida de las organizaciones, han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado, es indicador indiscutible de la efectividad en el aprendizaje. Los verdaderos cambios de actitud en sentido evolutivo logrados invariablemente mediante procesos educativos, son requisito indispensable y plataforma básica para asegurar cambios en las organizaciones. Ante la permanencia del cambio en nuestro entorno, este segundo propósito constituye una aplicación de gran demanda y actualidad.

3. *Elevar la calidad del desempeño*

Identificar los casos de insuficiencia en los estándares de desempeño individual por falta de conocimientos o habilidades, significa haber detectado una de las más importantes prioridades de capacitación técnica, humana o administrativa. Sin embargo, habrá de tenerse presentes que no todos los problemas de ineficacia se encontrarán su solución por la vía de la capacitación, y que en algunos casos los problemas de desempeño deficiente requerirán que la capacitación se dirija a los niveles superiores del empleado en quien se manifiesta la dificultad, pues la inhabilidad directiva es indiscutible generadora de problemas de desempeño.

Casos de actuación deficiente respecto de los estándares, pueden presentarse igualmente en el personal de reciente ingreso a la empresa o al puesto, como individuos con un periodo razonable largo en el puesto.

4. *Resolver problemas*

La alta dirección enfrenta cada día más la necesidad de lograr metas trascendentes con altos niveles de excelencia en medio de diversas dificultades financieras, administrativas, tecnológicas y humanas. Si bien los problemas organizacionales son dirigidos en muy diferentes sentidos, el adiestramiento y la capacitación constituyen un eficaz proceso de apoyo para dar solución a muchos de ellos. La educación organizacional, en sus diferentes formas, sumadas a los programas de extensión universitaria y a los planes de asistencia profesional formal conducidos por el consultor externo, representan una invaluable ayuda para que el personal vaya resolviendo sus problemas y mejorando su efectividad.

5. *Habilitar para una promoción*

El concepto para una promoción de desarrollo y planeación de carrera dentro de una empresa es práctica directiva que atrae y moviliza al personal a permanecer dentro de ella. Cuando esta práctica se realiza sistemáticamente, se apoya en

programas de capacitación que permiten que la política de promociones sea una realidad al hablar íntegramente al individuo para reconocer exitosamente el cambio desde el puesto actual hacia otro de mayor categoría y que implican mayor responsabilidad. Este punto es de vital importancia, pues el contar con una filosofía incompleta de desarrollo de personal, que no considera al proceso de capacitación como parte integrante de su política, hará que se pierda personal valioso con el consecuente daño a la continuidad operativa y productiva de los demás miembros de la organización. Adicionalmente, la práctica y política de formar reemplazos debe constituirse en un pilar del desarrollo de la organización.

6. Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa

Las primeras impresiones que un empleado o trabajador obtengan de su empresa, habrán de tener un fuerte impacto en su productividad y su actitud hacia el trabajo y hacia la propia organización. La alta dirección y relaciones industriales asegurarán que existe un programa sistemático que permita al nuevo colaborador conocer y entender cuestiones como:

- Historia de la empresa.
- Su misión, valores y filosofía.
- Sus instalaciones.
- Ubicación geográfica.
- Los miembros del grupo ejecutivo.
- Las expectativas de la empresa respecto del personal.
- Las políticas generales y específicas de relaciones industriales y recursos humanos.
- Los procesos productivos y los productos mismos.
- Los mercados y sistemas de comercialización de la empresa.
- Los medios y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, así como los sistemas de reconocimiento.

Este programa, de cuyo cumplimiento son responsables el ejecutivo del área del nuevo empleado y relaciones industriales, deberá incluir también aspectos vinculados directamente con el trabajo a realizar, como son los objetivos, políticas y procedimientos, estructura organizacional, estándares de desempeño, normas del departamento en que se ingresa el nuevo colaborador, así como los objetivos, las políticas y la descripción de su puesto. Un programa eficaz de inducción y orientación al personal es, sin duda alguna, una inversión que produce muy altos dividendos.

7. Actualizar conocimientos y habilidades.

Un constante reto directivo consiste en estar alerta de nuevas tecnologías y métodos para hacer que el trabajo mejore y la organización sea más efectiva. Los cambios tecnológicos realizados en las empresas, producen a su vez modificaciones en la forma de llevar a cabo las labores. Es importante entonces, que desde el momento de planear este tipo de cambios, se consideren prácticamente las implicaciones que tendrán en materia de conocimientos y habilidades. Visualizar oportunamente y actuar en consecuencia, redundará en un ánimo favorecedor del cambio y se logrará una implementación eficaz y el mantenimiento del mismo. Recuerdes que un gran enemigo del cambio y del desarrollo es la obsolescencia en los conocimientos y preparación del personal. La actualización es una forma no sólo de desarrollo sino de supervivencia.

8. Preparación integral para la jubilación.

He aquí otra forma de entender la capacitación como responsabilidad social de la empresa. La jubilación en México, también mal denominada retiro, es una etapa vital a la que no se le otorga la importancia que realmente tiene, y por lo tanto no se destinan recursos a su planeación adecuada.

El poner en marcha esfuerzos institucionales en materia educativa representa estabilidad y desarrollo para la empresa y mejoramiento educativo de la calidad de vida de los trabajadores en general.

1.3. Proceso de la capacitación como un área formación educativa desde un enfoque laboral

La educación es un proceso dirigido a formar al hombre y prepararlo para la vida, por ello su importancia en la sociedad, y el apostar en ella, como un medio eficaz de mejora en el desempeño de las personas, por tal razón las organizaciones se valen de ella a través de programas de capacitación “utilizada como una forma de educación en el medio laboral, que hace posible que el individuo adquiera habilidades, conocimientos y destrezas necesarias en el trabajo que desempeña [...]. Permite [...] que el trabajador reciba beneficios en su productividad y en su desarrollo social y personal” (Pacheco, 2007, pág. 45). Es importante ver la capacitación desde una concepción educativa, no solo quedarse con la visión puramente empresarial, esto llevara al éxito ya que.

La satisfacción del aprendizaje a partir de una adecuada formación laboral debe ser entendida en su sentido dinámico como incremento de nuevos aprendizajes en el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo económico, político, social y cultural de los estudiantes. La enseñanza es una actividad de profesionalización y capacitación crítico reflexiva de los profesionales; la interacción es una actividad de profunda relación entre profesor y alumnos, y estos entre sí. La interacción didáctica es un intercambio que implica en el profesor y en los alumnos nuevos modos de acercamientos, basados en el respeto mutuo y en la búsqueda permanente de funciones y roles de realización humana; llegar a ser profesional exige capacidad para enfrentarse con flexibilidad ante los problemas y actuar justificadamente con buenos estilos de dirección ante ellos. (Leyva, 2010, pág. 112)

Es indispensable que los estudiantes se enfrente directamente a los problemas y contextos en los cuales se profesionalizaran, “El proceso de formación [...] debe responder a la dinámica del cambio cultural [...] en tal sentido es necesario disminuir la separación entre el aula y el mundo exterior; estableciendo el vínculo entre las disciplinas o la profesión” (Leyva, 2010, pág. 113), que se estudia, con el objetivo de conocer la realidad y aportar mejores conocimiento y soluciones a los problemas ya que se viven familiarizado con la realidad.

1.3.1. Etapas de la capacitación.

A lo largo de los párrafos anteriores se ha dicho que la capacitación es un proceso planificado y sistematizado, bueno es momento de demostrar el porqué, toda implementación de programas de capacitación, tiene paso a seguir en este caso etapas. En las líneas siguientes se mencionan las diferentes etapas que algunos autores consideran prioritaria en cualquier programa de capacitación. Comenzando con Mendoza (2005), menciona que “la capacitación es un sistema sumamente complejo formado esquemáticamente por cuatro etapas (ver figura 1) o subsistemas” (pág. 42), las cuales son:

- La determinación de necesidades
- Elaborar los programas
- Realizar la capacitación.
- Evaluar y dar seguimiento

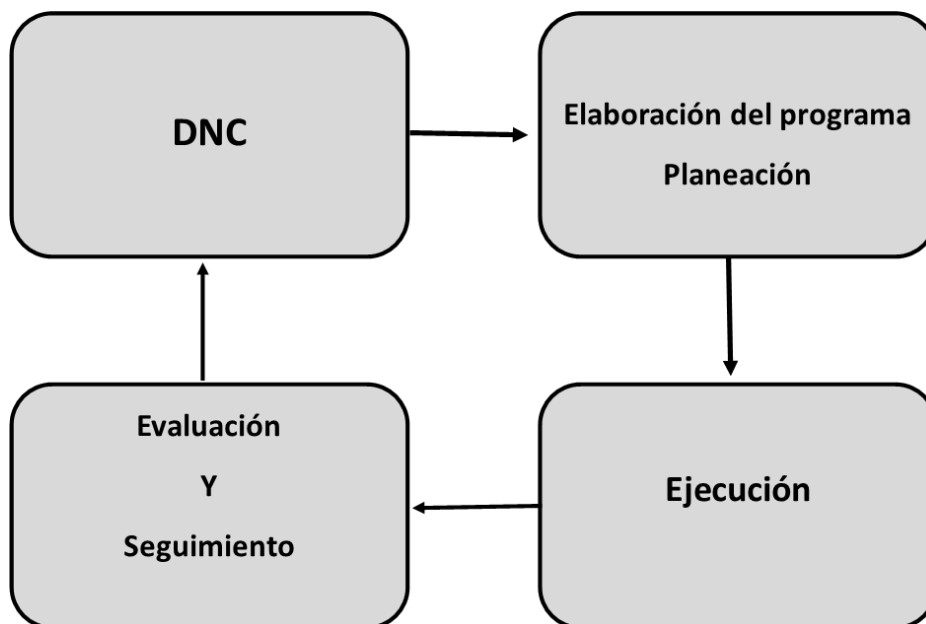


Figura 1: Sistema de capacitación y desarrollo.

Fuente de información, Mendoza, Alejandro. (2005). *Manual para determinar Necesidades de capacitación y desarrollo* 5 a. ed., reimp. 2015. Trillas, México, p. 42.

Mendoza (2005), concibe la detección de necesidades de capacitar DNC, como el punto de partida cuyos resultados son la guía para las etapas siguientes y es vital para no capacitar por capacitar ya que ayuda a prever la información, creando el vínculo entre los objetivos de la institución y los programas de capacitación. Con relación a las otras etapas Mendoza no pone mucho énfasis en ellas, pero si las considera importantes, para lograr el éxito en cualquier programa de capacitación teniendo en cuenta que se debe seguir un orden en la secuencia anteriormente mencionada.

Otro autor es Siliceo (2015), él menciona que el proceso de capacitación debe satisfacer cinco etapas (ver figura 2) de las cuales da una breve descripción de lo que implica cada una de las ellas dentro del programa de capacitación.

- Detección de necesidades
- Definición de objetivos
- Elaboración y coordinación de programas
- Ejecución de programas
- Evaluaciones

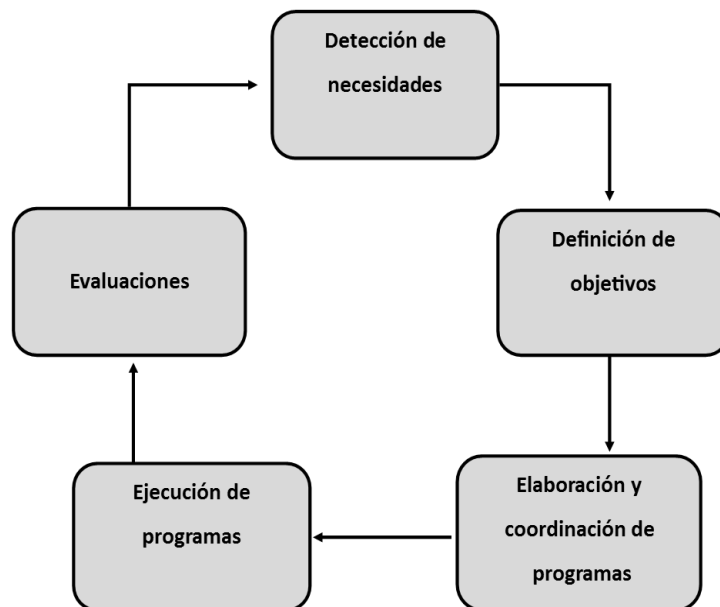


Figura 2: Etapas del proceso de capacitación y desarrollo.

Elaboración propia, basado de Siliceo, Alfonso. (2015), "Capacitación y desarrollo de personal", 5 a. ed. Limusa, México.

Detección de necesidades:

Es la fase del proceso que cuya calidad y precisión dependerá en un alto porcentaje los resultados que se obtengan, esto se debe a que la detección de necesidades constituye el único y sólido fundamento y justificación de cualquier programa de capacitación por ello es indispensable el diagnóstico. Existen diversos métodos y técnicas para la detección de las necesidades que más adelante se mencionaran.

Definición de objetivos:

De los objetivos estratégicos y optativos de la dirección general, se desprenderán los objetivos de cada una de las áreas que integran la empresa, de esta manera, todas estarán vinculadas a un fin común. La capacitación está dirigida a dar apoyo sólido y consistente a los objetivos organizacionales. La fijación de metas y objetivos del programa se basa en el diagnóstico y en la identificación de indicadores u escenario del éxito de la organización.

Elaboración y coordinación de programas:

Esta etapa que constituye el paso de la detección de necesidades a la solución de problema descrito, requiere de un alto grado de creatividad por parte del especialista, ya sea interno o externo, que pondrá en juego su experiencia, conocimientos y perspicacia para lograr las metas y soluciones deseadas. Esta etapa de planeación u organización implica:

- Involucramiento de los diferentes niveles de mando interesados mediante sesiones de comunicación entre todos ellos y él o los especialistas.
- La clasificación de las necesidades detectadas con base en los siguientes criterios:
 - Niveles organizaciones:
 - ✓ Directivo-ejecutivo
 - ✓ Mandos intermedios
 - ✓ Técnicos
 - ✓ Operativos
 - Tipo de necesidades:
 - ✓ Técnicas

- ✓ Humanas
- ✓ Administrativas
- Metas que impactan a:
 - ✓ Corto
 - ✓ Mediano
 - ✓ Largo plazo

Ejecución de programas:

Ningún plan tiene sentido ni justificación si no es llevado a la acción. Esta etapa consiste en la instrumentación de todos y cada uno de los componentes del programa, asegurando los pequeños detalles a cada momento y manteniendo una estrecha y constante comunicación por parte del responsable general con los involucrados directamente e indirectamente en la realización y éxito del programa. El resultado de cualquier evento de capacitación se empieza a sentir desde su organización. Poner en marcha los preparativos con suficiente anticipación, asegura la asistencia del instructor adecuado, la participación de los interesados, la disponibilidad del lugar. Del equipo, etc. Y la sustitución en cada caso dado, proporciona al menos el cincuenta por ciento del éxito del evento aún de que éste inicie.

Evaluaciones:

Conocer los resultados de cada paso del programa, permitirá hacer correcciones y ajustes inmediatos que beneficien al resto del plan. Aplicando los instrumentos de evaluación diseñados oportunamente, se conoce el impacto logrado por cada evento y sus resultados, los que se analizan y sirven de base para aplicar ajustes, modificaciones y adiciones a las fases futuras del plan.

Por ultimo tenemos a Chiavenato (2007), quien describe al proceso de la capacitación como un “acto intencional para proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. El aprendizaje es un cambio de conducta que se presenta cotidianamente y en todos los individuos” (Chiavenato, 2007, pág. 388). La capacitación debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada, a efecto de que los individuos de todos los niveles de la

empresa puedan desarrollar más rápidamente sus conocimientos y aquellas actitudes y habilidades que les beneficiarán a ellos y a la empresa.

Así, la capacitación cubre una secuencia programada de hechos que se pueden visualizar como un proceso continuo, cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite, por ello la capacitación se visualiza como un ciclo (ver figura 3.), para Chiavenato el proceso de capacitación se compone de cuatro etapas (ver figura 4.) las cuales son:

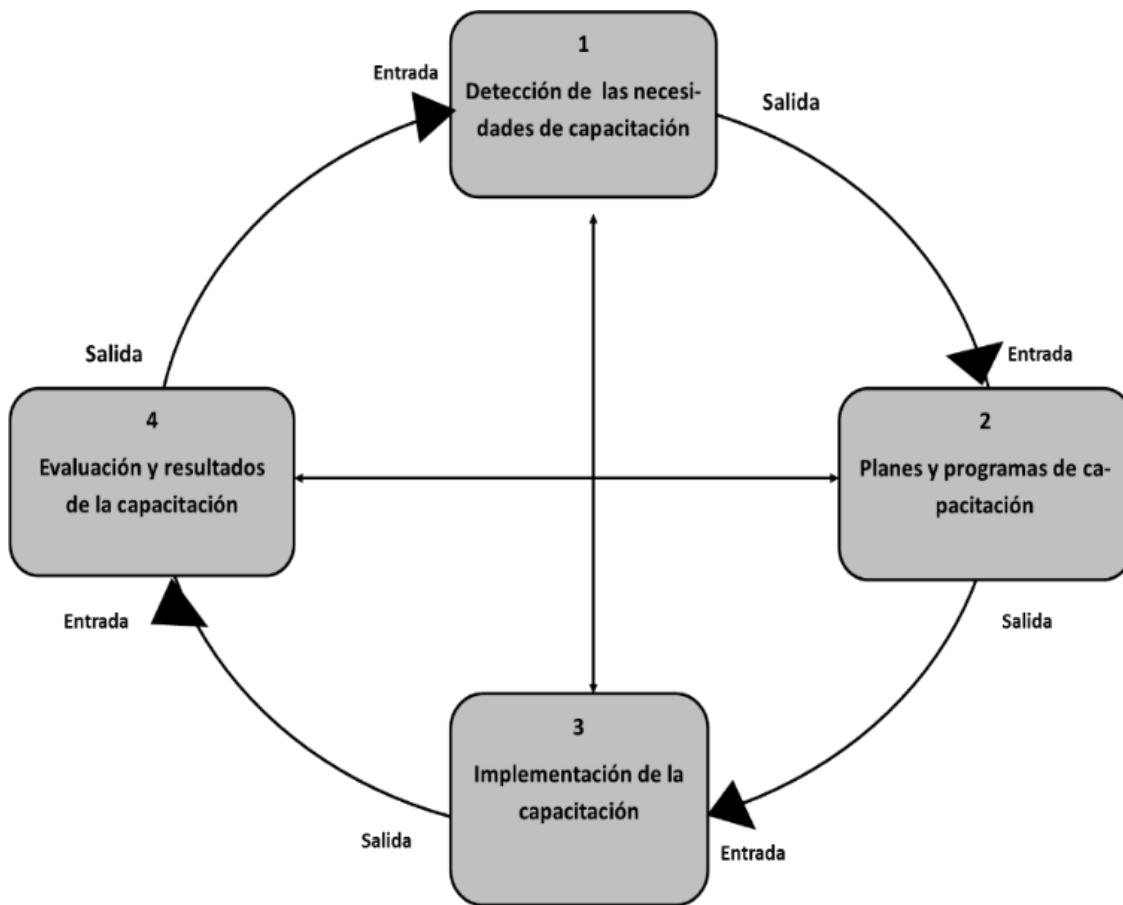


Figura 3: Ciclo de la planeación.
Fuente de información, Chiavenato. (2007), Administración de los recursos; el capital humano de las organizaciones. 8 va. ed. Mc Graw Hill. México. p.389.

El implementar un programa de capacitación, es una acción cíclica y es importante seguir la secuencia de cada una de las etapas, sin omitir ninguna para el logro de los objetivos planteados desde el inicio. Un beneficio de seguir un orden, son los errores cometidos en la ejecución de un programa de capacitación, los cuales se identifican y al momento de volver a ejecutar nuevamente el programa de capacitación permite corregirlos. A continuación se detallan cada una de las cuatro etapas que componen un programa de capacitación, propuesto por Chiavenato (2007), como también las acciones que le corresponde a cada una.

- Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- Programa de capacitación para atender las necesidades.
- Implementación y realización del programa de capacitación.
- Evaluación de los resultados

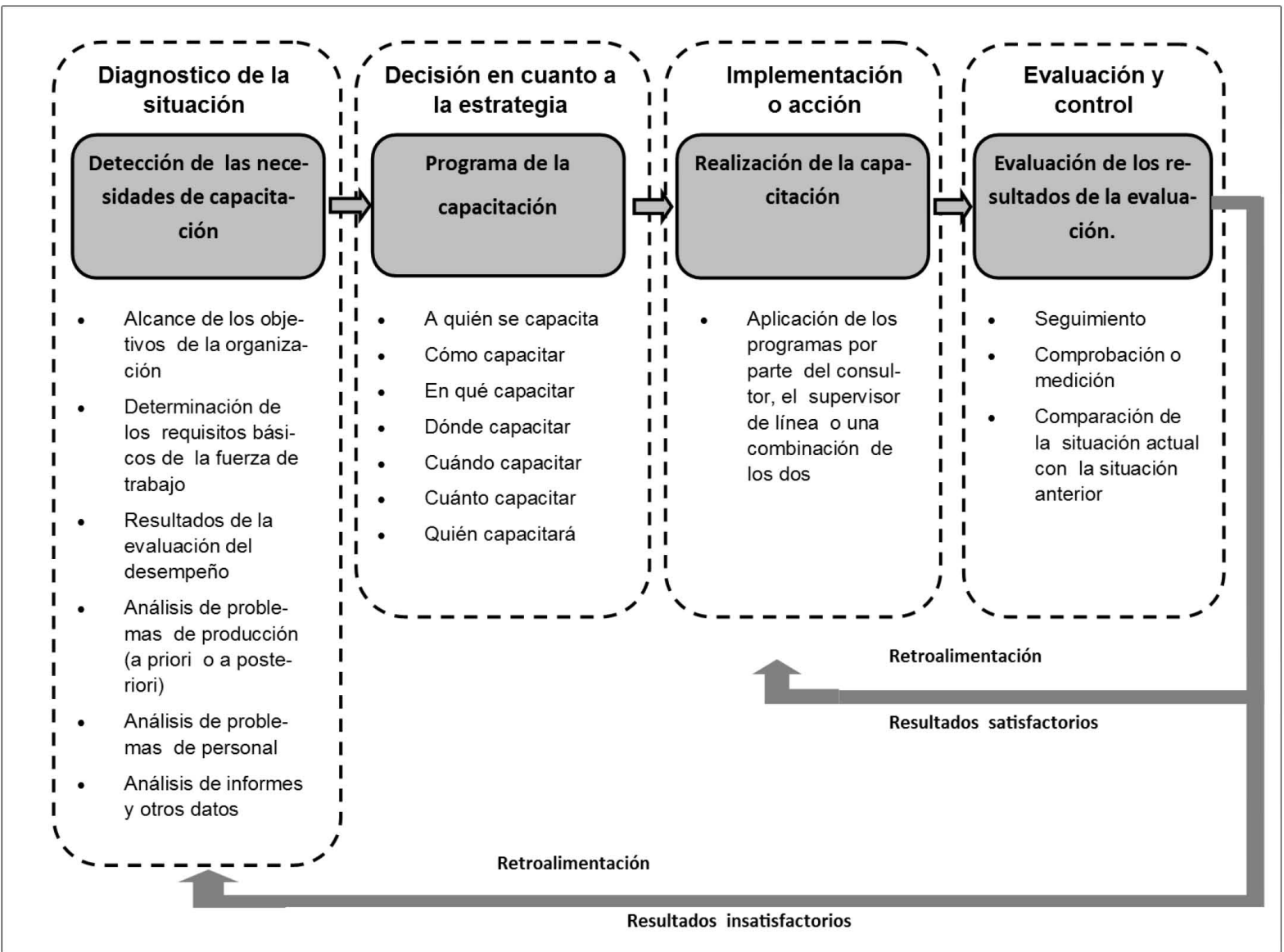


Figura 4: Proceso de la capacitación.

Fuente de información, Chiavenato. (2007), *Administración de los recursos: el capital humano de las organizaciones*. 8 va. Ed. Mc Graw Hill. México. p. 39.

Detección de las necesidades de capacitación:

Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. La detección de las necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles de análisis:

1. Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional.
2. Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación.
3. Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.

Programa de capacitación:

Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y la prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas. En otras palabras, una vez efectuada la detección y determinadas las necesidades de capacitación, se pasa a preparar el programa. El programa de capacitación se sistematiza y sustenta en los aspectos siguientes que deben ser identificados durante la detección:

- ¿Cuál es la necesidad?
- ¿Dónde fue determinada en primer lugar?
- ¿Ocurre en otra área o división?
- ¿Cuál es su causa?
- ¿Es parte de una necesidad mayor?
- ¿Cómo resolverla: por separado o en combinación con otras?
- ¿Es necesario tomar alguna medida inicial antes de resolverla?
- ¿La necesidad es inmediata? ¿Cuál es su prioridad en relación con las demás?
- ¿La necesidad es permanente o temporal?
- ¿Cuántas personas y cuántos servicios serán atendidos?
- ¿Cuánto tiempo hay disponible para la capacitación?
- ¿Cuál es el costo probable de la capacitación?

- ¿Quién realizará la capacitación?

La detección de las necesidades de capacitación al tomar en cuenta los aspectos anteriores debe proporcionar la siguiente información para poder trazar el programa de la capacitación:

- ¿QUÉ se debe enseñar?
- ¿QUIÉN debe aprender?
- ¿CUÁNDO se debe enseñar?
- ¿DÓNDE se debe enseñar?
- ¿CÓMO se debe enseñar?
- ¿QUIÉN lo debe enseñar?

Desglosando lo anterior: Un programa de capacitación requiere de un plan que incluya los siguientes puntos:

- Atender una necesidad específica para cada ocasión.
- Definición clara del objetivo de la capacitación.
- División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
- Determinación del contenido de la capacitación.
- Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
- Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales, entre otros.
- Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:
 - Número de personas.
 - Tiempo disponible.

Implementación de la capacitación:

Es la tercera etapa del proceso de capacitación. Una vez diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su implementación. La implementación o realización de la capacitación presupone el

binomio formado por el instructor y el aprendiz. Los aprendices son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa que necesitan aprender o mejorar sus conocimientos sobre alguna actividad o trabajo. Los instructores son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa, que cuentan con experiencia o están especializadas en determinada actividad o trabajo y que transmiten sus conocimientos a los aprendices.

La implementación de la capacitación depende de los factores siguientes:

1. Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización. La decisión de establecer programas de capacitación depende de la necesidad de mejorar el nivel de los empleados. La capacitación debe significar la solución de los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas o percibidas.
2. La calidad del material de capacitación presentado. El material de enseñanza debe ser planeado a fin de facilitar la implementación de la capacitación. El material de enseñanza busca concretar la instrucción, facilitar la comprensión mediante la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento de la capacitación y racionalizar la tarea del instructor.
3. La cooperación de los gerentes y dirigentes de la empresa. La capacitación se debe hacer con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones en un conjunto de esfuerzos coordinados. Para mantenerlos, se requiere de un gran esfuerzo y entusiasmo por parte de todos aquellos que están ligados al asunto, además de que implica un costo que se debe considerar como una inversión que producirá dividendos en el mediano y corto plazos, no como un gasto inactivo y sin rendimiento alguno. Es necesario contar con el espíritu de cooperación del personal y con el respaldo de los directivos, pues todos los jefes y supervisores deben participar en la implementación del programa.
4. La calidad y preparación de los instructores. El éxito de la implementación dependerá de los intereses, la jerarquía y la capacidad de los instructores. El criterio para seleccionar a los instructores es muy importante. Éstos deben reunir

cualidades personales como: facilidad para las relaciones humanas, motivación, raciocinio, didáctica, facilidad para comunicar, así como conocimiento de la especialidad. Los instructores pueden ser seleccionados de entre los distintos niveles y áreas de la empresa. Deben conocer las responsabilidades de la función y estar dispuestos a asumirlas.

5. La calidad de los aprendices. La calidad de los aprendices influye en los resultados del programa de capacitación. Los mejores resultados son obtenidos cuando se selecciona debidamente a los aprendices, en función de la forma y el contenido del programa y de los objetivos de la capacitación, de modo que las personas formen un grupo homogéneo.

Evaluación de los resultados de la capacitación:

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos:

1. Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados.
2. Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa.

Todo programa de capacitación requiere de una secuencia e implementación de etapas, las cuales se acaban de mencionar a través de tres autores, en su mayoría son muy similares, en algunos casos solo cambia el nombre, ya que las acciones a realizar son las mismas, ejemplo de ello es la detección de necesidades, como se puede observar, en los tres casos es la primera etapa a tener en cuenta, considerada como el punto de partida o el diagnóstico de las necesidades que se buscan cubrir, eligiendo las que requieren mayor prioridad, es importante tener bien claro que es lo que se busca lograr a través de la capacitación.

Para ello existen diversas técnicas o métodos que ayudan a obtener un mejor diagnóstico de las problemáticas existentes en cualquier organización las cuales se mencionan a continuación.

1.3.2. Técnicas para detectar las necesidades.

Existen diferentes medios para hacer una detección de las necesidades de capacitación, algunos autores las mencionan como métodos y otros como técnicas, ambos son válidos. Pero para tener claro a que se refiere cada una de ellas se da una breve descripción de lo que implican además de ser consideradas como “instrumentos o medios para el logro de los objetivos, dan las estructuras necesarias para la consecucion de los mismos” (Andueza, 2007, pág. 40), sirven como guías en un programa de capacitación ya que muestran las necesidades a cubrir y eso evita la divagación de acciones. La detección de las necesidades de capacitación “es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en información relevante. Gran parte de esta información se debe agrupar sistemáticamente” (Chiavenato, 2007, pág. 395), y para ello existen diversas formas de obtener información confiable.

Los medios principales empleados para hacer la detección de las necesidades de capacitación propuestos por Mendoza (2005) son los que se muestran a continuación en la siguiente tabla (2) donde se describe las características de cada una, además de las habilidades que requiere el ejecutor, también se menciona el nivel de dificultad que requiere la ejecución de la técnica elegida.

Tabla 2. Técnicas para la detección de necesidades de capacitar.

Técnicas para la detección de necesidades		
Técnicas	Habilidades requeridas	Nivel de dificultad
Entrevista	Las que implica la técnica: facilidad de expresión, establecimiento de rapoort, claridad para plantear preguntas, redacción de las respuestas, tratamiento de conductas negativas o agresivas, manejo de situaciones imprevistas, etcétera	Alto, aunque disminuye cuando la entrevista es dirigida o semidirigida
Observación	Las que implica ser un buen observador: objetividad, paciencia, tacto, capacidad de análisis y síntesis, percepción de mensajes verbales y no verbales, conocimiento general del área, evento o fenómeno que se va a observar, concentración, rapidez de escritura, etcétera.	Alto

Cuestionario	La aplicación del cuestionario es relativamente sencilla, no así su elaboración, que exige observar una serie de criterios	Bajo
Encuesta	Aplicar la encuesta exige dominar los principios básicos de la entrevista, y la elaboración del instrumento requiere algunos conocimientos especiales	Medio
Lista de verificación	Mínimas, aunque la explicación del propósito de la sesión y el manejo de objeciones exige manejo de la dinámica grupal y habilidades básicas de exposición	Bajo
De las tarjetas	Mínimas, ya que la elaboración del material y su aplicación son muy simples. La explicación del propósito de la sesión y el manejo de objeciones exige manejo de la dinámica grupal y de habilidades mínimas de exposición	Bajo
Periodo de actuación	La elaboración de los instrumentos y la aplicación exige habilidades y conocimientos especializados, lo cual puede resolver con ayuda de un asesor	Muy alto
Inventario de habilidades	Esta técnica exige que se explique claramente al jefe del personal por investigar los propósitos que se persiguen y la forma en que se recabará la información. Algunos supervisores piensan que dar a conocer las necesidades de capacitación de los subordinados implica manifestar sus propias fallas y ocultan información, de modo que este aspecto exige un manejo hábil del investigado. La técnica también exige objetivar para recabar información veraz y confiable	Medio
Pruebas de desempeño	Especializadas para la elaboración de los instrumentos (pruebas teórico-prácticas); su aplicación es relativamente simple	Muy alto
Reuniones de grupo tipo corrillos	Para manejar grupos de discusión y, por tanto, la dinámica de grupo	Medio
Comités	Las señaladas arriba	Medio
Tormenta de ideas	Las inherentes al manejo de grupos, aunque en este caso se requiere apertura mental, la aceptación de enfoques no convencionales y el dominio de la tormenta de ideas	Alto
Simulación	Especializada para la elaboración y aplicación de estudios de caso, roleplaying, etcétera	Muy alto
Evaluación de méritos	La elaboración de los formatos de evaluación de méritos no es muy complicada, en particular si se dispone de algunos modelos. Sin embargo, su aplicación supone un proceso delicado en el que están involucrados muchos factores y que exigen el dominio de la técnica y muchas variables de la vida organizacional	Alto
Planeación de carrera	Dominio de consultoría o de orientación profesional, de los puestos involucrado, sus titulares, las líneas de ascenso, etcétera	Muy alto
Centros de evaluación	Muy especializada desde la concepción del proyecto hasta el dominio de técnicas que permitan apreciar las diferentes dimensiones gerenciales que se evalúan	Muy alto

Tabla 2. Técnicas para la detección de necesidades de capacitar. *Fuente de información,* Mendoza, Alejandro. (2005). Manual para determinar Necesidades de capacitación y desarrollo 5ta. Ed., Trillas, México, 2005, (reimp. 2015) p. 166-167.

Otro autor es Siliceo (2015), el detalla los método para la detección de necesidades (ver tabla 3) en su mayoría son similares a los propuestos por Mendoza.

Tabla 3. Métodos para la detección de necesidades.

Métodos para la detección de necesidades.	
Métodos	Descripción

Comités de asesoría	Se integran regularmente por miembros de los diversos niveles ejecutivos, y en algunas empresas se crean también por área funcional, como producción, finanzas, investigaciones y desarrollo, ventas, etcétera. Su propósito básico es determinar que problemas se resuelven vía capacitación, y establecer prioridades para su atención.
Centros de evaluación	En su mayor parte han sido utilizados para proceso de selección y desarrollo de ejecutivo: consientes básicamente en la formación de un grupo de personal directivo que realiza ejercicios y pruebas que permitan conocer sus fuerzas y debilidades y predecir sus posibilidades de éxito en el desempeño de actividades ejecutivas.
Encuestas de actitud	Son realmente efectivas para medir los niveles de satisfacción en el trabajo y normalmente la información obtenida permite descubrir diferentes necesidades de capacitación.
Grupos de discusión	El método implica reunirse con empleados que representan un área específica de trabajo. Un primer beneficio de este sistema es que crea sentido de compromiso del personal para con las actividades de capacitación a realizar, pues lo concibe como "su programa".
Entrevistas con el personal	Es un método de resultados eficaces, pues precisa al detalle las necesidades individuales de capacitación. Su desventaja y razón para ser menos usado que otros, es el tiempo que consume y, por lo tanto, su costo. Resulta recomendable cuando se pretende explorar otras áreas de interés –además del diagnóstico de necesidades de capacitación–, pues permite, a diferencia de los cuestionarios, establece una relación más estrecha y captar la no verbalidad.
Entrevista de salida	Mi experiencia en campo de la consultoría me ha mostrado que los altos índices de rotación de personal, están manifestando en muchos casos problemas y necesidades de capacitación, principalmente en los niveles de supervisión hacia arriba. La confiabilidad en estas entrevistas depende en gran parte de la objetividad y habilidad de quien las realiza para obtener respuestas honestas del empleado entrevistado.
Petición expresa	directiva Algunos ejecutivos llegan a solicitar que ciertos colaboradores se les impartan capacitación en un tópico específico. En este caso es responsabilidad del área de capacitación asegurar que el problema existente se resuelva por esta conducta u que la necesidad haya sido debidamente diagnosticada.
Observación de conducta-actitud	de El supervisor (en cualquier nivel de mando), apoyado por los especialistas de capacitación, pueden realizar observaciones directas y cotidianas de la conducta del personal para identificar necesidades de capacitación, generalmente referidas a habilidades técnicas y actitudes. El inconveniente que presenta para algunas organizaciones es doble: tiempo y costo.
Evaluación de desempeño	de Un sistema de evaluación del desempeño adecuadamente diseñado y manejado, permitirá poner de manifiesto las fuerzas y debilidades del desempeño individual, e indica las necesidades de capacitación y desarrollo. Presenta ventajas respecto al tiempo y costo y reporta, como beneficio adicional importante, genera sentido de compromiso en el empleado y supervisor, puesto que ambos se involucran en el diagnóstico y elaboración del plan de mejoramiento a seguir.
Reportes de desempeño	y de Existen muchas organizaciones que sistemáticamente preparan informes relativos a aspectos de desempeño general de su personal, como productividad, ausentismo, seguridad, rotación etc.; esta información, que generalmente es bastante precisa, permite descubrir posibles áreas de oportunidad para la capacitación. Su principal defecto es que señala el problema, pero dice poco o nada con respecto a sus causas. Sin embargo, un análisis cuidadoso y objetivo sirve para determinar si el problema se resuelve o no a través de la capacitación.
Cuestionarios	Algunas empresas usan todavía distintos tipos de cuestionarios que el empleado, o éste con su supervisor, responden en aras de determinar sus necesidades individuales de capacitación. Estos cuestionarios especifican regularmente las áreas más importantes de habilidad, el significado y trascendencia de cada una y buscan identificar la percepción del empleando con respecto a sus necesidades de capacitación en cada área.
Pruebas de habilidad	Para ciertas labores como mecanografía, manejo, computación, etc., es un método eficaz de identificación de necesidades de capacitación. Para usarlo es indispensable asegurar que las pruebas estén relacionadas claramente con el trabajo y que midan aquellas habilidades o destrezas requeridas para un desempeño exitoso del puesto.

Tabla 3. Métodos para la detección de necesidades. Elaboración propia basada de; Siliceo, Alfonso. (2015). *Capacitación y desarrollo del personal*, 5ta. Ed., Limusa, México. p. 201-204.
 Chiavenato (2007), también propone otros medios para la detección de las necesidades para el diseño de un programa de capacitación, que se presenta a continuación (ver tabla.4.).

Tabla 4. Medios empleados para la detección de necesidades.

Medios empleados para la detección de necesidades.	
Evaluación del desempeño	Está permite identificar a aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, así como averiguar cuáles son las áreas de la empresa que requieren de la atención inmediata de los responsables de la capacitación.
Observación	Constatar dónde hay evidencia de un trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el cronograma, desperdicio de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación de personal elevada, etcétera.
Cuestionario	Investigaciones por medio de cuestionarios y listas de control que contengan la evidencia de las necesidades de capacitación.
Solicitud de supervisores y gerentes	Cuando las necesidades de capacitación corresponden a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores suelen solicitar, a lo cual son propensos, capacitación para su personal.
Entrevistas con supervisores y gerentes	Los contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a problemas que se pueden resolver por medio de la capacitación, surgen por medio de entrevistas con los responsables de las diversas áreas.
Reuniones interdepartamentales	Discusiones entre los responsables de los distintos departamentos acerca de asuntos que conciernen a los objetivos de la organización, problemas de operaciones, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.
Examen de empleados	Entre otros se encuentran los resultados de los exámenes de selección de empleados que desempeñan determinadas funciones o tareas.
Reorganización del trabajo	Siempre que las rutinas de trabajo sufran una modificación total o parcial será necesario brindar a los empleados una capacitación previa sobre los nuevos métodos y procesos de trabajo.
Entrevista de salida	Cuando el empleado abandona la empresa es el momento más adecuado para conocer su opinión sincera sobre la organización y las razones que motivaron su salida. Es posible que varias deficiencias de la organización, que se podrían corregir, salten a la vista.
Análisis de puestos	Proporciona un panorama de las tareas y habilidades que debe poseer el ocupante.
Informes de periodos	De la empresa o de producción, que muestren las posibles deficiencias que podrían merecer capacitación.

Tabla 4. Medios empleados para la detección de la necesidades. **Elaboración propia basada de Chiavenato, Idalberto (2007), Administración de los recursos humanos; el capital humano de las organizaciones, 8va. ed. Mc Graw Hill. México.**

Como se puede observar las técnicas que proponen los tres autores en su mayoría son las mismas, estas técnicas o métodos, son los recomendados para realizar el diagnostico en la detección de necesidades de una empresa u organización por excelencia, las cuales arrojaran las necesidades que debe atenderse y darles prioridad a través de la ejecución de un programa de capacitación.

1.3.3. Modalidades para impartir un curso.

Existen diversas formas de impartir un programa de capacitación, el presente trabajo de investigación menciona tres, el curso, el taller y el seminario, cada término tiene diferente concepto y es importante tenerlo claro por tal razón se menciona cada una de las modalidades que se pueden elegir para impartir la capacitación.

El Seminario

Andueza (2007), menciona que “consiste en un estudio sistemático de un tema planeado por un grupo. Se reúne un número pequeño de individuos para efectuar la investigación de un tema elegido, con objeto de lograr el conocimiento completo y específico de una materia” (Andueza, 2007, pág. 92). Otro autor es Julio Pimienta Prieto (2012), el considera al seminario como “una estrategia expositiva por parte del alumno en relación a un tema, puede incluir la discusión o debate, requiere profundidad y el tiempo destinado es largo” (pág. 121).

El taller

De acuerdo al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2003), considera al taller como el lugar donde se hace, construye o repara algo, lugar donde se trabaja cooperativamente, donde se aprende haciendo junto a otros. También Julio Pimienta (2012) define al taller como “estrategia grupal que implica la aplicación de los conocimientos adquiridos en una tarea específica, generando un producto, que es el resultado de cada una de los miembros del equipo” (pág. 123).

El curso

Es considerado por Alfonso Siliceo (2015) “como un recorrido por un conjunto de conocimientos sistematizados a lo largo del tiempo y un recurso a dicho conocimiento.

El curso tiende a revisar y aprovechar lo establecido y realizado en el pasado, aun cuando éste sea próximo. Todo curso enseña fundamentalmente nuevos conocimientos y habilidades” (Siliceo, 2015, pág. 211).

1.3.4. ¿Qué es la pedagogía laboral?

La educación es un proceso dirigido a formar al hombre y prepararlo para la vida, por ello su importancia en la sociedad, y el apostar en ella, como un medio eficaz de mejora en el desempeño de las personas a través de la capacitación “utilizada como una forma de educación en el medio laboral, que hace posible que el individuo adquiera habilidades, conocimientos y destrezas necesarias en el trabajo que desempeña. De esta forma permite [...] que el trabajador reciba beneficios en su productividad y en su desarrollo social y personal” (Pacheco, 2007, pág. 45). Es importante ver la capacitación desde una concepción educativa, no solo quedarse con la visión puramente administrativa, esto llevara al éxito en el logro de objetivos organizacionales.

La idea que predomina actualmente, es que la capacitación debe ser un proceso continuo y no un simple evento que ocurre una sola vez. Para lograrlo, algunas empresas, organizaciones o instituciones recurren a profesionales en el área educativa ya que “la educación es, por lo tanto, la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad” (Siliceo, 2015, pág. 17). Apostando en la capacitación desde un enfoque educativo y viceversa. Pacheco (2007), menciona que:

La pedagogía buscara que la capacitación laboral se vea como una posibilidad para lograr el desarrollo integral de los trabajadores; así como el proceso educativo en el que los empleados aprenderán y mejoraran su potencial. Lograr que sea vista como una necesidad y no como una simple moda pasajera, teniendo en cuenta que esta debe ser de calidad y orientada hacia las verdaderas necesidades en la empresa y de los trabajadores. (Pacheco, 2007, págs. 49-50)

Es importante que los colaboradores de las empresas adquieran competencias laborales, Mendoza (2005) las concibe como la posesión de las condiciones necesarias

para prestar cierto servicio y, más aún, tiene como sinónimo adecuado y apto. La palabra laboral se explica por sí misma relativo al trabajo. De modo que en terminos coloquiales competencia laboral se refiere:

- Al patrón o regla que hay que observar
- Para obtener y/o desempeñar un empleo (negocio, industria, arte, etc.) teniendo las condiciones personales necesarias para ofrecer los servicios y productos que conllevan, de manera apta y adecuada
- En cualquier ambiente de trabajo.

1.4. Marco legal

El proceso de capacitación en México tiene un marco legal que sustenta y regula todo proceso de capacitación. A continuación se presentaran diferentes normas que hablan sobre la capacitación iniciando con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se establece que “las empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación” (Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII).

La Ley Federal del Trabajo menciona que “es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones” (Artículo 3,). Por lo tanto para el logro de los objetivos de cada empresa “todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad” (Artículo 132, Fracción XV).

El Artículo 153-A. establece que los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad,

conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada. Donde “la capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación” (Artículo 153-B).

Por último en el Artículo 153-D se menciona que los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

1. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
2. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;
3. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

Como se puede apreciar el implementar un programa de capacitación no es un gusto sino una necesidad que busca mejorar diferentes necesidades que cada organización presenta y existen diversas normas que lo establecen como obligatorio.

CAPITULO II ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE; DESDE UNA TENDENCIA CONSTRUCTIVISTA

Teniendo claro el proceso de capacitación y las etapas que implica la ejecución de un programa de la misma, es momento de pasar al segundo capítulo, que trata sobre las

estrategias de enseñanza y aprendizaje bajo el un enfoque constructivista, por tal razón, se inicia dando una breve reseña de lo que es la pedagogía para entender la importancia de esta disciplina en la formación del hombre, posteriormente se menciona la relación que tiene la didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje, para ello es importante tener conocimiento sobre los conceptos involucrados en este capítulo, los cuales se conocerán a través de las definiciones de varios autores especializados en el tema y por último se describe lo que es el enfoque constructivista y la importancia de las estrategias de enseñanza aprendizaje en el proceso educativo.

2.1. Breve reseña de lo que es la Pedagogía

Como toda disciplina o ciencia establecida por el hombre tiene una finalidad o propósito en la sociedad, la pedagogía no es la excepción, en los siguientes párrafos se da una breve pero acertada descripción de lo que es la pedagogía y cuál es su finalidad en la sociedad.

Por sus raíces etimológicas pedagogía significa conducción de niños, se cuenta que en Grecia el pedagogo era el esclavo encargado de conducir o cuidar a los niños de familia. A partir de este sentido original, la pedagogía ha tomado cada vez con mayor seriedad y sistematización la categoría de ciencia y arte, cuyo objetivo es la atención al desarrollo de los niños y de los adultos, no sólo en el aspecto intelectual, sino también en el aspecto propiamente formativo o integrador de la persona humana, [...] la pedagogía ocupa un puesto similar al de la didáctica, sólo que con un horizonte mucho más amplio. También es considerada como arte y ciencia, pero su objetivo ya no es el fenómeno de enseñanza -aprendizaje, sino el fenómeno educativo, y no solo de los niños, sino del ser humano en cualquier etapa de su vida. La pedagogía trata acerca de la educación humana, como arte, es la habilidad para educar. Como ciencia, es la sistematización fundamental de los hechos, principios y valores que rigen a la educación humana. (Gutiérrez, 2006, pág. 16)

Como se puede apreciar la pedagogía tiene un papel muy importante en la sociedad, ya que se encarga del fenómeno educativo que engloba al hombre, no solo consiste en el aspecto intelectual, sino también intervienen cuestiones, de aspectos físicos, morales, profesionales, axiológicos y económicos, por eso, su importancia en la sociedad, todo proceso de educación debe ser integral.

La educación es pues un fenómeno que puede asumir las formas y las modalidades más diversas, según sean los diversos grupos humanos y su correspondiente grado de desarrollo; pero en esencia es siempre la misma cosa, esto es, la trasmisión de la cultura del grupo de una generación a la otra, merced a lo cual las nuevas generaciones adquieren la habilidad necesaria para manejar las técnicas que condicionan la supervivencia del grupo. (Abbagnano, 1964, pág. 6)

El fenómeno educativo es complejo y a lo largo de la historia humana, han existido diferentes movimientos y corrientes que buscan dar solución a las diversas problemáticas de la sociedad (ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o políticas). A través de la pedagogía, se pretende dar respuesta, ya que es una “disciplina que comprende, busca la explicación y mejora permanente de la educación y de los hechos educativos, implica en la transformación ética y axiológica de las instituciones formativas y de la realización integral de todas las personas” (Medina, 2009, pág. 7), lo cual se logra con ayuda de las diversas disciplinas como lo son la sociología, la psicología, la historia, la antropología, la política, etc., estas son indispensables para entender y comprender los contextos y situaciones que cada sujeto vive, logrando formular los fines educativos que la sociedad requiere en ese contexto y tiempo específico.

Como se menciona la pedagogía “formula los fines de la educación, las metas que deben alcanzarse, mientras que la psicología, la sociología, la didáctica, etc., se limitan a proporcionarnos los medios propios para la consecución de esos fines, ayudan a indicarnos los caminos que debemos recorrer para alcanzar esas metas” (Abbagnano,

1964, pág. 9), en favor del hombre y su educación y por consecuencia la mejora de la sociedad.

Actualmente se pretende a través de la educación y “la nueva pedagogía [que] desarrolla capacidades en el educando, como enseñarle a investigar, descubrir, experimentar, razonar, comunicarse, expresarse, escuchar” (Andueza, 2007, pág. 16), que el sujeto ya no sea un ser pasivo en su proceso educativo, sino que se interese en su formación, ya que la educación es la socialización entre las personas y los conocimientos obtenidos a lo largo de la vida, la educación es un “proceso humano-social a través del cual se incorporan al ser humano los valores y conocimientos de una sociedad dada” (Siliceo, 2015, pág. 17), donde las personas adquieren la cultura de su sociedad, por eso es conveniente que las personas se involucren en la construcción de su conocimiento e intervengan sobre las problemáticas de su contexto y den soluciones a las mismas, la educación activa “aumenta la capacidad de crítica, la inventiva, el espíritu de colaboración, la toma de decisiones, el enfrentamiento ante nuevas situaciones. Por ello el alumno debe conocer la motivación que lo impulsa a actuar, así como la finalidad de su actividad” (Andueza, 2007, pág. 16), todo esto para lograr la supervivencia en el mundo tan cambiante en el que vivimos actualmente.

A lo largo de la historia han surgido diversas disciplinas y ciencias que buscan apoyar al proceso educativo, ejemplo de ello es la didáctica, la cual apoya al fenómeno educativo, específicamente al proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula. Siendo una disciplina que requiere de sujetos activos y colaborativos en la adquisición del su aprendizaje y construcción del conocimiento.

2.2. Relación entre Pedagogía y Didáctica

La didáctica surge en apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje, como una innovación, por ser una opción más dinámica para la enseñanza de los educandos, “es la disciplina o tratado riguroso del estudio y fundamentación de la actividad de enseñanza en cuanto propicia el aprendizaje formativo de los estudiantes en los más diversos contextos” (Medina, 2009, pág. 7). La didáctica se encarga del proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula, pero para ello, es indispensable tener una preparación, así

como una actitud positiva al cambio y una actualización constante que exige la educación.

Raúl Gutiérrez, (2006) da una definición de lo que significa la didáctica, también menciona por qué se puede considerar a la didáctica como arte y ciencia al mismo tiempo, “la raíz etimológica de la palabra didáctica *didaskhein*, que significa enseñar, se entiende que estamos frente a una disciplina que trata de esa actividad propia del profesor” (Gutiérrez, 2006, pág. 14), donde el profesor puede ser un artista ya que la didáctica como arte, es el arte de enseñar, “la palabra arte no se refiere necesariamente a la belleza, ni es un objeto material. Arte significa cualidad intelectual práctica, habilidad interna que se manifiesta como una facilidad para producir un determinado tipo de obras y como ciencia la didáctica es la adquisición de esa facilidad de enseñar” (Gutiérrez, 2006, pág. 14). Sin embargo quien enseña puede a su vez transmitir a los aspirantes a la docencia una serie de conceptos claros, ordenados y fundamentados, que tratan de reproducir mentalmente las principales ideas, tesis y procedimientos que componen el arte de la enseñanza.

La didáctica tiene un papel más específico en el proceso educativo, pero no menos importante en la formación del hombre, ella interviene específicamente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje ya que;

Es una disciplina con una gran proyección-práctica, ligada a los problemas concretos de docentes y estudiantes. La didáctica ha de responder a los siguientes interrogantes: para qué formar a los estudiantes y qué mejora profesional necesita el profesorado, quiénes son nuestros estudiantes y cómo aprenden, qué hemos de enseñar y qué implica la actualización del saber y especialmente cómo realizar la tarea de enseñanza al desarrollar el sistema metodológico del docente y su interrelación con las restantes preguntas como un punto central del saber didáctico, así como la selección y el diseño de los medios formativos, que mejor se adecuen a la cultura de enseñar y al contexto de interculturalidad e interdisciplinaridad, valorando la calidad del proceso y de los resultados formativos. (Medina, 2009, pág. 7)

Mientras que la pedagogía se enfoca al fenómeno educativo, considerado como “fenómeno complejo y difícil de definir, es un hecho, una realidad en la que estamos inmersos todos y que tiene por objeto la formación integral del ser humano” (Vásquez, 2010, pág. 18). Por otro lado, la didáctica se encarga del proceso educativo de enseñanza aprendizaje, donde hay dos protagonistas que

Reclaman la interacción entre los agentes que las realizan. Desde una visión activo-participativa de la didáctica, el docente de «docere» es el que enseña, pero a la vez es el que más aprende en este proceso de mejora continua de la tarea de co-aprender con los colegas y los estudiantes. La segunda acepción le corresponde con la voz «discere», que hace mención al que aprende, capaz de aprovechar una enseñanza de calidad para comprenderse a sí mismo y dar respuesta a los continuos desafíos de un mundo en permanente cambio. Los agentes, docentes y discentes, hacen referencia a los protagonistas, que construyen un conocimiento esencial, que se ha ido consolidando y dando respuesta al proceso interactivo o acto didáctico, quienes consideran la actuación didáctica en reciprocidad entre docente y discente, definida como acto comunicativo-interactivo. (Medina, 2009, págs. 6-7)

El papel de la educación en la sociedad es de gran importancia por ello cada ciencia y diversos autores aportan en benéfico ella. Por tal razón las teorías educativas en los últimos siglos, han insistido con creciente interés y lujo de razones y detalles, en la educación centrada en el educando. “En el siglo XXI ha destacado esa revolución copernica, que consiste en colocar al educando, y no al educador, como el personaje central del proceso educativo” (Gutiérrez, 2006, pág. 29). Una de las corrientes más actuales y con más énfasis es el constructivismo del cual se habla a continuación. Finalizando con este apartado se concluye que la Didáctica es el arte de aprender a partir de enseñar.

2.3. ¿Qué es la tendencia constructivista?

De acuerdo a Martínez, E. y Zea, I. (2004), “si la sociedad está en constante cambio por efecto de la transformación del conocimiento se requiere para ello, la necesidad de transformar los modelos y esquemas de pensamiento” (pág. 70), que beneficien el fenómeno educativo, donde la participación de los agentes educativos es indispensable, donde el papel de los docentes cambia, siendo los alumnos el punto central, por ello se requiere la participación de los aprendices y se pone un énfasis en “estudiar los procesos internos del aprendizaje con un enfoque constructivista, es decir que el estudiante es considerado un agente activo en su proceso educativo, donde va construyendo su propio conocimiento a través de la interacción con el medio y donde su estructura cognoscitiva juega un papel determinante” (Muria, 1994), pero sin dejar de lado el papel de los educadores, quienes anteriormente eran considerados como proveedores del conocimiento, ahora pasan a ser guías u orientadores en la construcción del aprendizaje de los estudiantes.

Es importante tener claro que todo proceso de enseñanza aprendizaje es diferente, cada contexto y aprendiz tendrán características diversas, lo cual implica conocer primero el entorno para posteriormente intervenir.

Cada época, cada escenario y cada momento histórico generan determinados retos para la educación, retos que dan [...] una serie de demandas e intereses implícitos y explícitos de la sociedad: los maestros y las maestras, los directivos de la educación, el sector político, los intelectuales, las empresas y las organizaciones sociales. Dichas demandas se convierten en retos cuando se analizan, se comprenden, se discuten y se acuerdan ejes mínimos hacia los cuales se orientan los procesos educativos. (Tobón S. P., 2010, pág. 2)

Muchas teorías y corrientes educativas, buscan la mejora del fenómeno educativo, hay diferentes propuestas, una de ellas es el ya mencionado constructivismo, que también surge como una corriente educativa, para dar soluciones a las problemáticas que aquejan a la educación.

En sus orígenes, el constructivismo surge como una corriente epistemológica preocupada por discernir los problemas de la formación del conocimiento humano. Para Delval, se encuentran algunos elementos del constructivismo en el pensamiento de Vico, Kant, Marx y Darwin, ellos plantearon al igual que los exponentes constructivistas de hoy, que los seres humanos son producto de su capacidad para adquirir conocimientos y para reflexionar sobre sí mismos; lo que les ha permitido anticipar, explicar y controlar la naturaleza y construir la cultura. Así mismo, destacan que el conocimiento se construye activamente por el sujeto y no es recibido de manera pasiva por el ambiente. (Martínez, E. y Zea, I., 2004, pág. 72, citado de Díaz, F., y Hernández, G, 2002)

La corriente constructivista establece que el aprendiz no es un sujeto pasivo, el aprende de forma activa, lo que provoca que el educando sea la parte central del proceso educativo y el docente toma el papel de guía.

La postura constructivista, en la educación “se nutre de los aportes de las distintas corrientes psicológicas, como el enfoque psicogenético de Piaget, la teoría de los esquemas cognitivos, la teoría ausbeliana de asimilación y el aprendizaje significativo, la psicología sociocultural de Vygotsky” (Díaz, 2002, pág. 38). De las ya mencionadas teorías se tomaron, supuestos y principios que consolidaron a la corriente constructivista (ver tabla 5), cada teoría aporta diferentes principios y concepciones del alumno y docente, así como de la enseñanza y el aprendizaje.

Tabla 5. Postulados de los enfoques constructivistas.

Postulados de los enfoques constructivistas		
Enfoque	Concepciones y principios con aplicaciones educativas	Metáfora educativa
Psicogenético	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en la autoestructuración. • Competencia cognitiva determinada por el nivel de desarrollo intelectual. • Modelo de equilibración: generación de conflictos cognitivos y reestructuración conceptual. • Aprendizaje operativo: sólo aprenden los sujetos en transición mediante abstracción reflexiva. • Cualquier aprendizaje depende del nivel cognitivo inicial del sujeto. • Énfasis en el currículo de investigación por ciclo de enseñanza y en el aprendizaje por descubrimiento. 	<p>Alumno: constructor de esquemas y estructuras operatorias. Docente: facilitador del aprendizaje y desarrollo. Enseñanza: indirecta por descubrimiento. Aprendizaje: determinado por el desarrollo.</p>
Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría ausubeliana del aprendizaje verbal significativo. • Modelos de procesamiento de la información y aprendizaje estratégico. • Representación del conocimiento esquemas cognitivos o teorías implícitas y modelos mentales episódicos. • Enfoque experto-novatos. • Teorías de la atribución y de la motivación por aprender. • Énfasis en el desarrollo de habilidades del pensamiento, el aprendizaje significativo y solución de problemas. 	<p>Alumno: procesador activo de la información. Docente: organizador de la información tendiendo pautas cognitivas, promotor de habilidades del pensamiento y aprendizaje. Enseñanza: inducción de conocimientos esquemáticos, significativos y de estrategias o habilidades cognitivas, el cómo del aprendizaje. Aprendizaje: determinado por conocimientos y experiencias previas.</p>
Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje situado en contexto dentro de comunidades de práctica. • Aprendizaje de mediadores Instrumentales de origen social. • Creación de ZDP (Zonas de Desarrollo Próximo) • Origen social de los procesos psicológicos superiores. • Andamiaje y ajuste de la ayuda pedagógica. • Énfasis en el aprendizaje guiado y cooperativo, enseñanza recíproca. • Evaluación dinámica y en contexto 	<p>Alumno: efectúa apropiación o reconstrucción de saberes culturales. Docente: labor de mediación por ajuste de la ayuda pedagógica. Enseñanza: transmisión de funciones psicológicas y saberes culturales mediante interacción en ZDP. Aprendizaje: interiorización y apropiación de representaciones y proceso.</p>

Tabla 5. Postulados Centrales de los enfoques Constructivistas, **Fuente:** Díaz Barriga, F. y Hernández R., G. (2002), Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista, México, McGraw-Hill, pág. 31.

Como se puede apreciar la corriente constructivista se sustenta de diversas teorías, sin dejar de lado el papel que juega cada agente involucrado dentro del proceso educativo. En los últimos años se ha apostado en esta corriente como una opción a los males educativos, en algunos casos con éxito y en otro con rechazo, porque no se obtuvieron los resultados esperados. Esto se debe porque “a menudo los enfoques constructivistas en educación no son muy coincidentes debido a que responden a

diferentes modos de empleo de las teorías y a diversas percepciones sobre la educación escolar, su naturaleza y sus funciones” (Coloma, 1999, pág. 219), también se aplican en diversos contextos (económicos, culturales, sociales y políticos), lo que provoca resultados indistintos en cada contexto.

El presente trabajo de investigación retoma las estrategias de enseñanza aprendizaje de autores constructivistas, para la propuesta de capacitación, que se pretende ejecutar dirigida a los asesores educativos del INEA desde una tendencia constructivista, entendiendo la palabra de tendencia como “la inclinación de los seres humanos para la elección de una determinada dirección, cosa, objeto o ideología” (RAE, 2018). El objetivo de la capacitación, es que los asesores adquieran el conocimiento y las habilidades sobre las de estrategias de enseñanza y aprendizaje, como un apoyo, siendo herramientas de gran utilidad en su labor educativa, con un enfoque más activo, tanto por parte de los docentes como de los educandos, donde estos últimos se involucren más en su propio procesos de enseñanza-aprendizaje y los asesores obtengan una actualización, la cual les permitirá realizar su labor docente de una forma más dinámica y al mismo tiempo que les ayude a responder a las diversas demandas o imprevistos que puedan surgir en su desempeño docente, ya que “la complejidad de los procesos educativos hacen que difícilmente se pueda prever qué sucederá en el aula, por lo que es necesario que el docente cuente con una diversidad de estrategias que le permitan atender las diferentes demandas” (UNESCO, 2009, pág. 78) que el contexto escolar exige.

Teniendo claro lo que implica el fenómeno educativo y especialmente el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como los principios que caracterizan a la corriente constructivista, es momento de conocer lo que implica cada concepto mencionado en este tema, iniciando con el término de estrategia, posteriormente con los de enseñanza y aprendizaje para concluir con el concepto de estrategias de enseñanza-aprendizaje de forma general.

2.4. Concepto de estrategia

El término de estrategias actualmente ha tomado un aspecto general, pero anteriormente, estrategia era común escucharlo en ámbitos militares. “La palabra

estrategia tiene su origen en las palabras griegas *stratos*, que se refiere a ejército, y *agein*, que significa guía. Así mismo, la palabra *strategos* que hacía alusión a estratega, también proviene del latín y del antiguo dialecto griego dórico” (Sierra, 2013, pág. 158), entendiendo que el estratega era el individuo que se encargaba de dirigir o de conducir al ejército en las guerras por el dominio territorial o por imponer su poder, otra definición es tomada de la Real Academia Española (2018) que define a la estrategia como la “habilidad o destreza para dirigir algo”, para obtener éxito en el objetivo propuesto.

Actualmente el término ha sido retomado por las diversas ciencias y disciplinas, dando un cambio en su conceptualización, ya no es un término exclusivo del área militar, sino ahora es universal y retomado por las diferentes áreas disciplinarias que existen. En los últimos años las estrategias tienen diversa concepciones y una de tantas, es en la que son consideradas como un “conjunto de técnicas estructuradas y ordenadas en vista de la consecución de un fin” (Javaloyes, s/f, pág. 13), otra definición sobre “las estrategias se refieren a la creación de diseños complejos basados en el análisis que brinda una posición valiosa y original, articulada con toda una estructura de acciones y comportamientos dirigidos hacia un objetivo determinado” (Visbal, 2017, pág. 74). Se puede observar en las definiciones anteriores, que los autores coinciden en que las estrategias son técnicas o acciones que son de ayuda para lograr obtener éxito en una meta u objetivo propuesto, esto claro, a través de acciones organizadas y dirigidas por un experto o especialista en el tema, ya que él debe diseñar un plan a seguir.

Cabe señalar que la diferencia entre técnica y estrategia, consiste en que la primera es un conjunto de procedimientos científicos para tratar una actividad de enseñanza y la segunda son todas las acciones que componen ese conjunto de actividades de enseñanza y propician el acto de aprender desde la toma de decisiones del docente para crear escenarios de aprendizaje.

2.5. Concepto de Enseñanza

Continuando con el concepto de enseñanza, siendo un término más común escuchar, se presentan algunas definiciones de varios autores para comprender en profundidad a

que se refiere la enseñanza, iniciando con Frida Díaz Barriga y Gerardo Hernández (2002), ellos consideran la enseñanza como “un proceso de ayuda que se va ajustando en función de cómo ocurre el progreso en la actividad constructiva de los alumnos. Es decir, la enseñanza es un proceso que pretende apoyar o, si se prefiere el término andamiar el logro de aprendizajes significativos” (pág. 40) de los estudiantes, donde el papel del docentes es importante, como acompañante en este proceso. Otra definición de la enseñanza, es considerada como un “proceso que facilita la transformación permanente del pensamiento, las actitudes y los comportamientos de los alumnos/alumnas, provocando el contraste de sus adquisiciones más o menos espontaneas en su vida cotidiana” (Vásquez, 2010, pág. 79), toda enseñanza es la transmisión de aprendizajes, con un objetivo, hacer que los alumnos adquieran conocimientos, pero no sólo de forma memorística, sino que ellos asimilen la información, la comprendan y la utilicen en la resolución de situaciones que se presentan en la vida diaria. Actualmente con la nueva reforma educativa (SEP, Modelo Educativo para la educación obligatoria Educar para la vida y la creatividad, 2017) la enseñanza es considerada como un:

Proceso didáctico orientado al desarrollo de conocimiento o habilidades por la vía de acciones -intelectuales, sociales o físicas- que faciliten al estudiante la aprehensión del contenido. Dado que el aprendizaje es un proceso cognitivo individual, la enseñanza ofrece el contenido de los modos más convincentes para que la acción propia de los estudiantes los incorpore. Considerando las múltiples variables asociadas, la enseñanza es una labor que requiere constantes ajustes y rediseños para mantener el rumbo de acción propuesto. La enseñanza requiere el dominio del área de conocimientos, pero también de habilidades para la vinculación interpersonal. (pág. 206)

Se menciona que la enseñanza es la transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas, anteriormente esta se impartía a través de la clase magistral, el dictado o memorización, y los alumnos lograban la retención de información, pero esto no garantizaba que ellos efectivamente la comprendían. En los últimos años a través de

las aportaciones de autores e investigaciones educativas se ha comprobado que el alumno no es pasivo y que el aprende activamente, por ello se está apostando a que construya su aprendizaje “utilizando diferentes medios y estrategias para transmitir [...] experiencias, para que sean asimiladas y aprendidas constantemente y productivamente” (Vásquez, 2010, pág. 17), donde el papel del educador efectivamente cambia, pero sigue teniendo una importancia en la construcción del saber del aprendiz, ya que el “tiene como prioridad ayudar al alumno a lograr un punto de vista cada vez más crítico de su realidad, con la alta responsabilidad que este acto requiere, al mismo tiempo reconoce el aprendizaje de ambos en el proceso de enseñanza aprendizaje” (Pérez, 2004, pág. 46). Anteriormente la enseñanza se consideraba como la transmisión del conocimiento por parte del docente, actualmente ha cambiado esa concepción, ahora enseñar requiere de la elección de contenidos escolares, de una planificación donde es importante diseñar estrategias que ayuden al alumno a organizar, asimilar y sintetizar información, como también tener en cuenta los diferentes contextos escolares y estilos de aprendizaje de los alumnos.

2.6. ¿Qué es el Aprendizaje?

Teniendo claro a lo que se refiere la enseñanza, es momento de pasar al concepto de aprendizaje, para ello se presentaran las siguientes definiciones, Vásquez Fernando (2010) considera al aprendizaje como “un proceso activo, participativo, organizado y de socialización que favorece la apropiación de conocimientos, habilidades, destrezas y la formación en valores” (págs. 14-15), con el propósito de formar al alumno para la vida en sociedad. También el aprendizaje, es considerado “como una actividad cognitiva constructivista [...] pues supone el establecimiento de un propósito, aprender y una secuencia de acciones orientadas a alcanzar o satisfacer este propósito” (Meza, 2013, pág. 195), por tal razón se requiere de una participación activa por parte de los alumnos, así mismo su interés por aprender. En la actualidad, tras un mundo tan cambiante, el papel del estudiante se modifica y debe ser “autónomo, autorregulado, que conoce sus propios procesos cognitivos y tiene en sus manos el control del aprendizaje. En este sentido el aprendizaje resulta eminentemente activo e implica una asimilación orgánica desde dentro” (Kohler, 2005, pág. 29). El estudiante ya no se limita a adquirir

conocimiento, sino que lo construye usando la experiencia previa para comprender y moldear el nuevo aprendizaje, con ayuda de un sujeto más conocedor.

Como se mencionó anteriormente este proyecto de investigación se basa en la teoría del constructivismo, por tal razón es importante saber la concepción que tenían los principales representantes de esta corriente sobre el aprendizaje, iniciando con Jean Piaget, siendo un psicólogo muy reconocido por sus trabajos de investigación los cuales aportaron mucho a la educación.

Para el psicólogo suizo Jean Piaget, el aprendizaje consiste en la generación de estructuras cognoscitivas que se crean a través de la modificación de los reflejos iniciales del recién nacido y que se van enriqueciendo a través de la interacción del individuo con el medio. Estas estructuras se encargan de adquirir la nueva información a través de dos procesos básicos: la asimilación y la acomodación. Cuando el individuo adquiere un nuevo trozo de información que es compatible con alguno de los esquemas que posee lo asimila a tal esquema. Cuando la información es incompatible con los esquemas previos, éstos tienen que ser modificados para acomodarse a la nueva información. Desde esta perspectiva, el aprendizaje no puede ser la memorización de datos sino la incorporación de los datos a esquemas que poseen información organizada en patrones, así como funciones cognoscitivas que operan la información nueva y la ya adquirida. (Gómez, 2000, pág. 40)

Otro autor es Lev Vygotsky quien también aportó grandes investigaciones al campo educativo, considerado uno de los principales representantes de la teoría constructivista por sus grandes pensamientos, él enfatiza en la interacción social porque es un:

Factor clave para el aprendizaje y la transmisión de la cultura. Este enfoque parte de lo que el autor llama la ley genética general del desarrollo cultural que postula que todo lo que forma parte de los procesos cognoscitivos de una persona existió primero entre las personas como una categoría interpersonal

y que posteriormente pasó a ser intrapersonal a través de un proceso de internalización. Un concepto fundamental para la enseñanza, desde esta perspectiva teórica, es el de zona del desarrollo próximo. Vygotsky la definía como aquella en la que el alumno no es capaz de realizar una actividad por sí mismo, pero puede hacerla con la ayuda de otra persona más competente. Para este autor no tiene sentido ayudar al alumno en lo que él puede aprender por sí mismo, ni insistir en que aprenda aquello para lo que aún no está preparado. (Óp. Cit. Gómez, pág.42)

Ya que la enseñanza sólo ocurre en la zona en que el individuo puede desempeñar una actividad con la ayuda de otro. En la teoría de Vygotsky la interacción social juega un papel muy importante, pues de ella depende el desarrollo de los procesos superiores de pensamiento. Lo que hace la interacción en un grupo, es que los pensamientos e ideas sean interiorizados por cada uno de los miembros y luego formaran parte de su propio esquema cognoscitivo. A este enfoque se le llama constructivista porque parte del principio de que la información no es transmitida del maestro al alumno, sino que cada individuo construye el conocimiento asimilando y acomodando la nueva información a su sistema cognoscitivo.

2.7. Estrategias de enseñanza

Es momento de pasar a las estrategias de enseñanza, entendiendo que estas son dirigidas por el docente quien debe ponerlas en marcha. Anteriormente el concepto de estrategias de enseñanza, así como el de estrategias de aprendizaje no era común escucharlos, pero si era usual que las estrategias de enseñanza fueran ejecutadas por los maestros, las más comunes eran la clase magistral, el dictado y la memorización. Pero las nuevas concepciones sobre la educación, exigen que los alumnos ya no solo acumulen infinidad de información, ahora se requiere que los educandos reflexionen sobre lo que aprenden, que participen en las problemáticas de la sociedad y que den su crítica y posibles soluciones, por ello, los educandos pasan a ser el punto central dentro del proceso educativo y el papel del docente cambia a ser guías, lo que implica un mayor compromiso y una constante formación.

Sabemos que no basta con la buena o la mera vocación para ser un maestro. También son indispensables y mucho más en nuestra época conocer estrategias, apropiarse de recursos, estudiar saberes especializados, familiarizarse con obras y autores fundamentales, en fin, capacitarse de verdad en la disciplina didáctica. Y ello demanda enfrentarse a un verdadero campo profesional [...] donde se conjuntan de manera armónica el qué y el cómo del buen enseñar. (Vásquez, 2010, págs. 7-8)

Para dar respuesta al cómo enseñar, es aquí, donde intervienen y dan solución las estrategias de enseñanza, entendidas como un “conjunto articulado de acciones que el docente determina para él y sus estudiantes, con el fin de conseguir que estos últimos alcancen un determinado resultado de aprendizaje” (UDLA, 2015, pág. 5), la gran gama de estrategias de enseñanza, son de gran utilidad para que el docente quien busca que los alumnos adquieran los conocimientos, lo logren de una forma activa. Esto con el fin de que el docente realice su práctica profesional de la mejor manera, logrando adquirir habilidades y conocimientos que le permitan enfrentarse a los retos que implica la enseñanza, la cual requiere de un gran bagaje de habilidades y destrezas, así como herramientas y recursos y que le permitan mejorar y dinamizar su forma de enseñanza.

Todo en beneficio del educando, qué es el que aprende, pero donde el papel del maestro es fundamental ya que es “la figura clave de la enseñanza, considerada esta como un componente del proceso educativo que implica la relación dinámica, consciente y válida entre maestro, tiempos, saberes, recursos, estudiantes, métodos, técnicas y tácticas, valoraciones y mejoramientos” (Ob. Cit., pág. 22), como se acaba de mencionar la enseñanza es un componente dentro del proceso educativo, así como el maestro, quien debe capacitarse y actualizarse constantemente, considerando a las estrategias de enseñanza, como una buena opción para una mejora educativa, las cuales se consideran como “modos de actuar del maestro, que hacen que se generen aprendizajes y por eso, [las] estrategias son el producto de una actividad constructiva, creativa y experiencial del maestro, pensadas con anterioridad al ejercicio práctico de la enseñanza, dinámicas y flexibles según las circunstancias y momentos de acción”

(ídem., pág. 22). En las que se encuentren los alumnos o el entorno que desea crear el maestro.

También las estrategias de enseñanza son consideradas como “el medio o recurso para la ayuda pedagógica, las herramientas, procedimientos, pensamientos, conjunto de actividades mentales y de operación mental que se utilizan para lograr aprendizajes” (Martinez, 2004, pág. 79), son recursos de los cuales los docente se valen para sus prácticas educativas. Otra definición de las estrategias de enseñanza es de Rebeca Anijovich y Mora Silvia (2009), ellas las definen y conceptualizan como “el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando que [los] alumnos comprendan, el por qué y para qué” (pág. 19), del contenido e información presentados.

Las estrategias de enseñanza, son “recursos y procedimientos utilizados por los que tienen a su cargo la enseñanza con el fin de promover aprendizajes significativos. Es decir se proporcionan ayudas al aprendiz con la intención de facilitar un pensamiento más profundo de la información nueva” (Kohler, 2005, págs. 32-33) que han de aprender. La diversidad de estrategias es variada y cada estrategia tiene un propósito diferente, por eso es importante que el maestro domine un bagaje amplio de estrategias así mismo que conozca las características y objetivos que persiguen cada una de ellas.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2003), quien también aporta una definición sobre las estrategias de enseñanza como “procedimientos utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos, que implica actividades conscientes y orientadas a un fin” (pág. 8), da una serie de sugerencias para que el educador tenga éxito en su utilización las cuales se muestran a continuación:

- Deberán ser funcionales y significativas, que lleven a incrementar el rendimiento en las tareas previstas con una cantidad razonable de tiempo y esfuerzo.
- La instrucción debe demostrar que estrategias pueden ser utilizadas, como pueden aplicarse y cuándo y por qué son útiles. Saber por qué, donde y cuando aplicar las estrategias y sus transferencia a otras situaciones.

- Los estudiantes deben creer que las estrategias son útiles y necesarias.
- Debe haber una conexión entre la estrategia enseñada y las percepciones del estudiante sobre el contexto de la tarea.
- Una instrucción eficaz y con éxito genera confianza y creencias de autoeficiencia.
- La instrucción debe de ser directa, informativa y explicativa.
- La responsabilidad para generar, aplicar y controlar estrategias eficaces es transferida del instructor al estudiante.
- Los materiales instruccionales deben ser claros, bien elaborados y agradables.

Otras recomendaciones son retomadas de Frida Díaz Barriga Y Gerardo Hernández (2002) quienes mencionan que para tener éxito en las estrategias de enseñanza se tienen que tomar cinco aspectos para saber qué estrategia es la indicada:

1. Consideración de las características generales de los aprendices (nivel de desempeño cognitivo, conocimientos previos, factores motivacionales, etcétera).
2. Tipo de dominio del conocimiento en general y del contenido curricular en particular, que se va a abordar.
3. La intencionalidad o meta que se desea lograr y las actividades cognitivas y pedagógicas que debe realizar el alumno para conseguirla.
4. Vigilancia constante del proceso de enseñanza (de las estrategias de enseñanza empleadas previamente si es el caso), así como el progreso y aprendizaje de los alumnos.
5. Determinación del contexto intersubjetivo creado con los alumnos hasta ese momento, si es el caso.

2.8. Estrategias de aprendizaje

Es momento de pasar a las estrategias de aprendizaje, en este apartado se muestran algunas definiciones tomadas de autores expertos en el tema. La primera definición es obtenida de Frida Díaz Barriga y Gerardo Hernández (2002) quienes consideran que las estrategias de aprendizaje “son procedimientos (conjuntos de pasos, operaciones o habilidades, que un aprendiz emplea en forma consiente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas” (pág.

234) ya que a través de estos recursos el aprendiz manipula la información, lo que le permite asimilarla. Para Elizabeth Martínez y Enilda Zea (2004), “el alumno es constructor de su propio proceso de aprendizaje a partir de sus conocimientos previos, sus experiencias y la ayuda de la enseñanza medida por el docente” (pág. 71), esto apoyado por recursos como lo son las estrategias de aprendizaje que garantizan un éxito, si el docente las ejecuta consciente y acertadamente en el momento adecuado.

Para otros autores las estrategia de aprendizaje constituyen actividades consientes e intencionales que guían las acciones a seguir para alcanzar determinadas metas de aprendizaje, un rasgo importante de cualquier estrategia es que está bajo el control del estudiante, es decir, que a pesar de que ciertas rutinas pueden ser aprendidas hasta el punto de automatizarse, las estrategias son generalmente deliberadas, planificadas y conscientemente comprendidas en actividades. Dicho en otros términos, las estrategias de aprendizaje “son procedimientos que se aplican de un modo intencional y deliberado a una tarea y que no pueden reducirse a rutinas automatizadas, es decir, son más que simples secuencias o aglomeraciones de habilidades [...] las estrategias tienen un carácter intencional; implican, por lo tanto, un plan de acción (Herrera, 2009, pág. 3), que es la guía de acciones del docente, donde es importante el bagaje sobre diversas estrategias por parte del educador, para no utilizar las mismas constantemente, ya que eso puede volverse tedioso para los alumnos.

Por su parte el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2003), considera las estrategias de aprendizaje como “actividades consientes e intencionales que guían las acciones a seguir para alcanzar determinadas metas de aprendizaje por parte del estudiante” (pág. 9). Son procedimientos que se aplican de un modo intencional en una tarea o actividad y que no pueden reducirse a simples rutinas automatizadas, son acciones y pensamientos que el aprendiz utiliza durante su aprendizaje con la intención de influir en su proceso educativo. Y así como las estrategias de enseñanza tienen características que las identifican y sugerencia para un mayor éxito, las estrategias de aprendizaje también las tienen siendo las siguientes:

- Su aplicación no es automática sino controlada
- Implica un uso selectivo de los propios recursos y capacidades disponibles.
- Las estrategias están constituidas de otros elementos más simples, que son las técnicas de aprendizaje, las destrezas o habilidades.

También Frida Díaz Barriga (2002), menciona que las estrategias de aprendizaje son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas en definitiva y que son tres rasgos característicos de las estrategias de aprendizaje

1. La aplicación de las estrategias es controlada y no automática; requieren necesariamente de una toma de decisiones, de una actividad previa de planificación y de un control de su ejecución. En tal sentido, las estrategias de aprendizaje precisan de la aplicación del conocimiento metacognitivo y sobre todo autoregulatorio.
2. La aplicación experta de las estrategias de aprendizaje requieren de una reflexión profunda sobre el modo de emplearlas. Es necesario que se denominen las secuencias de acciones e incluso las técnicas que las construyen y que sepa además cómo y cuándo aplicarlas flexiblemente.
3. La aplicación de las mismas implica que el aprendiz las sepa seleccionar inteligentemente de entre varios recursos y capacidades que tenga a su disposición. Se utiliza una actividad estratégica en función de demandas contextuales determinadas y de la consecución de ciertas metas de aprendizaje.

2.9. Estrategias de enseñanza aprendizaje

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje de las cuales se ha venido hablando a lo largo de los párrafos anteriores y siendo el objeto de estudio de este trabajo de investigación, como una propuesta pedagógica donde se pretende que a través de una capacitación sobre las mismas, los asesores educativos del INEA, se adueñen del conocimiento, sobre la diversidad de estrategias tanto de enseñanza como de

aprendizaje, con el propósito de que hagan uso de ellas, como apoyo en su labor educativa, logrando una actualización en el personal educativo que labora en dicha institución, para así ayudar en su formación y sus prácticas didácticas, ya que “el saber didáctico es necesario para el profesorado e indispensable para los maestros, quienes forman las actitudes y enseñan las estrategias de aprendizaje más adecuadas para aprender a lo largo de la vida” (Medina, 2009, pág. 5), de su aprendices, construyendo así sus aprendizajes significativos, como también ayudan y contribuyen a “formar un ciudadano pensador, crítico, constructor de su propio proceso de aprendizaje y además creativo siendo una de las finalidades de la educación [...] en sus distintos niveles y modalidades” (Martinez, 2004, pág. 69). Para ello es importante tener claro el concepto, el cual es obtenido de Johanna Kohler (2005), ella establece que ambos tipos de estrategias de enseñanza y de aprendizaje

Se encuentran involucradas en la promoción de aprendizajes significativos a partir de los contenidos escolares. Sin embargo, en las estrategias de enseñanza se pone particular énfasis en el diseño, programación, elaboración y realización de los contenidos a aprender por vía oral o escrita (lo cual es tarea de un diseñador o un docente) y en el caso de las estrategias de aprendizaje la responsabilidad recae sobre el aprendiz para lo cual se les entrena en el manejo directo y por sí mismo de procedimientos que les permitan aprender con éxito y de manera autónoma. En ambos casos, se utiliza el término estrategias por considerar que el profesor o el alumno, según sea el caso, deberían emplearlas como procedimientos flexibles y adaptativos a distintas circunstancias de enseñanza. (pág. 32)

Como en los casos anteriores sobre los conceptos de las estrategias de enseñanza, y las de aprendizaje, existe entre los autores una similitud en sus definiciones, surge lo mismo con el concepto de estrategias de enseñanza-aprendizaje, ya que como lo menciona Johanna Herrera son complementaria, como lo es la enseñanza y el aprendizaje una no existe a si la otra. Muchos autores coinciden en que las estrategias de enseñanza aprendizaje “son todos aquellos procedimientos que el docente y los alumnos utilizan para la construcción conjunta del aprendizaje significativo” (Martinez,

2004, pág. 79), por lo cual “deben considerarse como complementarios dentro del proceso de enseñanza aprendizaje; para, con ello lograr que el aprendizaje sea más autónomo y reflexivo” (Díaz, 2002, pág. 140). Las estrategias de enseñanza-aprendizaje buscan que el docente y el alumno se involucren en la construcción del aprendizaje, esto se debe a que son una consecuencia de la corriente constructivista. La concepción constructivista se basa en torno a la idea de, que el alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje, él construye el conocimiento por sí mismo y nadie puede sustituirle en esa tarea, también relaciona la información previa con la nueva, esta conexión es esencial para la construcción de su conocimiento. El alumno da significación a la información que recibe. Para ello, se requiere el apoyo del docente y la misma sociedad; para establecerle andamiaje que ayuda a construir el conocimiento. El docente debe ser un orientador, mediador y guía del aprendizaje del alumno, ayudándolo a que el alumno se aproxime al conocimiento verdadero.

Según la teoría constructivista del aprendizaje, éste es un proceso activo en que los estudiantes construyen nuevas ideas o conceptos basados en sus conocimientos actuales y pasados. El alumno selecciona y transforma la información, construye hipótesis y toma decisiones apoyándose, para hacerlo, en una determinada estructura cognitiva. La estructura - esquema, modelo mental - proporciona significado y organización a las experiencias y permite al individuo ir más allá de la información recibida. En lo que concierne a la instrucción, el docente deberá intentar que los estudiantes descubran principios por sí mismos y estimularles a que lo hagan. Profesor y estudiantes deberán implicarse en un diálogo activo (de tipo socrático, por ejemplo). La tarea del docente es presentar la información que debe ser aprendida en un formato adecuado al estado y nivel de comprensión del alumno. Esto es lo que en general se identifica como lo hace el autor del libro, con una metodología didáctica constructivista. En esta línea, el currículo adecuado es el que organiza el contenido en espiral, de modo que el estudiante va construyendo su aprendizaje sobre lo previamente aprendido. (Pimienta, 2008, pág. 3)

Otro autor quien es uno de los primeros impulsores sobre del uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje desde una visión constructivista es Julio Pimiento Prieto (2012), el concibe a las estrategias de enseñanza-aprendizaje como “instrumentos de los cuales se vale el docente para contribuir a la implementación y desarrollo de las competencias de los estudiantes. Con base en una secuencia didáctica que incluye inicio, desarrollo y cierre, es conveniente utilizar estas estrategias de forma permanente” (pág. 3), donde también es importante tener en cuenta las competencias específicas que se pretenden desarrollar en los alumnos.

Existe una gran gama de estrategias tanto para el docente como para el alumno hay estrategias para recabar conocimientos previos de los estudiantes, las cuales son de gran utilidad para los docentes, ya que les permite obtener un diagnóstico del alumno, otras para organizar información, como lo son los diagramas, mapas mentales o cuadros tanto conceptuales o sinópticos, estos son de gran utilidad para los estudiantes, porque permiten sintetizar la información, también hay estrategias que permiten analizar o reflexionar sobre un tema como lo es, él debate, o la mesa redonda, esta forma parte de estrategias grupales. Es importante que “el docente [...] posea un bagaje amplio de estrategias, que conozca su función y como pueden utilizarlas o desarrollarlas apropiadamente” (Díaz, 2002, pág. 141), durante cualquier secuencia o proceso educativo.

2.10. Tipo de estrategias según su momento de utilización

La gran diversidad de estrategias de enseñanza y de aprendizaje pueden utilizarse durante las prácticas educativas, para ello es importante que los docentes las conozca, desde el objetivo que cada una de ella tiene, así como las características que las distinguen y el momento en que las pueden emplear.

Teniendo un bagaje amplio de estrategias pueden incluirse al inicio, durante o al final de una sesión de enseñanza-aprendizaje. Frida Díaz Barriga Y Gerardo Hernández (2002) en su Obra *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo; una interpretación constructivista*, dan a conocer los momentos de una secuencia didáctica, así mismo mencionan que estrategias son las más adecuadas en cada momento, dando

una clasificación de ellas, como estrategias pre-instruccionales, co-instruccionales y post-instruccionales.

Las estrategias pre-instruccionales, por lo general preparan y alertan al estudiante en relación con qué y cómo va a aprender; esencialmente tratan de incidir en la activación a la generación de conocimientos y experiencias previas pertinentes. También sirven para que el aprendiz se ubique en el contexto conceptual apropiado y para que generen expectativas adecuadas. Las estrategias recomendadas son los objetivos y organizadores previos.

Las siguientes son las estrategias co-instruccionales, estas apoyan los contenidos curriculares durante el proceso mismo de enseñanza-aprendizaje. Cubren funciones para que el aprendiz mejore la atención e igualmente detecte la información principal y logre una mejor codificación y conceptualización de los contenidos de aprendizaje y organice, estructure e interrelacione las ideas principales de un tema. Las estrategias que se recomiendan durante una sesión educativa, son las ilustraciones, redes o mapas conceptuales, analogías y cuadros SQA.

Por último están las estrategias post-instruccionales, las cuales se presentan al final de un episodio de enseñanza y permiten al alumno formar una visión sistémica, integradora e incluso crítica del contenido educativo. En otros casos le permite inclusive crear sus propios aprendizajes. Las estrategias que se proponen son los resúmenes, organizadores gráficos, redes o cuadros conceptuales y mapas cognitivos.

2.11. Clasificación de las estrategias

Como se ha mencionado existe una gran diversidad de estrategias tanto de enseñanza como de aprendizaje, las cuales los maestros pueden utilizar en sus prácticas educativas, es importante que el docente las conozca desde el objetivo que cada una busca, hasta la estructura y características que las distinguen, con el propósito de que los docentes las conozcan, se realizó una clasificación de las estrategias de enseñanza y de aprendizaje, la cual se presentan a continuación iniciando con la primera

clasificación que es retomada de Julio Pimienta (2012). Su clasificación la divide en tres categorías,

- Estrategias para indagar sobre los conocimientos previos
- Estrategias que promueven la comprensión mediante la organización de la información y
- Estrategias grupales.

Las primeras son útiles para indagar conocimientos previo del alumno, estas contribuyen para iniciar las actividades en una secuencia didáctica, donde el aprendizaje se da como un puente entre lo que el sujeto ya conoce y lo que necesita conocer. La segunda categoría de estrategias, promueven la comprensión mediante la organización de la información, al organizar la información de forma personal, el aprendiz tiene una interacción con ella y esto le ayuda a familiarizarse, así como identificar los conceptos clave, el tener disposición de organizar la información se considera una habilidad importante para aprender a aprender, una vez que se tiene la información pertinente para un fin, posteriormente se llega a una síntesis, siendo una buena opción el uso de organizadores gráficos, estos puede ser un recurso muy útil si se eligen adecuadamente.

Y por último están las estrategias grupales, las cuales requieren de una planificación estricta por parte del docente y de un interés, una participación y un conocimiento básico del tema, por parte de los alumnos, para su éxito. Julio Pimienta Prieto en su clasificación de las estrategias (ver tabla 6), no hace distinción entre estrategias de enseñanza o de aprendizaje, ambas pueden ser usadas, ya sea por el docente o por el alumno, todo depende de la necesidad u objetivo que se pretende obtener, ya que las estrategias ya sean de enseñanza o aprendizaje son flexibles lo que permite al docente o al alumno adaptarlas.

Tabla 6. Clasificación de las estrategias de enseñanza aprendizaje.

Clasificación de las estrategias de enseñanza aprendizaje por Julio Pimienta Prieto.			
Estrategias para indagar sobre los conocimientos previos	Lluvia de ideas. Preguntas <i>Constituye cuestionamientos que impulsan la comprensión en diversos campos de saber y desarrollan el pensamiento crítico.</i>	<i>Es una estrategia grupal que permite indagar u obtener información acerca de lo que un grupo conoce sobre un tema determinado.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas guía • Preguntas literales • Preguntas exploratorias • SQA • RA-P-RP 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Permite visualizar un tema de manera global.</i> ○ <i>Ideas, conceptos o datos expresados de un texto.</i> ○ <i>Cuestionamientos a intereses despertados por un tema.</i> ○ <i>Significa S qué sé, Q qué quiero saber y A qué aprendí.</i> ○ <i>Permite dar significados en tres momentos representados en la pregunta, una respuesta anterior y una posterior.</i>
	Cuadro sinóptico Cuadro comparativo Matriz de clasificación Matriz de inducción Técnica Uve de Gowin Correlación Analogía	<i>Es un organizador gráfico que permite organizar y clasificar información en conceptos de lo general a lo particular y de izquierda a derecha en orden jerárquico con el uso de llaves.</i> <i>Permite identificar las semejanzas y diferencias de dos o más objetos o hechos. Es importante que al final se realicen conclusiones.</i> <i>Permite hacer distinciones detalladas de las características de algún tipo de información específica. Permite hacer clases o categorías.</i> <i>Sirve para extraer conclusiones a partir de fragmentos de información.</i> <i>Sirve para adquirir conocimientos sobre el propio conocimiento y sobre como éste se construye y utiliza.</i> <i>Ayuda a relacionar entre si los conceptos o acontecimientos de un tema.</i> <i>Es una estrategia de razonamiento que permite relacionar elementos o situaciones en diversos contextos con una semejanza.</i>	
Estrategias que promueven la comprensión mediante la organización de la información	Diagramas <i>Son representaciones esquemáticas que relacionan palabras o frases dentro de un proceso informativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagrama radial • Diagrama de árbol • Diagrama de causa- efecto • Diagrama de flujo • Mapa mental • Mapa conceptual • Mapa semántico • Mapa cognitivo tipo sol • Mapa cognitivo de telaraña • Mapa cognitivo de aspectos comunes • Mapa cognitivo de ciclos • Mapa cognitivo de secuencias • Mapa cognitivo de cajas 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Se parte de un concepto central y lo rodean palabras clave.</i> ○ <i>Se parte de concepto central y se extienden frases o conceptos a los extremos.</i> ○ <i>Permite analizar un problema desde las causas que lo producen y los efectos que surgen.</i> ○ <i>Es jerárquico, permite identificar un proceso y se realiza con una simbología específica.</i> ○ <i>Forma gráfica y holística de expresar pensamientos.</i> ○ <i>Representa conceptos con relación en orden jerárquico.</i> ○ <i>Es una estructuración categórica no tiene jerarquía</i> ○ <i>Sirve para introducir u organizar un tema.</i> ○ <i>Ayuda a clasificar un tema y sus subtemas.</i> ○ <i>Ayuda a identificar elementos iguales entre dos o más temas.</i> ○ <i>Permite organizar la información cronológicamente.</i> ○ <i>Simula una cadena de temas con secuencia cronológica.</i> ○ <i>Ayuda a sintetizar la información del tema y sus subtemas.</i> ○ <i>Ayuda a diferenciar dos o más elementos de un tema.</i>
	Mapas Cognitivos <i>Son organizadores gráficos avanzados que permite la representación de una serie ideas, conceptos y temas</i>		

		<ul style="list-style-type: none"> • Mapa cognitivo de calamar • Mapa cognitivo de algoritmo 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Permite la representación de un tema verbal en forma esquemática y/o gráfica.</i>
	<p>Otras estrategias que promueven la comprensión</p> <p><i>Permiten plantear el mayor número de ideas posible sobre un evento, acontecimiento que se observa</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • PNI • QQQ • Resumen • Síntesis • Ensayo 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Expresa ideas Positivas, Negativas o Interesantes de un evento.</i> ○ <i>Permite descubrir las relaciones de un tema Qué veo, Qué no veo, Qué infiero.</i> ○ <i>Es un texto en prosa donde se expresan las ideas principales (autor)</i> ○ <i>Es una composición de ideas de un texto en una interpretación personal.</i> ○ <i>Un género literario para comunicar ideas de forma libre sobre un tema de forma objetiva.</i>
Estrategias grupales	Debate	<i>Es una competencia intelectual, debe realizarse en un clima de libertad y tolerancia con un moderador quien presenta el tema y señala los puntos a tratar.</i>	
	Simposio	<i>Se realiza con un equipo de expertos que desarrollan un tema en forma de discurso de manera sucesiva con datos empíricos de investigaciones con el objetivo de obtener información actualizada.</i>	
	Mesa redonda	<i>Es un espacio que permite la expresión de puntos de vista divergentes sobre un tema por parte de equipos de expertos, guiados por un moderador con el fin de obtener información especializada y actualizada sobre un tema.</i>	
	Foro	<i>Es una representación breve de un asunto por un orador, seguida de preguntas, comentarios o recomendaciones, permite el intercambio de ideas.</i>	
	Seminario	<i>Estrategia expositiva por parte del alumno en relación a un tema, puede incluir la discusión o debate, requiere profundidad y el tiempo destinado es largo.</i>	
	Taller	<i>Estrategia grupal que implica la aplicación de los conocimientos adquiridos en una tarea específica, generando un producto, que es el resultado de cada una de los miembros del equipo.</i>	

Tabla 6. Clasificación de las estrategias de enseñanza aprendizaje por Julio Pimienta Prieto. **Elaboración propia basada de;** Pimienta, Julio. (2012). *Estrategias de enseñanza aprendizaje; Docencia universitaria basada en competencias*, Pearson Educación, México.

Otra clasificación fue retomada de Frida Díaz Barriga Y Gerardo Hernández (2002), quienes clasifican las estrategias de enseñanza y de aprendizaje por separado, iniciando con la clasificación de estrategias de enseñanza (ver tabla 7) la cual se muestra a continuación.

Tabla 7. Estrategias de enseñanza.

Estrategias de enseñanza	
Objetivos	Enunciados que establecen condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno. Como estrategias de enseñanza compartidas con los alumnos, generan expectativas apropiadas.
Resúmenes	Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito. Enfatizan conceptos clave, principios y argumento central.
Organizadores previos	Información de tipo introductorio y contextual. Tienden a ser un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.
Ilustraciones	Representaciones visuales de objetos o situaciones sobre una teoría o tema específico (fotografías, dibujos, dramatizaciones etc.).
Organizadores gráficos	Representaciones visuales de conceptos, explicaciones o patrones de información (cuadros sinópticos, cuadro C.Q.A).
Analogías	Proposiciones que indican que una cosa o evento concreto y familiar es semejante a otro desconocido abstracto y complejo.
Preguntas intercaladas	Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantiene la atención y favorecen la práctica, la elección y la obtención de información relevante.
Señalizaciones	Señalizaciones que se hacen en un texto o en las situaciones de enseñanza para enfatizar, organizar elementos relevantes del contenido por aprender.
Mapas y redes conceptuales	Representaciones gráficas de esquemas de conocimientos analizan conceptos, proposiciones y explicaciones.
Organizadores textuales	Organizaciones retóricas de un discurso que influye en la comprensión y el recuerdo.

Tabla 7. Estrategias de enseñanza **Fuente de información;** Díaz, Barriga, Frida Y Gerardo, Hernández. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo; Una interpretación constructivista*, Mc GRAW-HILL, México. p.142.

En la tabla anterior se muestran las estrategias que consideran de enseñanza pero además dan una clasificación más detallada poniendo más énfasis en los objetivos que cumple cada una de las estrategias, así como sus características estableciendo cinco categorías, las cuales son:

- Estrategias para activar (o generar) conocimientos previos y para generar expectativas apropiadas.
- Estrategias para orientar y guiar a los aprendices sobre aspectos relevantes de los contenidos de aprendizaje.
- Estrategias para mejorar la codificación (elaborativa) de la información por aprender.
- Estrategias para organizar la información nueva por aprender.
- Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se va aprender.

La primera categoría son las estrategias para activar o generar conocimientos previos de los alumnos y generar expectativas apropiadas en ellos. Son aquellas estrategias dirigidas a activar los conocimientos previos de los alumnos o incluso a generarlos cuando no existan. Ya que la importancia de los conocimientos previos es fundamental para el aprendizaje. Su activación sirve en un doble sentido, para conocer lo que saben los alumnos y para utilizar tal conocimiento como base para promover nuevos aprendizajes.

La segunda categoría son para orientar y guiar a los aprendices sobre aspectos relevantes de los contenidos de aprendizaje. Tales estrategias son aquellos recursos que el profesor o el diseñador utiliza para guiar, orientar y ayudar a mantener la atención de los aprendices durante una sesión, discurso o texto. La actividad de guía y orientación es una actividad fundamental para el desarrollo de cualquier acto de aprendizaje, dado que puede aplicar de manera continua para indicar a los alumnos en que conceptos o ideas focalizar los procesos de atención y codificación.

La tercera categoría son las estrategias para mejorar la codificación de la información por aprender. Se trata de estrategias que van dirigidas a proporcionar al aprendiz la oportunidad para que realicen una codificación ulterior, complementaria o alternativa a la expuesta por el enseñante o, en su caso, por el texto. Su intención es conseguir que con el uso de estas estrategias, la información nueva por aprender se enriquezca en calidad proveyéndole de una mayor contextualización o riqueza elaborativa para que los aprendices la asimilen mejor.

Las siguientes son las estrategias para organizar la información nueva por aprender. Tales estrategias proveen de una mejor organización global de las ideas contenidas en la información nueva por aprender. Proporcionan una adecuada organización a la información que se ha de aprender, mejora la significatividad lógica. Y por último están las estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se va aprender. Son aquellas estrategias destinadas a ayudar para crear enlaces adecuados entre los conocimientos previos y la información nueva por aprender, asegurando con ello una mayor significatividad de los aprendizajes logrados. A continuación (ver tabla 8) se muestran cuales estrategias son las más adecuadas dependiendo del propósito que se busca conseguir.

Tabla 8. Clasificación de estrategias de enseñanza.

Clasificación de estrategias de enseñanza propuesta por Frida Díaz Barriga Y Gerardo Hernández		
Categoría	Estrategias de acuerdo a su función pedagógica	Ejemplo de estrategias
<p>Estrategias para activar (o generar) conocimientos previos y para generar expectativas apropiadas.</p>	<p>Actividades que generan y activan conocimientos previos.</p> <p><i>Se debe emplearse antes de presentar la información o aprendizajes que se pretenden enseñar, así como la indagación del material a aprendizaje.</i></p>	<p><i>Actividad focal introductoria:</i> Busca atraer la atención de los alumnos e incluso crear motivación por aprender.</p> <p><i>Discusión guiada:</i> Requiere de una planificación anticipada que debe incluir los siguiente puntos;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos claros • Inicie discusión introductoria al tema general • Elaborar preguntas en la discusión. • El docente debe Intervenir moderando preguntas y respuestas • El manejo debe ser con dialogo informal en un clima de respeto y apertura • No permitir que la discusión se demore o disperse del tema • Se puede tomar nota de información pertinente } • Concluir con un cierre resumiendo lo esencial
<p>Estrategias para orientar y guiar a los aprendices sobre aspectos relevantes de los contenidos de aprendizaje.</p>	<p>Objetivos o intenciones</p> <p>Señalizaciones</p> <p><i>Son claves o avisos estratégicos que se emplean a lo largo del discurso; para enfatizar u organizar ciertos contenidos.</i></p>	<p><i>Actividad generadora de información previa (Lluvia de ideas):</i> Permite a los alumnos activar, reflexionar y compartir los conocimientos previos sobre un tema determinado.</p> <p>Son enunciados que describen con claridad las actividades de aprendizaje y los efectos que se pretenden conseguir en el aprendizaje de los alumnos al finalizar un episodio escolar.</p> <p>El uso de señalizaciones en los textos: Se refiere a estructuración textual como: El uso de números, viñetas, ejemplos conceptos mayúsculas, negritas, cursivas, subrayado, sombreado, notas, etc.</p> <p>Señalizaciones y otras estrategias del discurso: Estrategias discursivas que los profesores utilizan para orientar y guiar a los alumnos: Las preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué pasaría si...? • ¿Explicame cuál es la razón de...? • ¿Por qué hiciste...? <p>También utiliza frases, reformulaciones, confirmación y repetición.</p>

Estrategias para mejorar la codificación (elaborativa) de la información por aprender	<p>Ilustraciones (fotografías, dibujos y pintura) Constituyen tipo de información gráfica. Son recursos utilizados para expresar una relación especial esencialmente de tipo reproductivo.</p>	<p>Descriptiva: Muestran como es un objeto físicamente, nos dan una representación holística del mismo, como características en términos verbales. Expresiva: Buscan lograr un impacto considerando aspectos actitudinales o emotivos. Construccional: Resultan útiles para explicar componentes o elementos de una totalidad (objetos o aparato). Funcional: Representación donde se enfatizan los aspectos relevantes de un objeto o proceso, intenta describir el funcionamiento de un sistema de forma visual. Algorítmica: Es útil para describir procedimientos como diagramas donde se plantean posibles acciones, rutas, o demostración de reglas o norma. Gráficas lógica-matemática: Muestra conceptos y funciones matemáticos curvas, pendientes etc. Gráficas de arreglo de datos: Se busca ofrecer comparaciones visuales y en el acceso a un conjunto de datos o cantidades en forma gráfica de sectores, gráficas, barras, etc.</p>
Estrategias para organizar la información nueva por aprender	<p>Gráficas Tipo de estrategias del grupo de información gráfica, se trata de recursos que expresan relaciones de tipo numérico o cuantitativo entre dos o más factores o variables por medio de líneas, sectores, barras, etc.</p> <p>Preguntas intercaladas</p> <p>Resumen</p> <p>Organizadores gráficos Representaciones visuales que comunican la estructura lógica del material educativo. Son de gran utilidad cuando se quiere resumir y organizar información.</p>	<p>La elaboración y usos de preguntas es reconocida, se realizan preguntas a lo largo del proceso educativo con la intención de facilitar el aprendizaje. Es elaborado por el profesor para luego proporcionarlo al estudiante como propuesta mejor organizada del cúmulo de ideas ya anteriormente expuestas. Cuadro sinóptico: Proporciona una estructura coherente global de una temática y sus múltiples relaciones. Cuadro S.Q.A: Se coloca S que se, Q que quiero saber y A que aprendí sobre una temática Diagramas</p> <ul style="list-style-type: none"> • De llaves • De árboles • De círculos de conceptos
Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se va aprender.	<p>Mapas y redes conceptuales</p> <p>Organizadores previos</p> <p>Analogías</p>	<p>Mapa conceptual: Es una estructura jerárquica por diferentes niveles de generalidad o exclusividad conceptual, está formado por conceptos, proposiciones y palabras clave. Redes conceptuales o semánticas: Representaciones entre conceptos a diferencias de los mapas no necesariamente se organizan por niveles jerárquicos. Su configuración en más como araña tema central y ramificaciones o cadena Es un recurso introductorio compuesto por un conjunto de conceptos y proposiciones de mayor nivel de inclusión y generalidad que la información nueva que se va aprender su función es asimilar significativamente los contenidos curriculares. Su empleo es muy popular y frecuente ya que cada experiencia tendemos a relacionar la con un conjunto de conocimientos y experiencias analógicas que nos ayudan a comprenderlas.</p>

Tabla 8. Clasificación de estrategias de enseñanza propuesta por Frida Díaz Barriga Y Gerardo Hernández **Elaboración propia basada de;** Díaz, Barriga, Frida Y Gerardo, Hernández. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo; Una interpretación constructivista*, Mc GRAW-HILL, México.

Como se mencionó anteriormente la clasificación de las estrategias de enseñanza-aprendizaje de Frida Díaz Barriga y Gerardo Hernández las presentan por separado, ya teniendo visualizadas las de enseñanza, es momento de pasar a las de aprendizaje, a través de las cuales buscan lograr que los estudiantes logren aprendizajes significativos. Su clasificación así como la anterior de estrategias de enseñanza, también la divide en tres categorías de estrategias de aprendizaje.

Las primeras dos corresponden al tipo de proceso cognitivo del alumno y la finalidad perseguida. La última categoría es según su efectividad para determinados materiales de aprendizaje. La primera categoría de estrategias son llamadas de recirculación de la información, se consideran, como las más primitivas empleadas por cualquier aprendiz. Dichas estrategias suponen un procesamiento de carácter superficial y son utilizadas para conseguir un aprendizaje al pie de la letra de la información. Las estrategias básicas es el repaso el cual consiste en repetir una y otra vez la información que se ha de aprender en la memoria de trabajo, hasta lograr establecer una asociación para luego integrarla en la memoria a largo plazo.

La siguiente categoría se denomina como estrategias de elaboración, suponen básicamente integrar y relacionar la nueva información que ha de aprenderse con los conocimientos previos pertinentes. Pueden ser básicamente de dos tipo: simples y compleja; la distinción entre ambas radica en el nivel de profundidad con que se establezca la integración. También pueden distinguirse entre elaboración visual y verbal-semántica. Es evidente que estas estrategias permiten un tratamiento y una codificación más sofisticados de la información que se ha de aprender, porque atienden de manera básica a sus significados y no a sus aspectos superficiales.

Y por último están las estrategias de organización de la información estas permiten hacer una reorganización constructiva de la información que ha de aprenderse. Mediante el uso de dichas estrategias es posible organizar, agrupar o clasificar la información, con la intención de lograr una representación correcta de ésta, explorando ya sean las relaciones posibles entre sus distintas partes y/o las relaciones entre la información que se ha de aprender y las formas de organización esquemática internalizadas por el

aprendiz. En la siguiente tabla, se visualiza la clasificación detallada sobre las estrategias de aprendizaje que propone Frida Díaz Barriga Y Gerardo Hernández (2002).

Tabla 9. Clasificación de estrategias de aprendizaje.

Clasificación de estrategias de aprendizaje.			
Proceso	Tipo de estrategia	Finalidad u objetivo	Técnica o habilidad
Aprendizaje memorístico	Recirculación de la información	Repaso simple	<ul style="list-style-type: none"> • Repetición simple y acumulativa
		Apoyo al repaso (seleccionar)	<ul style="list-style-type: none"> • Subrayar • Destacar • Copiar
Aprendizaje significativo	Elaboración	Procesamiento simple	<ul style="list-style-type: none"> • Palabras clave • Rimas • Imágenes mentales • Parfraseo • Elaboración de inferencias • Resumir • Analogías elaboración conceptual
		Procesamiento complejo	<ul style="list-style-type: none"> • Resumir • Analogías elaboración conceptual
	Organización	Clasificación de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de categorías
		Jerarquización y organización de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Redes semánticas • Mapas conceptuales • Uso de estructuras textuales.

Tabla 9. Una clasificación de estrategias de aprendizaje. **Fuente de información;** Díaz, Barriga, Frida Y Gerardo, Hernández. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo; Una interpretación constructivista*, Mc GRAW-HILL, México. p.240.

Por último se presenta la clasificación que aporta el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2003), en su clasificación pone mayor énfasis al nivel cognitivo dentro del proceso educativo de las estrategias ya sea por:

- Los sujetos docentes y alumno
- El proceso o las mediciones didácticas
- Los objetos de conocimiento

Tabla 10. Taxonomía de estrategias de enseñanza aprendizaje según su énfasis clasificación del SENA.

ÉNFASIS	CATÉGORIA	ESTRATEGIA	CONCEPTO
Los sujetos (docente y estudiante)	Estrategias centradas en el alumno	El método de problemas	Es un procedimiento didáctico activo, dado que coloca al alumno frente a una situación problemática, para la cual tiene que hacer una más propuestas de solución, conforma a la naturaleza de la situación planteada.
		El método del juego de roles	Se basa en el comprobado efecto que ejerce la actividad lúdica sobre el aprendizaje. A través de las situaciones de juego, las personas adquieren modifican y desarrollan determinadas actitudes y habilidades con mayor facilidad, debido a que se disminuye la nautal resistencia al cambio y la implicación emocional que se experimenta.
		El método de situaciones (o de casos)	Son aquellos que describen una situación real, que contienen acciones que pueden ser valoradas y lleva a un proceso de toma de decisiones, donde el docente los guía para la elección de soluciones acertadas.
		El método de indagación	Es una estrategia para indagar, pero se orientada a procedimientos pedagógicos permite abordar mejores condiciones para centrar los contenidos de aprendizaje de un curso dado.
		La tutoría	Es una actividad pedagógica que tiene como propósito orientar y apoyar a los alumnos durante su proceso de formación, como acción complementaria para orientar a los alumnos en sus necesidades, problemáticas, interese e inquietudes y aspiraciones profesionales.
		La enseñanza por descubrimien to	Surge como opción para involucrar a los alumnos a la educación científica, ya que al usar la metodología de la investigación científica les permite investigar y reconstruir los principales descubrimientos científicos.
		El método de proyectos	Una visión en la cuál los estudiantes toman mayor responsabilidad de sus aprendizajes, y aplican en proyectos reales las habilidades y conocimientos obtenidos en el salón de clase.
Estrategias centradas en el docente.	La enseñanza tradicional	El docente es mero proveedor de conocimientos ya elaborados, listos para el consumo, y el alumno listo para consumirlos.	
	La enseñanza expositiva	Es la exposición de los temas de forma verbal, lo cual no siempre caen en fracaso, para ello es importante tener claro las características de los alumnos para su asimilación.	

El proceso o las mediaciones didácticas	Estrategias centradas en el proceso y/o mediaciones didácticas	La simulación	Consiste en que los participantes, organizados en equipo asuman los roles en los que se colocaron en su sistema de condiciones, para reproducir condiciones reales en la práctica. La discusión es el centro de la actividad académica del seminario investigativo, allí se adquiere el conocimiento fruto de reflexión y del estudio del intercambio de ideas.
		El seminario investigativo	La discusión es el centro de la actividad académica del seminario investigativo, allí se adquiere el conocimiento fruto de reflexión y del estudio del intercambio de ideas.
		El método de los cuatro pasos	Este método propone los siguientes pasos <ul style="list-style-type: none"> • El instructor dice y hace • El alumno dice y el instructor hace • El alumno dice y hace • El alumno hace y el instructor supervisa El instructor realiza una demostración de una actividad posteriormente el alumno la ejecuta y el instructor lo supervisa. Su uso ayuda a sintetizar los componentes básicos: experiencias, conceptualizaciones, reflexiones, documentación y ampliación.
		El modelo didáctico operativo	Su uso ayuda a sintetizar los componentes básicos: experiencias, conceptualizaciones, reflexiones, documentación y ampliación.
		La enseñanza mediante el conflicto cognitivo	Apoya en la enseñanza de la ciencia, se trata de partir de concepciones alternativas, de los alumnos para, confrontarlas en situaciones conflictivas, lograr un cambio conceptual a teorías más potentes y acercarlos al conocimiento científico.
		La enseñanza mediante la investigación dirigida	Surge para enseñanza científica, no solo conceptual, sino también metodológica y actitudinal creando contextos apropiados y dirigidos por un profesor.
Los objetos de conocimiento	Estrategias centradas en el objeto de conocimiento	El taller educativo	Lugar donde se hace, construye o repara algo, lugar donde trabaja cooperativamente, donde se aprende haciendo junto a otros.
		La enseñanza basada en analogías o aprendizajes por transferencia (ATA)	Consisten en relaciones de semejanzas, son comparaciones de relaciones similares. Los estudiantes utilizan con frecuencia analogías en ocasiones de forma ingenua para el alumno novato.
		La enseñanza por explicaciones y contrastación de modelos	Una vez que se da el tema, se procede a un debate donde los alumnos den sus puntos de vista, para concluir el profesor realiza la comprobación y adquisición de los aprendizajes por parte de los alumnos.
		Las prácticas empresariales (y/o pasantías).	Ofrecen una buena posibilidad de entrar en contacto con el mundo del trabajo. Ellas permiten aplicar lo aprendido en las aulas al trabajo práctico de todos los días bajo la supervisión de colegas más experimentados.

Tabla 10. Taxonomía de estrategias de enseñanza aprendizaje según su énfasis clasificación del SENA. **Elaboración propia basada de;** Parra Pineda, Doris María. (2003). *Manual de estrategias de enseñanza aprendizaje; Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.* Mc Graw-Hill, Medellín, Colombia. p.15 -120.

Las estrategias centradas en el alumno: También conocidas como estrategias activas que se basan en el aprendizaje y se fundamentan en el autoaprendizaje, apoyando al desarrollo del pensamiento y razonamiento crítico. Con respecto a las estrategias centradas en el docente estas se aplican cuando hay factores donde se impiden la interacción por lo cual el docente organiza los conocimientos. La siguiente división de estrategias, son las que se centran en el proceso y/o mediaciones didácticas, estas se utilizan cuando los temas son extensos y con un nivel de complejidad para ello el docente los guía en la secuencia de acciones a un propósito en común. Para concluir la clasificación, en último lugar están las estrategias centradas en el objeto de conocimientos las cuales se utilizan cuando el docente busca que los alumnos reflexionen y asimilen lo aprendido a través de críticas reconstructivas sobre el tema.

La diversidad de estrategias es variada y cada una tiene características y objetivos distintos, lo que le permite al educador dinamizar su clase y no convertirla en algo rutinario y monótono, donde los alumnos se involucren y estén en constante construcción y aprendizaje activo. Las clasificaciones sobre estrategias de enseñanza y de aprendizaje que se han mostrado, tienen como objetivo de que el maestro se las apropie y las aplique en su labor docente.

CAPÍTULO III INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (INEA)

En este capítulo se analiza la historia del INEA, a través de una breve reseña histórica donde se conocerá el motivo por la cual se creó e implementó en México este organismo. Posteriormente se menciona su objetivo, así como su misión y su visión, también se detalla la estructura de la institución, además se da una descripción del programa educativo Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) que implementa el INEA, empezando desde sus orígenes, las características que lo distinguen y los niveles educativos que ofrece. La población adulta es diversa, por ello el MEVyT, trabaja con diferentes rutas de aprendizaje para los educandos, las cuales se enlistan más adelante.

3.1. Breve reseña histórica sobre la educación de los adultos

¿Qué pasó en México para que los adultos no concluyeran sus estudios y aumentara el analfabetismo en el país? De acuerdo a la UNAM (2012), la creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), “se debió a varias causas que influyeron en la creación de un subsistema educativo para jóvenes mayores de 15 años y adultos. Entre ellas el crecimiento demográfico, principalmente entre 1940 y 1980, la dispersión en pequeñas comunidades” (UNAM, 2012), tanto urbanas como rurales, así como la pobreza en la que vivían y la lengua materna que hablaban, esto ocasiono que su situación de inestabilidad aumentara. El conjunto de estos elementos fue suficiente para desarrollar un sistema educativo que fuera más apropiado para la población adulta.

Pero para que esto sucediera, fue muy importante la aportación de muchos personajes en la historia de México, uno de ellos fue “El humanista José Vasconcelos [quien] fue nombrado Rector de la Universidad Nacional de México, interesándose desde un principio por la gran tarea de alfabetización” (Ocampo, 2005, pág. 146). Desde la Rectoría propuso la creación de la Secretaría de Instrucción Pública de México, para realizar programas de educación a nivel nacional. “El 28 de septiembre de 1921 fue

creada dicha Secretaria y el Presidente Álvaro Obregón lo nombro Secretario de Instrucción Pública de México, iniciando sus labores a partir del 10 de octubre de 1921 hasta el año de 1924” (Op. Cit. Ocampo, pág. 147.). Desde su nueva posición educativa hizo una intensa campaña de instrucción pública, que fijo las líneas para la educación contemporánea de México en el siglo XX. Los revolucionarios como Vasconcelos consideraron que la educación debía ser la principal reivindicación social del pueblo mexicano ya que en esos momentos.

El principal problema de la educación en la primera mitad del siglo XX, era el analfabetismo [...]. José Vasconcelos consideró que su programa más importante debería ser la alfabetización y la creación de escuelas en todos los rincones de México, tanto en las ciudades, pueblos y aldeas, como en los campos. Por consiguiente, un cambio educativo radical en México tenía que ser desde abajo, con las campañas de alfabetización y la creación de numerosas escuelas [...]. Siguiendo las tradiciones católicas dentro de la mentalidad colectiva de los mexicanos, el Ministro Vasconcelos organizó el programa de los Maestros Misioneros que se nombraron en todo el país mexicano, con el fin de localizar los pueblos indígenas. Estos misioneros hacían pláticas o conferencias para hacer una intensa propaganda a favor de la educación. Cuando se estudiaba una determinada región, pueblo o lugar importante con necesidades de educación, se fundaba una escuela en el lugar estudiado. (Ídem, Ocampo, pág. 152-153)

Vasconcelos apoyaba la idea de que toda persona que sabía leer debía convertirse en un maestro, iniciado así la “campaña nacional de alfabetización con rasgos de cruzada religiosa en la que cientos de voluntarios y de profesores improvisados, maestros, alumnos, universitarios y amas de casa de todo el país combatieron a la ignorancia como un verdadero enemigo público” (Escalante, 2010, pág. 160), en esos tiempos “jóvenes estudiantes, convertidos en misioneros laicos, debían formar maestros o monitores para las Casas del Pueblo, donde además de enseñar a los niños congregaban a los adultos en sesiones nocturnas” (Escalante, 2010, pág. 179). Las Misiones Culturales creadas en 1923 que consistían en grupos de expertos con diferentes conocimientos y habilidades

(economía doméstica, de agricultura e industria), lograron un cambio radical en la educación para adultos.

Pero en los años posteriores, ese cambio, se siguió apoyando el desarrollo del país a través de la educación beneficiando más a los niños y jóvenes que a la población adulta.

El número de primarias federales había aumentado de 200 en 1921 a 14,384 más del doble de las que sostenían los gobiernos y municipios, atendidas por 18, 338 maestros. Hubo un impulso a la enseñanza técnica por parte del Instituto Politécnico Nacional, según el gobierno. El aumento del presupuesto para la enseñanza técnica fue espectacular de 2, 330, 937 pesos en 1934 a cerca de 9, 000, 000 en 1940. En el gobierno de Adolfo López Mateos se realizó la publicación y distribución gratuita de libros de texto a todos los alumnos que cursaran educación primaria. La Ley Orgánica de 1942 estableció que la enseñanza primaria en su contenido básico sería igual en toda la República. También se logró la unificación magisterial al formarse en diciembre de 1943 el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), en 1958 Adolfo López Mateos y Torres Bodet al frente de la SEP lanzaron el Plan de Once Años para atender el rezago educativo acumulado desde años atrás. Asimismo se crearon otros centros de enseñanza superior, nuevas universidades en la capital y en los estados, instituciones privadas como la Universidad Iberoamericana, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), así como los Institutos Tecnológicos Regionales que venían a consolidar el avance de la enseñanza superior en el país. El contraste era sumamente marcado en las áreas rurales, las oportunidades para quienes decidían continuar su educación eran reducidas, pero a pesar de tropiezos y dificultades de posturas contrastantes entre las mismas comunidades, los avances fueron significativos y para mediados de los años sesenta para la población indígena la educación bilingüe se convirtió en política oficial. Se creó el Servicio Nacional de Promotores Indígenas, con el que la SEP tomaba bajo su custodia su capacitación hasta que obtuvieran el título de maestro normalista. (Escalante, 2010)

La educación logro un gran avance, pero si tomaba en cuenta el rezago educativo que presentaba la población adulta al inicio del siglo XX y que se fue acumulando en los años siguientes. La Secretaria de Educación Pública SEP ya “no pudo ignorar la persistencia del analfabetismo, por lo que desde 1971 echó a andar los Centros de Educación Básica para Adultos (más tarde INEA) con nuevos métodos y libros de texto” (Escalante, 2010, pág. 222). Esto se complementó a partir de 1973 con las tareas del Consejo Nacional de Fomento Educativo.

La importancia que se volvió a dar a la educación para los adultos, fue influenciada por movimientos y acciones internacionales, como lo menciona Ramírez Liberio Victorino y Víctor Ramírez Ana Cecilia (2010), “Después de la Segunda Guerra Mundial con la creación de la UNESCO se promovieron acciones a través de Conferencias Internacionales beneficiando a la Educación para los Adultos, las cuales fueron:

- 1960, Conferencia de Montreal, Canadá, donde se emprendieron campañas de alfabetización.
- En 1961, Cuba realizó una gran campaña de alfabetización donde logró reducir el analfabetismo a 3.9% en un solo año.
- En 1972, se llevó una conferencia en Tokio, Japón, donde se tomó en cuenta que en los años sesenta habían ocurrido cambios sociales, económicos, políticos, etc., acelerados por el avance científico y tecnológico.
- En 1976, se realizó la tercera Conferencia Internacional sobre la Educación de Adultos en Nairobi, Kenya.
- En 1985, se efectuó la IV Conferencia en París, donde se reconoció el papel de las Organizaciones No Gubernamentales.
- En 1990, se tuvo la Conferencia Mundial sobre “Educación para todos” en Jomtiem, Tailandia.
- En 1997, se llevó a cabo la Conferencia Internacional de Educación de Adultos celebrada en Hamburgo, Alemania, donde se hizo una reflexión del programa “Educación para todos” y se reafirmaron los criterios de continuar atendiendo las necesidades básicas de instrucción para los adultos, con énfasis en la alfabetización y en la educación básica.

Ante la complejidad del fenómeno del rezago educativo en México, se promulgó la Ley Nacional de Educación para Adultos, que data de 1975. En este ordenamiento se establece que:

[...] la educación general básica para adultos forma parte del sistema educativo nacional y está destinada a los mayores de quince años que no hayan cursado o concluido estudios de primaria o secundaria. La educación para adultos es una forma de la educación extraescolar que se basa en el autodidactismo y en la solidaridad social como los medios más adecuados para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores que componen la población (UNAM, 2012).

Estas acciones apoyaron a que la educación para los adultos se retomara de nuevo. Cumpliendo así lo establecido en la Constitución Política Mexicana, de que todo individuo tiene derecho a la educación y el Estado es el encargado de proveerla.

3.2. ¿Qué es el INEA?

Las acciones mencionadas, dieron pauta para ejecutar el “Movimiento Nacional de Alfabetización (MONALF) generando grandes expectativas en los adultos y en los jóvenes que participaban como coordinadores de zona, organizadores y alfabetizadores, no sólo en el cumplimiento de las metas de alfabetización y preparación para el trabajo sino en una verdadera concientización” (Ramírez, 2010, pág. 69.) de las comunidades rurales y urbanas del país para la solución de manera participativa de sus necesidades sociales y productivas, “el Movimiento Nacional de Alfabetización (MONALF) garantizaba una verdadera revolución educativa en el sector de la educación para los adultos, pues implemento el método de la palabra generadora de Paulo Freire” (Óp. Cit. Ramírez, pág. 70.), se llevar a cabo una gran campaña de alfabetización para erradicar el analfabetismo en el país y para lograrlo se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos INEA, el 31 de agosto de 1981, por decreto presidencial durante el mandato del presidente José López Portillo, fue creado como organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiene por objetivo promover, organizar e impartir educación básica

para la población en situación de rezago escolar, entendido este como “personas de 15 años o más edad, que no saben leer ni escribir, que no han iniciado o concluido la primaria o secundaria y no están siendo atendidos por el sistema escolarizado” (ídem, Ramírez, pág. 71). El INEA es un sistema educativo de alcance nacional que busca vincular e integrar esfuerzos de toda la sociedad en la prestación de servicios educativos para el desarrollo de las personas a partir de una perspectiva de formación permanente para la vida y el trabajo.

Al inicio de su creación el INEA realizó grandes esfuerzos para erradicar el rezago educativo del país y brindando atención a la población adulta por lo que implementó movimientos, modelos y programas distintos para lograr su objetivo, como ya se mencionó, el primer movimiento fue el MONALF, a continuación se describen los demás (ver tabla 10).

El INEA funciona bajo el principio de solidaridad social, organiza sus actividades a partir de la participación comunitaria y social voluntaria para ofrecer los servicios educativos a través de los asesores educativos. La atención educativa opera en diversos escenarios escolares como son los círculos de estudio, puntos de encuentro y plazas comunitarias y es facilitada por asesores educativos voluntarios, que se integran a colaborar en el INEA y que atienden a personas adultas, que por alguna razón no tuvieron la oportunidad de concluir sus estudios de educación básica, los asesores educativos ayudan a los educandos a concluirla, a través de la acreditación de los módulos requeridos para la certificación del nivel educativo correspondiente.

Tabla 10. Acciones implementadas por el INEA.

ACCIONES IMPLEMENTADAS POR EL INEA.		
MODELO	AÑO	OBJETIVO
MONALF	1981	-Dar atención a personas mayores de 15 años. -Combatir el analfabetismo.
Movimiento Nacional de Alfabetización		-Mejoramiento de la capacidad personal y de vida.
PRIAD	1981	-Palabras generadoras (Paulo Freire) -Tomar en cuenta la experiencia y los conocimientos previos del adulto.
Primaria Intensiva Para Adultos		-El adulto como elemento central del aprendizaje.
MGI	1988	-Atender las necesidades de los adultos. -La vida diaria del adulto.
Modelo Generador de Educación		
MPEPA	1990	-Recuperación de sus conocimientos previos. -Autodidactismo y participación social.
Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos		
MEV	1997	-Recuperación de sus conocimientos previos. -Solución de problemas -La vida diaria del adulto.
Modelo Educativo para la Vida		
MEVyT	2000	-Reconozcan e integren formalmente en su vida, las experiencias y conocimientos que ya tienen. Enriquezcan sus conocimientos con nuevos elementos que les sean útiles y significativos para potenciar su desarrollo. -Fortalezcan las habilidades básicas de lectura, escritura, calculo, expresión oral y comprensión del entorno natural y social. -Participen responsablemente en la vida democrática del país. -Refuercen las capacidades, actitudes y valores que les permitan mejorar y transformar su vida y entorno, en un marco de legalidad, respeto y responsabilidad. -Solucionen problemas en los distintos lugares en que se desenvuelven a partir de la creatividad, el estudio, la aplicación de métodos y procedimientos de razonamiento lógico y científico y la toma de decisiones en forma razonada y responsable. -Construyan explicaciones fundamentadas sobre fenómenos sociales y naturales. -Busquen y manejen información para seguir aprendiendo.
Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo		

Tabla 11. Acciones implementadas por el INEA. Fuente de información: Escamilla, Brenda. (2017). “Evaluación al Modelo Educación para la vida y el trabajo MEVyT DEL Instituto Nacional para la Educación de los adultos INEA”, (Tesis de licenciatura). Universidad Pedagógica Nacional UPN. México. pp. 45.

El Programa educativo que actualmente implementa el INEA es el MEVyT, este “enfatisa el aprendizaje sobre la enseñanza al reconocer que las personas a lo largo de su vida han desarrollado la capacidad de aprender de forma autodidacta y a través de sus experiencias” (INEA, 2018) desde su hogar, o en su área laboral, además de la socialización de aprendizajes que realizan día a día, beneficiándolos al tener mejores oportunidades laborales.

3.2.1. Objetivo del INEA.

Como toda institución u organización es creada para atender una necesidad u problemática, el INEA también lo realiza, el motivo por el cual se fundó ya se ha mencionado en los párrafos anteriores, ahora es momento de conocer cuál es su objetivo a lograr, el INEA se compone de un objetivo general y otros objetivos específicos, los cuales fueron tomados del Diario Oficial de la Federación (DOF, 2017).

Su objetivo general es

“Promover y realizar acciones para organizar e impartir la educación para personas de 15 años o más a través de la prestación de los servicios de alfabetización, educación primaria, educación secundaria, la formación para el trabajo, la certificación a través del reconocimiento de los saberes y los demás que determinen las disposiciones jurídicas y los programas aplicables, apoyándose en la participación y la solidaridad social. (DOF, 2017)

Para lograr su objetivo general, se ejecutan líneas de acción, las cuales se consideran como los objetivos específicos siendo los siguientes:

- Reducir porcentualmente el rezago educativo en la población hispanohablante de 15 años o más.
- Disminuir la desigualdad social a través de la certificación de la población de 15 años o más que, aun cuando tiene los saberes requeridos para acreditar la educación primaria o educación secundaria no puede demostrarlo con documentos oficiales.
- Brindar servicios educativos de nivel primaria a niñas/os y jóvenes de 10 a 14 años que por su condición de extra-edad, de salud o seguridad, geográfica, migratoria legal o que, al estar en una situación de vulnerabilidad de carácter socioeconómico, físico, de identidad cultural, origen étnico o nacional, no pueden asistir a la primaria en el sistema escolarizado y requieren de la oportunidad para ejercer su derecho a la educación primaria en la modalidad no escolarizada.

- Brindar servicios educativos a grupos en situación de vulnerabilidad (Población indígena, población adulta mayor, repatriada, retornada, ciega o débil visual entre otros) que se encuentren en situación de rezago educativo.

Todas las acciones que ejecuta el INEA buscan “asegurar una aplicación eficiente, eficaz, equitativa y transparente de los recursos públicos” (INEA, 2018), las cuales se emiten en las Reglas de Operación de cada año. Los Institutos y Delegaciones Estatales deben cumplir con los requisitos de información nacional y enviar a la Delegación General informes trimestrales sobre el presupuesto ejercido con el cumplimiento de metas y objetivos, así como los indicadores de resultados.

3.2.2. Visión.

La visión que el INEA tiene es normar, promover, desarrollar y brindar servicios de alfabetización, educación primaria y secundaria, así como facilitar la formación para el trabajo, para que jóvenes y adultos incrementen sus capacidades, eleven su calidad de vida y contribuyan a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, en la cual cada uno de los educando se comprometan a aprender.

3.2.3. Misión.

Es una Institución pública que proporciona servicios de educación básica para jóvenes y adultos, así como formación permanente para la vida y el trabajo, con calidad, equidad y pertinencia, con base en la coordinación institucional y la solidaridad social, enfocada en mantener los índices de analfabetismo por debajo de los niveles aceptados internacionalmente y en contribuir al abatimiento del rezago educativo, para la mejora de las competencias de la población del país.

3.2.4. Estructura (organigrama).

En cuanto a su estructura, el INEA se organiza de la siguiente manera, a la cabeza se encuentra la Delegación General, después la Delegación Estatal, posterior dos coordinaciones regionales la del norte y la de sur, las cuales se apoyan de los departamentos de planeación y seguimiento, servicios educativos, acreditación, administración y programación, informática y por último el de coordinación de plazas, los cuales a su vez dirigen, apoyan y vigilan las diferentes Coordinaciones de Zona.

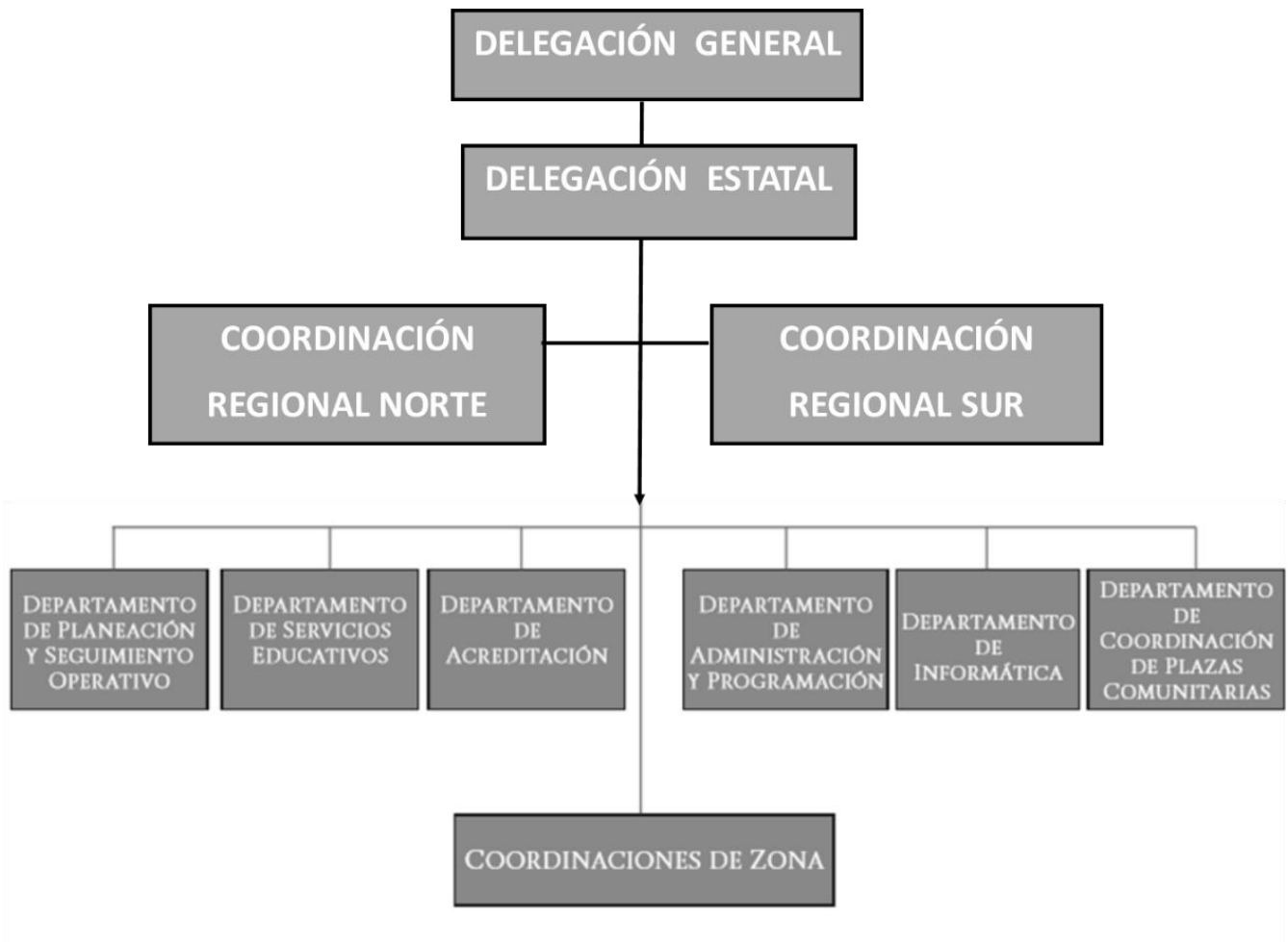


Figura 5: Organigrama General.
Elaboración propia basada de www.inea.gob.mx.

Las Delegaciones Estatales del INEA son los ejecutores del Programa y responsables de la operación de los servicios de educación que presta el INEA en las Entidades Federativas. La Coordinación regional es la Instancia encargada de coordinar y organizar la operación de varias coordinaciones de zona, para el eficiente desarrollo de la planeación, organización, atención y seguimiento de los servicios educativos para las personas adultas, esto con ayuda de cada una de los departamentos y el cumplimiento de sus objetivos (DOF, 2017) que consisten en:

- Conocer y analizar las demandas específicas de la prestación de servicios educativos para población objetivo.
- Diseñar estrategias para la promoción de los servicios de educación para adultos e instrumentar acciones para su aplicación.
- Respalda la operación de las coordinaciones de zona a partir de programas de trabajo que diseñan con base en el conocimiento de los requerimientos específicos de la población y sus necesidades de desarrollo futuro.
- Integrar equipos de trabajo interdisciplinarios a fin de atender integralmente los requerimientos de las coordinaciones de zona respecto a la aplicación del Programa.
- Evaluar, periódica y sistemáticamente el avance operativo en relación a las metas y proponer medidas al Instituto Estatal de Educación para Adultos (IEEA) o a las Delegaciones Estatales (DE) del INEA para hacer más eficiente la operación de los servicios educativos que ofrece el INEA, los IEEA y las Delegaciones del INEA.
- Gestionar los recursos y apoyos necesarios para el mejor funcionamiento de los servicios educativos que ofrece el INEA, los IEEA y las Delegaciones del INEA.
- Desarrollar escenarios, estrategias e instrumentos para la atención de las coordinaciones de zona.
- Asegurar el oportuno y adecuado abastecimiento de recursos materiales y didácticos requeridos por las coordinaciones de zona para ofrecer los servicios educativos que ofrece el INEA, los IEEA y las Delegaciones del INEA.

- Promover acuerdos y apoyos de los sectores público, privado y social para apoyar la prestación de los servicios educativos que ofrece el INEA, los IEEA y las Delegaciones del INEA.
- Planear y coordinar la operación de plazas comunitarias y asegurar la atención de requerimientos técnicos y administrativos a fin de respaldar los servicios de atención a la población joven y personas adultas apoyadas en el uso de tecnologías de la información.
- Asistir a las reuniones de trabajo y eventos oficiales a los que sean convocados los IEEA y las Delegaciones del INEA, según sea el caso.
- Administrar el archivo documental.
- Incorporar y acreditar a los/las educandos/as.

Las Coordinaciones de zona son la unidad administrativa institucional de las Delegaciones del INEA, responsable, dentro de un ámbito territorial específico de la promoción, incorporación y atención a las y los educandos en la prestación de los servicios educativos de acreditación y certificación, así como la dotación de los apoyos y materiales para que funcionen dichos servicios y la información y documentación derivada de los mismos y deben de realizar las siguientes acciones:

- Organizar la prestación de los servicios educativos y de acreditación.
- Supervisar la dotación de los apoyos y materiales (impresos, electrónicos o en línea) para que funcionen dichos servicios y la información y documentación derivada de los mismos.
- Incorporar a las figuras institucionales o solidarias.
- Coordinar, organizar y apoyar las acciones de promoción y difusión.
- Planear la localización, registro y organización de población en rezago educativo.
- Visitar en forma regular a los círculos de estudio.
- Solicitar y distribuir las Constancias de alfabetización y Certificados de primaria y secundaria.
- Planear y apoyar la detección de la población objetivo del INEA, mediante los padrones provenientes de las diversas instancias públicas y privadas.

- Coordinar, supervisar, organizar y promover con las/los Coordinadoras/es Regionales, eventos de formación de las figuras operativas a nivel local, municipal o regional.
- Llevar el control y seguimiento de los eventos de formación.
- Realizar la rotación de aplicadores que transparente los procesos de aplicación de examen.
- Coordinar el registro del/la beneficiario/a.
- Realizar la rotación de aplicadores que transparente el proceso de aplicador de exámenes.
- Operar y dar seguimiento a las diferentes alianzas establecidas.
- Coordinar y organizar la formación de las figuras educativas en las coordinaciones de zona.

La coordinación de zona tiene a su cargo diversas funciones, y para cumplirlas se apoya de diversas sub-coordinaciones, además del apoyo que le brindan las diferentes figuras solidarias involucradas.

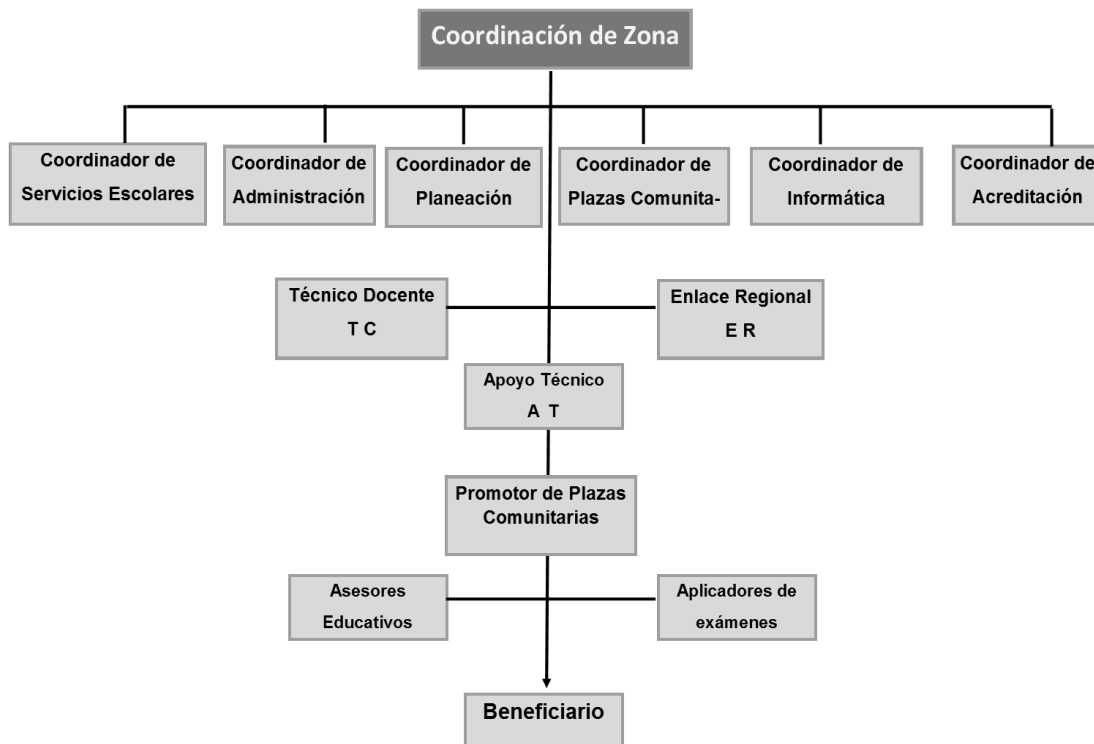


Figura 6: Organización por Coordinación de Zona
 Elaboración propia basad de Reglas de Operación del INEA, 2014.

Cada sub-coordinación tiene diferentes funciones, la de Servicios Educativos se encarga de la capacitación de los integrantes de las coordinaciones, así como de la formación de los asesores educativos y vigilar el proceso y la calidad educativa del servicio ofrecido. En cuanto a la coordinación de Acreditación, tiene como función resguardar todos los documentos de los beneficiarios desde su ingreso hasta su certificación y cada uno de los exámenes que el beneficiario aplica, también se encarga de designar las fechas y lugares de aplicación de exámenes.

Con relación al área de informática, está concentrada todo en una base de datos desde el personal que labora hasta la información de cada uno de los beneficiarios. Continuando con la coordinación de Plazas comunitarias su función es verificar que todo esté funcionando bien, para ello solicitan reportes donde se establezca las metas alcanzadas cada trimestre, el inventario de mobiliario del inmueble donde se encuentra habilitada la Plaza comunitaria, así como del trabajo de los asesores educativos. Por último está la coordinación de Administración, la cual se encarga de gestionar y entregar materiales como muebles y papelería a las plazas comunitarias, así como de las gratificaciones para los asesores educativos. En el INEA existen dos grupos de figuras laborando, el primer grupo lo conforman las coordinaciones regionales, los diferentes departamentos y las coordinaciones de zona consideradas como figuras operativas ya que son las figuras institucionales que apoyan la operación de los servicios educativos que ofrecen el INEA, este grupo reciben un pago fijo por su apoyo.

El segundo grupo lo conforman el Técnico docente responsable de planear, organizar, coordinar, instrumentar, vincular, implementar, supervisar, promover, difundir, ejecutar y dar seguimiento a los servicios educativos que ofrece el INEA y los IEEA, en las áreas geográficas que les son asignadas. Después está el Enlace regional quien apoya a la coordinación de zona en la planeación, gestión y seguimiento de los servicios educativos, logísticos, de formación y de acreditación en un área territorio específica, después tenemos al Promotor de plazas quien es el encargado de dar difusión a la plaza comunitaria del municipio o región a la que está apoyando, en coordinación con el Apoyo técnico, quien es la persona que se encarga de dar mantenimiento al equipo de cómputo y de la orientación de los educandos para la utilización correcta y la realización de sus

actividades de los módulos en caso de que el beneficiario este estudiando la modalidad en línea.

Luego está el Aplicador de exámenes, él se encargada de aplica los exámenes de los diversos módulos del MEVyT, para garantizar la confiabilidad y cumplimiento de las normas establecidas, la disciplina y orden durante los exámenes y la revisión de evidencias. Posteriormente están los Asesores educativos quienes facilitan el aprendizaje de las personas jóvenes y adultas, estimulan su motivación, les brinda apoyo académico y retroalimentación continua para favorecer su aprendizaje, permanencia y mantener su participación en el estudio, así como fomentar la participación colaborativa. Y por último están los Beneficiarios considerados como la persona que recibe algún servicio educativo del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

En todo el territorio mexicano, el INEA, a través de los asesores educativos imparten la enseñanza en diversos espacios educativos (ver tabla 11) como lo son los círculos de estudio, en plazas comunitarias y en puntos de encuentro, éstos pueden estar ubicados en escuelas, templos, centros de trabajo, bibliotecas, oficinas municipales, casas de la cultura, gimnasios, centros sociales, domicilios particulares, entre otros sitios.

Tabla 11. Espacios educativos del INEA.

Espacios educativos del INEA.		
Círculo de estudio.	Círculo de estudio.	Punto de encuentro.
Grupo de educandos que se reúnen para recibir los servicios educativos que coordina el INEA con los IEEA y las Delegaciones del INEA.	Unidad operativa reconocida por el INEA ubicada en un lugar establecido o itinerante dentro del territorio nacional, destinada a brindar los servicios educativos del INEA. Además, es un espacio de impulso al uso de las tecnologías de la información y de convergencia de círculos de estudio, también brinda apoyo a la formación de figuras institucionales y solidarias, cuenta con mobiliario propio así como equipo de cómputo.	Tipo de Unidad operativa conformada por un mínimo de dos o más círculos de estudio, reunidos en un lugar establecido, reconocido y avalado por el INEA, los IEEA o las Delegaciones del INEA para recibir los servicios educativos del INEA. Área destinada para el estudio, en muchos casos solos es un espacio prestado.

Tabla 11. Espacios educativos del INEA. Elaboración propia basaba de reglas de operación del INEA, 2014.

Los asesores educativos que integran el INEA, son personas que cumplen los requisitos de disponibilidad de tiempo, gusto por la enseñanza y haber concluido un nivel mínimo de educación básica o media superior, con la función de apoyar en la enseñanza de los adultos. Por tal razón es importante proveerles de una formación sólida.

3.3. ¿Qué es el MEVyT?

El Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) “es el programa educativo que imparte el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y se constituye como la mejor alternativa de alfabetización, primaria y secundaria, para las personas jóvenes y adultas en México” (CONEVyT, 2018). Que surge como respuesta a la demanda de generar opciones diversificadas de estudio, relacionadas con los intereses de las personas jóvenes y adultas. “En el año 2000 se implementa el MEVyT y se distingue por ser diferente, con visión centrada en el aprendizaje y en la persona que aprende, se trabaja a través de módulos de aprendizaje” (DOF, 2017), los cuales se adaptan a los tiempos, ritmos y espacios posibles de las personas, parte de los saberes y experiencias personales y colectivas para construir aprendizajes y desarrollar habilidades, actitudes y valores en la persona, propone una variedad de temas de estudio optativos para los diferentes sectores de la población.

El MEVyT, es un programa educativo que permite dar respuesta a las diferentes necesidades e intereses educativos de los jóvenes y adultos ya que ellos pueden estudiar por su cuenta, o bien con la ayuda de un asesor, donde cada persona establece su ritmo de aprendizaje, los materiales educativos y los exámenes son completamente gratuitos. Los contenidos educativos, reconocen los conocimientos y habilidades que los adultos han adquirido a lo largo de su vida y promueven el desarrollo de otras habilidades y capacidades que fomentan un mejor desarrollo individual, familiar y social de los beneficiarios, porque se basa en una oferta múltiple de módulos que están integrados por un paquete de diversos materiales educativos que contienen temas y actividades didácticas. El modelo plantea el tratamiento de los contenidos a través de módulos, los cuales abordan diversos temas, donde el asesor y el educando parten desde la

recuperación de experiencias, saberes y conocimientos previos el MVyT, da prioridad al aprendizaje más que a la enseñanza porque reconoce que las personas a lo largo de su vida desarrollan la capacidad de aprender y que cada persona vive esa experiencia de distinta manera.

3.3.1. Propósitos.

El INEA, además de combatir el analfabetismo y el rezago educativo, busca formar al hombre adulto para la participación en sociedad.

Ya que “tiene como propósito principal ofrecer a las personas jóvenes y adultas la educación básica vinculada con temas y opciones de aprendizaje basados en sus necesidades e intereses, de forma que puedan elegir los temas que más les interesen estudiar y que les sirva para desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes básicas de la alfabetización, primaria y secundaria” (SEP, Modelo Educativo para la educación obligatoria Educar para la vida y la creatividad, 2017).

Para complementarse con sus actividades cotidianas ya sea en el hogar o en su área laboral u ocupacional en la que se encuentre, lo cual les permite tener una mejor comprensión e importancia de los conocimientos adquiridos. Además del ya mencionado propósito del MEVyT, también busca los siguientes:

- Ofrecer a las personas jóvenes y adultas opciones educativas vinculadas con lo que necesitan y les interesa aprender, al mismo tiempo que pueden acreditar y certificar su primaria y secundaria.
- Orientar a que las personas se desenvuelvan en mejores condiciones en su vida personal, familiar y social, para lo cual deben mejorar sus competencias básicas.
- En el MEVyT se entiende por competencia la integración de diversos conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes y valores sobre aspectos vitales para actuar y desarrollarse con éxito en el contexto o medio en el que viven.
- Reconozcan e integren las experiencias y conocimientos que ya tienen.

- Enriquezcan sus conocimientos con nuevos elementos que les sean útiles y significativos para su desarrollo.
- Mejoren su capacidad de búsqueda y manejo de información para seguir aprendiendo.
- Fortalezcan sus habilidades básicas de lectura, escritura, cálculo, expresión oral y comprensión del ambiente natural y social que están a su alrededor.
- Expliquen con sus propias palabras los fenómenos sociales y naturales.
- Participen responsablemente en la vida democrática del país.
- Fortalezcan las capacidades, actitudes y valores que les permitan mejorar y transformar su vida y la de su comunidad en un marco de legalidad, respeto y responsabilidad.
- A partir de su creatividad, el estudio, la aplicación de métodos y procedimientos lógicos y científicos, tomen decisiones razonadas y responsables.
- Se desenvuelvan mejor en su vida personal, familiar y social, por lo que desarrolla competencias básicas de comunicación, razonamiento, solución de problemas y participación, que ayuden a elevar su autoestima, y la formación de actitudes de respeto y de responsabilidad.

El MEVyT busca la integración de diversos conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes y valores sobre aspectos vitales para actuar y desarrollarse con éxito en el contexto o medio en el que vive el adulto, por ello es un programa educativo con grandes características las cuales se mencionan continuación.

3.3.2. Características del MEVyT.

El programa educativo MEVyT, es considerado de acuerdo a las reglas de operación del INEA, publicadas en el Diario Oficial de la Federación (2017), como un programa educativo completo ya que se caracteriza por ser:

- Modular: porque se puede cursar basado en una estructura de módulos de aprendizaje que constituyen unidades independientes y completas, elaboradas en

torno a un tema, situación, problema, intención de aprendizaje o hecho específico. Los módulos pueden ser básicos o diversificados.

- Los básicos cubren las necesidades y herramientas fundamentales de aprendizaje, en torno a los ejes de lengua y comunicación, matemáticas y ciencias, que integra tanto las naturales como las sociales.
- Los diversificados abordan temas específicos para cubrir los intereses y necesidades humanas de los diversos sectores de la población, sin secuencia programada.
- Diversificado: porque permite su aplicación en diferentes contextos, incluye situaciones y actividades de aprendizaje muy variadas, e incorpora varias formas de entender los contenidos curriculares.
- Flexible y abierto: porque el propio adulto decide qué módulo estudiar, establece su ritmo y ruta de aprendizaje de acuerdo con sus posibilidades, y puede acreditar los conocimientos y saberes previos, así como los aprendizajes bajo un calendario de posibilidades muy amplio.
- Integral: porque favorece el desarrollo de las personas jóvenes y adultas en los diferentes ámbitos de su vida, desde lo individual o personal, hasta lo familiar, lo comunitario y lo social. El MEVyT desarrolla, con toda intención, las competencias básicas de comunicación, razonamiento, solución de problemas y participación.
- Incluyente: porque no sólo considera el desarrollo de los educandos, sino también el de las figuras solidarias e institucionales que participan directa o indirectamente en el proceso educativo. El modelo incluye un planteamiento de formación, el cual comprende contenidos pedagógicos sobre las materias que aborda, sobre valores y sobre competencias, incluidas las del uso de las TIC. También es incluyente porque considera y contempla necesidades pedagógicas diferenciadas, por ejemplo las de hablantes de otras lenguas, las de discapacidades visuales, etc.
- Actualizado: porque se desarrolla, revisa y mejora continuamente para que los módulos respondan a las necesidades de la población joven y adulta, así como a los avances de las disciplinas y a las necesidades de los asesores/as.
- Diferente: Es una primaria y secundaria con visión centrada en el aprendizaje y en la persona que aprende.

3.3.3. Competencias a desarrollar.

En los propósitos del MEVyT, se hace mención sobre el desarrollo de competencias básicas. El INEA, (2018) establece que el programa educativo MEVyT se centra en el desarrollo de cuatro competencias básicas y son:

- Comunicación
- Participación
- Solución de problemas
- Razonamiento

Además de fortalecer los valores como mexicanos y abordar conocimientos que le son de interés para resolver sus problemas cotidianos. Se caracteriza por su pertinencia y utilidad, que permite reconocer, evaluar y valorar los conocimientos previos adquiridos por las personas jóvenes y adultas, también como se ha mencionado anteriormente es una propuesta de tipo modular generada por el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, pensada en proveer conocimientos que debe ayudar a cualquier persona joven o adulta en rezago educativo a erradicarlo. Además promueve la toma de conciencia sobre actitudes y valores, en relación a los derechos humanos, la igualdad entre las personas y la visión de futuro. Es momento de conocer la estructura del MEVyT, desde las rutas de aprendizaje que ofrece, las modalidades de estudio, la secuencia de los módulos dependiendo los niveles educativos que el adulto desee certificar.

3.3.4. Modalidades de estudio.

La comunidad adulta tienen diversas responsabilidades y actividades, lo que le impide asistir a una escuela escolarizada, por tal situación el INEA ofrece diferentes modalidades de estudio que permiten a la persona establecer su ritmo y avance académicos, siendo cuatro las modalidades:

- Presencial
- Virtual
- Línea
- Tablet

Cada una de estas modalidades tiene distintas características, pero con un objetivo semejante, ser una opción de estudio que apoye a los adultos a obtener el conocimiento necesario para acreditar los módulos que se solicitan para la certificación del nivel educativo deseado. *La modalidad presencial*, consiste en asistir regularmente a los círculos de estudio donde el educando se apoya de un asesor educativo, quien lo va orientando en sus estudios a través de módulos impresos. *La opción virtual*, son los módulos del MEVyT digitales, solo son de consulta y lectura, no es necesario estar conectado a internet para trabajar con ellos. Tales materiales se encuentran en las Plazas comunitarias y las personas pueden estudiar con ellos y con la ayuda de un asesor educativo, Para poder presentar las evaluaciones, las actividades realizadas se almacenan en una carpeta que el adulto crea en la computadora.

Con relación a la opción de *estudiar en línea*, actualmente es la más usada, en esta modalidad las personas pueden estudiar los cursos del MEVyT desde cualquier computadora con conexión a internet, siempre y cuando estén inscritas en el curso, para así poder recibir en todo momento el apoyo de un asesor a distancia y las actividades a desarrollar, en esta modalidad, las personas pueden guardar y revisar las actividades de aprendizaje. Y por último esta la opción de *Tablet*, es para las personas que cuenten con una tableta electrónica donde se les proporcionan los módulos que desean estudiar los cuáles se van revisando con ayuda de un asesor educativo esta modalidad le permite a los jóvenes y adultos estudiar en casa y solo asistir a presentar su examen en la fecha establecida, pero esta modalidad solo está disponible en Monterrey.

3.3.5. Vertientes del MEVyT.

El MEVyT busca brindar servicio educativo a la población adulta que lo requiera, pero en los últimos años, la gran diversidad de población, así como de sus necesidades e interés ha cambiado, por ello, el INEA crea diversas modalidades de estudio las cuales ya se mencionaron, pero además, ha establecido rutas de aprendizaje conocidas como vertientes, estas atienden a un grupo de personas con características y necesidades similares, ayudando a que desarrollen conocimientos y habilidades que les permitan integrarse a la sociedad.

La diversidad de los sectores de la población que no ha estudiado o concluido la primaria o la secundaria, ha aumentado por ello se han creado opciones educativas específicas para diferentes grupos, a las que se le conoce como vertientes es decir, caminos o rutas de estudio como respuestas pedagógicas específicas diferenciadas. Aunque estas vertientes tienen la misma validez y las mismas bases, es importante que el beneficiario se inscriba desde el inicio en la que les corresponda.

Las vertientes del MEVyT son:

- MEVyT Hispanohablante
- Las dos rutas para la población indígena
 - MEVyT Indígena Bilingüe (MIB)
 - MEVyT Indígena Bilingüe Sub Urbano (MIBSU)
- MEVyT 10 -14
- MEVyT Braille y
- Actualmente la vertiente para la Atención de Personas Adultas Mayores

La vertiente Hispanohablante: Atiende a la mayoría de las personas cuya lengua materna es el español. Con esta vertiente también se atiende a las comunidades mexicanas que viven en el extranjero, principalmente en Estados Unidos de Norteamérica. *La vertiente que corresponde a la población indígena:* Se dirigen a las poblaciones indígenas del país, que son muchas y muy diversas entre sí. El INEA atiende a 39 y se subdivide en dos rutas: una para la población que habla tanto su lengua indígena como el español; es decir, que es bilingüe (MEVyT Indígena Bilingüe (MIB) y otra para quienes sólo hablan su lengua indígena y por tanto necesitan empezar a aprender los contenidos en su lengua materna, para ello hay asesores especializados en la vertiente) MEVyT Sub Urbano (MIBSU).

El MEVyT 10-14: Esta vertiente se refiere al estudio de la primaria de los niños y niñas de 10 a 14 años de edad, que por alguna razón no pueden asistir a la escuela. Por condiciones de vulnerabilidad no han podido iniciar o terminar este nivel educativo, con ellos se trabajan los módulos del MEVyT hispanohablante pero con pequeñas diferencias, que más adelante se mencionan. Después tenemos la vertiente *MEVyT*

Braille: Es una vertiente de atención focalizada que da respuesta a las características particulares de las personas con discapacidad visual, en esta se brinda atención a las personas invidentes y débiles visuales, es una opción educativa con materiales didácticos y de apoyo adecuados para sus necesidades.

Y por último la *vertiente para la Atención de Personas Adultas Mayores* que es reciente y es dirigida a la población de 60 años en adelante, a fin de que dichas personas aprendan a leer y escribir o concluyan su educación primaria o secundaria.

Con esta nueva vertiente de atención el Modelo Educación para la Vida y el Trabajo, busca apoyar la calidad de vida y bienestar integral entre las personas adultas mayores, por ello se centra en materiales educativos y estrategias de atención acordes con sus necesidades e intereses y a su situación de vida.

3.3.6. Niveles educativos que se imparten en el INEA.

El programa educativo del INEA, siendo caracterizado por trabajar por módulos, flexible, diversificado, actualizado, trabaja tres niveles educativos los cuales son; el alfa o nivel inicial que va dirigido a personas que no saben leer ni escribir, el cual busca la alfabetización de la persona o beneficiario, el nivel intermedio que busca que los beneficiarios adquieran conocimientos y habilidades para la certificación de la educación primaria y el nivel avanzado en este se certifica la educación secundaria.



Figura 7: Niveles educativos que imparte el INEA.

Elaboración propia basada de las reglas de operación del INEA, 2014.

Aunque la mayoría de las personas que no tienen su certificado de primaria o de secundaria lo desean, por sus diversas actividades y responsabilidades les es difícil asistir a una institución educativa formal y escolarizada. Por eso el MEVyT permite a los beneficiarios del INEA estudiar a partir de algún tema de interés, también al ritmo y tiempo del usuario, con la intención de que obtengan los conocimientos y habilidades requeridas para acreditar los módulos y así obtener su certificado de estudios, por tal razón se ofrece módulos básicos y algunos diversificados. La malla curricular del MEVyT, está organizada en tres niveles educativos, al acreditar los modulos requeridos de cada nivel pasa al siguiente nivel hasta concluir con su educación básica.

El nivel inicial está dirigido para las personas que necesitan o desean aprender a leer y escribir, como también para lograr conocimientos básicos de matemática elemental, o bien requieren desarrollar aún más estas competencias para utilizarlas funcionalmente. Pasando al nivel intermedio éste ofrece una gran variedad de módulos para quienes ya saben leer y escribir y tienen conocimientos elementales de matemáticas y desean continuar aprendiendo o bien certificar la primaria. Por último el nivel avanzado ofrece algunos módulos compartidos con el nivel intermedio, y otros que permiten profundizar en algunas áreas de conocimiento, los cuales permiten certificar la secundaria o bien facilitar la continuidad educativa. Las áreas de conocimiento se refieren a los ejes temáticos que cada módulo contiene los cuales es importante conocer.

3.3.7. Ejes temáticos.

El MEVyT se rige por diez ejes temáticos, de los cuales tres se consideran como básicos y los otros siete como diversificados ya que contienen diferentes temas, los cuales se cursan dependiendo el interés del educando. A cada eje temático le corresponden diversos módulos (ver tabla 12).

Tabla 12. Ejes temáticos del MEVyT.

Ejes temáticos del MEVYT.	
Básicos	Diversificados
<p style="text-align: center;"><u>Matemáticas</u></p> <p style="text-align: center;">inicial</p> <p>-Matemáticas para empezar</p> <p style="text-align: center;">Intermedio</p> <p>-Los números</p> <p>-Cuentas útiles</p> <p>-Figuras y medidas</p> <p style="text-align: center;">Avanzado</p> <p>-Fracciones y porcentajes</p> <p>-Información y graficas</p> <p>-Operaciones avanzadas</p>	<p style="text-align: center;"><u>Salud y ambiente</u></p> <p>-Vida y salud</p> <p>-Hágalo por su salud sexual y reproductiva</p> <p>-Por un mejor ambiente</p> <p>-Las riquezas de nuestra tierra</p> <p>-El agua de todos</p>
<p style="text-align: center;"><u>Lenguaje y comunicación</u></p> <p style="text-align: center;">Inicial</p> <p>-La palabra</p> <p>-Para empezar</p> <p style="text-align: center;">Intermedio</p> <p>-Leer y escribir</p> <p>-Saber leer</p> <p style="text-align: center;">Avanzado</p> <p>-Hablando se entiende la gente</p> <p>-¡Vamos a escribir!</p> <p>-Para seguir aprendiendo</p> <p style="text-align: center;"><u>Ciencias (sociales y naturales)</u></p> <p style="text-align: center;">Intermedio</p> <p>-Vamos a conocernos</p> <p>-Vivamos mejor</p> <p style="text-align: center;">Avanzado</p> <p>-Nuestro planeta, la Tierra</p> <p>-México, nuestro hogar</p>	<p style="text-align: center;"><u>Familia</u></p> <p>-Un hogar sin violencia</p> <p>-Ser padres, una experiencia compartida</p> <p>-La educación de nuestros hijos e hijas</p> <p>-Para enseñar a ser Madres educadoras</p> <p>-Para crecer de los 0 a los 18 meses</p> <p>-Para crecer de los 18 meses a los 3 años</p> <p>-Para crecer de los 3 a los 6 años</p> <p>-¡Organizo mi bolsillo y las finanzas familiares!</p> <p>-Manejo mis emociones</p> <p style="text-align: center;"><u>Jóvenes</u></p> <p>-Ser joven</p> <p>-Sexualidad juvenil</p> <p>-Embarazo, un proyecto de vida</p> <p>-¡Aguas con las adicciones!</p> <p>-Fuera de las drogas</p> <p>-Jóvenes y trabajo. ¡Empieza a buscar chamba!</p> <p style="text-align: center;"><u>Trabajo</u></p> <p>-Mi negocio</p> <p>-Para ganarle a la competencia</p> <p>-Ser mejor en el trabajo</p> <p>-Crédito para mi negocio</p> <p>-Tu casa, mi empleo</p> <p>-Claves para trabajar en armonía</p> <p style="text-align: center;"><u>Alfabetización tecnológica</u></p> <p>-Introducción al uso de la computadora</p> <p>-Escribo con la computadora</p> <p>-Aprovecho internet</p> <p>-Ordeno y calculo con la computadora</p> <p>-Hago presentaciones con la computadora</p> <p style="text-align: center;"><u>Cultura ciudadana</u></p> <p>-Somos mexicanos</p> <p>-Nuestros valores para la democracia</p> <p>-Ciudadanía, participemos activamente</p> <p>-Protegernos, tarea de todos</p> <p>-Aprendamos del conflicto</p> <p>-Cuando enfrentamos un delito...</p> <p>-Nuestros documentos</p> <p style="text-align: center;"><u>Capacitación para el trabajo</u></p> <p>-Vida en reclusión</p> <p>-El Sinaloa que quiero</p> <p>-Migre al frontera</p> <p>-La educación te hace libre</p> <p>-K' kaax, nuestro monte</p>

Tabla 12. Ejes temáticos del MEyT. Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

3.3.8. Módulos del MEVyT.

Como ya se observó el INEA, ofrece los servicios educativos en favor de las personas analfabetas que no saben leer ni escribir y la acreditación del nivel educativo correspondiente a la primaria y secundaria, con el objetivo de disminuir el rezago educativo en el país. Concretando así, que los niveles educativos que imparte el INEA a través de su programa educativo MEVyT son tres, el inicial, intermedio y avanzado. Pero también se mencionaron algunas características del programa, las cuales establecen que es flexible, diversificado, abierto y modular, la palabra modular se ha venido mencionando desde el inicio del capítulo. Es momento de saber a qué refiere con modular, esto debe a que se los educandos deben trabajar con diversos módulos entendidos como un “conjunto integral de contenidos y materiales educativos del MEVyT, que presenta los temas y actividades necesarias para que las personas jóvenes y adultas estudien, trabajen y aprendan sobre un propósito educativo dado, con apoyo de las figuras solidarias” (SEP, 2014), esto con el fin de adquirir conocimiento el cual se concluye con la acreditación del examen final.

En el MEVyT, existen tres tipos de módulos (ver tabla 14)

1. Básicos. Que abordan los contenidos fundamentales de los ejes de Matemáticas, Lengua y Comunicación, y Ciencias (sociales y naturales), en ellos se propicia el desarrollo de competencias básicas de las personas. Estos módulos son necesarios para la gente que quiere obtener su certificado.
2. Diversificados. Responden a diversas necesidades e intereses de los distintos sectores de la población, se componen de temas de los demás ejes temáticos.
3. Alternativos. Se pueden cursar en lugar de algunos básicos, porque favorecen el desarrollo de las mismas competencias que los módulos que sustituyen, pero las aplican a campos específicos de interés de los adultos.

Cada módulo del Modelo Educación para la Vida y el Trabajo está integrado por diferentes materiales (CONEVyT, 2018) que favorecen el aprendizaje con las personas. Al conjunto de materiales de cada módulo se le conoce como paquete modular los materiales que integran cada paquete se utilizan de manera permanente, porque se complementan unos con otros durante todo el proceso de aprendizaje, de tal manera que

no es posible prescindir de alguno de ellos. Los paquetes modulares cuentan con distintos tipos de materiales, entre los que puedes encontrar:

- Libros (para el educando)
- Folletos
- Revistas
- Fichas
- Cuaderno de trabajo o prácticas
- Antologías
- Pliegos
- Manuales
- Juegos
- Guía específica del asesor
- Material de apoyo

Los módulos del nivel inicial se consideran básicos ya que forman parte de la primaria y se proponen para las personas que necesitan aprender a leer y escribir, así como conocer elementalmente los números y operaciones matemáticas, es decir, alfabetizarse. Este nivel se conforma por tres módulos, los cuales son:

- La Palabra
- Para empezar
- Matemáticas para empezar

Y así a cada uno de los niveles educativos le corresponden diferentes módulos ya se han básico o diversificados y alternativos los debe acreditar para obtener su certificación educativa, la variedad de módulos diversificados es variada (ver figura 8), pero los más solicitados para su estudio son los que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 13. Módulos del MEVyT.

MÓDULOS DEL MEVyT				
Nivel educativo	Básicos	Alternativos (Propedéuticos)	Diversificados	
Primaria	Inicial	<ul style="list-style-type: none"> -La Palabra -Para empezar -Matemáticas para empezar 		
	Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> -Leer y escribir -Saber leer -Los números -Cuentas útiles -Figuras y medidas -Vivamos mejor -Vamos a conocernos 	<ul style="list-style-type: none"> -Números y cuentas para el hogar -Números y cuentas para el campo -Números y cuentas para el comercio 	<p>Los más solicitados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Somos Mexicanos -Valores para la democracia -Nuestros documentos -Protegernos, tarea de todos -Ser padres, una experiencia compartida -Un hogar sin violencia -¡Aguas con las adicciones! -La educación de nuestros hijos e hijas -Mi negocio -Producir y conservar el campo -Ser joven -Sexualidad juvenil -Jóvenes y trabajo
Secundaria	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> -Hablando se entiende la gente -Vamos a escribir -Para seguir aprendiendo -Nuestro planeta tierra -México, nuestro hogar -Fracciones y porcentajes -Información y gráficas -Operaciones avanzadas 	<ul style="list-style-type: none"> -Números y cuentas para la vida -Español -Matemáticas -Ser mejor en el trabajo -Ciencias naturales -Ciencias Sociales 	

Tabla. 13. Módulos del MEVyT, Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

MÓDULOS DIVERSIFICADOS

43 en existencia además 5 más para las rutas de MEVyT MIB Y MIBSUB

<p>Por los diversos ejes temáticos</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Somos mexicanos ◊ Nuestros valores para la democracia ◊ Ciudadanía, participemos activamente ◊ Cuando enfrentamos un delito...la justicia a nuestro alcance ◊ Protegernos, tarea de todos ◊ Nuestros documentos ◊ Vida y salud ◊ Hágalo por su salud sexual y reproductiva ◊ Por un mejor ambiente ◊ Las riquezas de nuestra tierra ◊ Embarazo, un proyecto de vida ◊ Ser padres una experiencia compartida ◊ La educación de nuestros hijos e hijas ◊ Para enseñar a ser una madre educadora ◊ Para crecer de 0 a los 18 meses ◊ Un hogar sin violencia ◊ Organizo mi bolsillo y las finanzas familiares ◊ Ser joven ◊ Sexualidad juvenil ◊ ¡Aguas con las adicciones! ◊ Fuera de las drogas ◊ Jóvenes y trabajo ¡Empiezo a buscar chamba! ◊ El agua de todos ** ◊ Para crecer de 18 meses a los 3 años * ◊ Para crecer de 3 años los 6 años * ◊ Claves para trabajar en armonía * ◊ Aprendamos del conflicto * 	<p>Capacitación para el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Mi negocio ◊ Para ganarle a la competencia ◊ Crédito para mi negocio ◊ Tu casa, mi empleo ◊ Ser mejor en el trabajo ◊ Introducción al uso de la computadora ◊ Escribo con la computadora ◊ Aprovecho internet ◊ Ordeno y calculo en la computadora ◊ Hago presentaciones en la computadora <p>Para MEVyT Indígena y sus dos rutas</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ MIBES 1 Empiezo a leer y escribir en mi lengua ◊ MIBES 2 Hablemos español ◊ MIBES 3 Leo y escribo en mi lengua ◊ MIBES 5 Uso la lengua escrita ◊ MIBES 7 Escribo mi lengua <p>Por región únicamente</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ El Sinaloa que quiero (estatal) ◊ La educación te hace libre (estatal) ◊ K' kaax, nuestro monte (regional) ◊ Vida en reclusión (estatal) ◊ Migre a la frontera (regional) ◊ Otros horizontes ***(exterior) <p>* Solo en electrónico ** Piloto *** Para atención de mexicanos en el exterior</p>
--	--

Figura 8: Módulos diversificados del MEVyT,
 Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

3.3.9. Metodología del MEVyT.

El MEVyT trabaja bajo una metodología que consiste primero en la recolección de los saberes previos (diagnostico) para obtener información sobre cuáles son los aprendizajes que el adulto tiene, para trabajar a partir de ello, segunda fase de la metodología asta consiste en la búsqueda de la información por parte de los beneficiarios para trabajar con los módulos de la vertiente y nivel correspondiente, la tercera fase es la confrontación y retroalimentación de la información la cual se complementa con la cuarta y última fase que es la re-conceptualización de los saberes previos y lo saberes nuevos. Se pretende que los beneficiarios tengan acceso a una educación significativa que responda a sus necesidades e intereses.

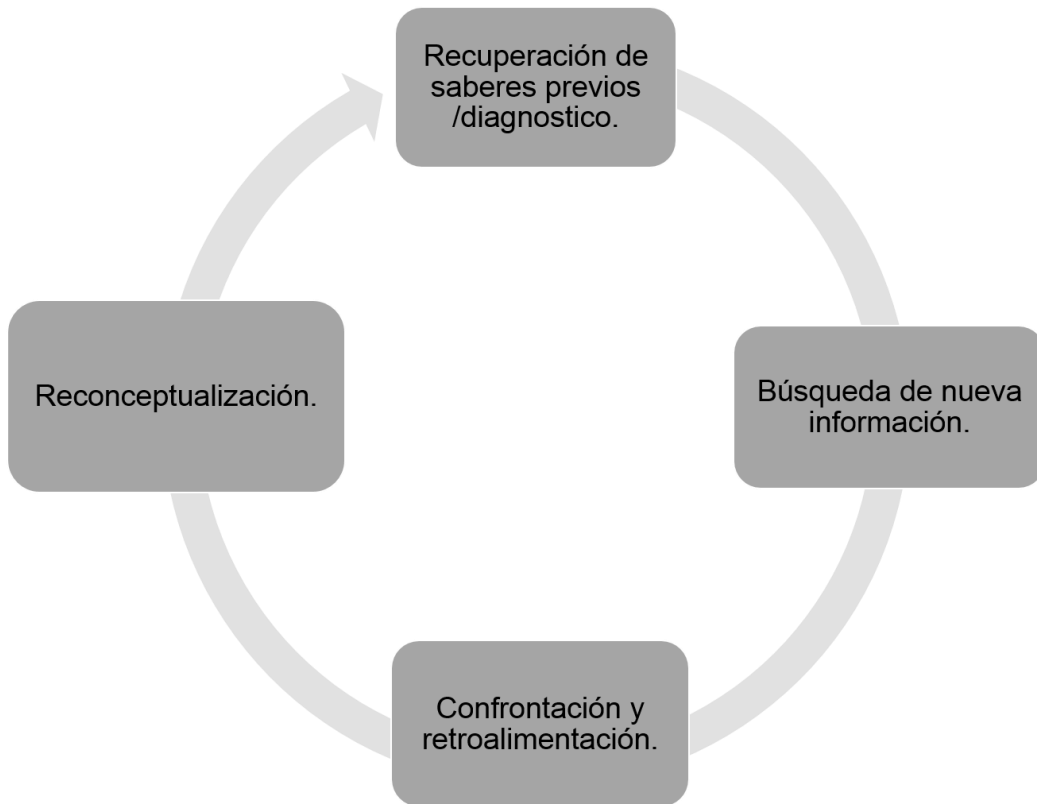


Figura 9: Metodología del MEVyT.
Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

- 1ra. fase Reconoce que las personas tienen conocimientos y saberes, aunque no hayan asistido a la escuela.
- 2da. Favorece que las personas identifiquen y valoren sus conocimientos y saberes previos.
- 3ra. Propicia que lo que se aprende, sea útil y se aplique a situaciones relacionadas con el medio en que viven las personas.
- 4ta. Organiza las actividades didácticas, considerando los saberes y experiencias de las personas.

3.3.10. Esquema curricular por vertiente.

Como se pudo observar el INEA tiene una variedad de módulos tanto básicos como diversificados y alternativos. El educando para certificar su educación básica debe estudiar un número específico de módulos y acreditarlos, pero, ¿cuántos debe estudiar? ¿Todos? Y ¿Todos son para los tres niveles educativos? Son dos preguntas a las que se les dará respuesta en este momento.

Cada vertiente del MEVyT tiene un esquema curricular, en él se muestran los módulos que se deben acreditar desde los básicos, los alternativos y los diversificados, así como la cantidad de módulos que debe acreditar el educando para certificar el nivel educativo deseado, en las siguientes líneas se muestran los esquemas curriculares, que corresponden a cada nivel educativo, así como a cada vertiente.

En el siguiente cuadro se muestra el esquema curricular correspondiente a la vertiente Hispanohablante en él se detallan los módulos de cada nivel educativo que las personas deben acreditar para que demuestren sus conocimientos iniciando con su alfabetización, a través de tres módulos. Estos módulos son únicamente para las personas que no saben leer y escribir y requieren empezar desde el inicio, los cuales son indispensables para certificar la primaria.

Posterior se deben cursar para concluir la primaria nueve módulos, siete considerados como básicos y dos diversificados cursando así un total de doce módulos lo que garantiza

la certificación del nivel educativo correspondiente a la primaria. Para concluir con la educación básica falta certificar la secundaria la cual se obtiene al acreditar otros doce módulos, ocho considerados básicos y cuatro más diversificados sumando un total de veinticuatro módulos que conforman la educación básica.

ESQUEMA CURRICULAR MEVYT HISPANOHABLANTE					
Niveles educativos	Módulos básicos	Módulos Alternativos (Puede sustituir a un básico)	Módulos Diversificados	Certificación	
Primaria	Inicial	<ul style="list-style-type: none"> ◊ La Palabra ◊ Para empezar ◊ Matemáticas para empezar 		Al concluir los tres módulos básicos la persona acredita su alfabetización	
	Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Leer y escribir ◊ Saber leer ◊ Los números ◊ Cuentas útiles ◊ Figuras y medidas ◊ Vivamos mejor ◊ Vamos a conocernos 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Números y cuentas para el hogar ◊ Números y cuentas para el campo ◊ Números y cuentas para el comercio 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Somos Mexicanos ◊ Valores para la democracia ◊ Nuestros documentos ◊ Protegernos, tarea de todos ◊ Ser padres, una experiencia compartida ◊ Un hogar sin violencia ¡Aguas con las adicciones! 	Para la certificación de la primaria las personas deben acreditar 12 módulos: 3 módulos del nivel inicial + 7 del nivel intermedio = 10 módulos básicos + 2 módulos diversificados = Certificación de Primaria
Secundaria	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Hablando se entiende la gente ◊ Vamos a escribir ◊ Para seguir aprendiendo ◊ Nuestro planeta tierra ◊ México, nuestro hogar ◊ Fracciones y porcentajes ◊ Información y gráficas ◊ Operaciones avanzadas 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Números y cuentas para la vida ◊ Español ◊ Matemáticas ◊ Ser mejor en el trabajo ◊ Ciencias naturales ◊ Ciencias Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ La educación de nuestros hijos e hijas ◊ Mi negocio ◊ Producir y conservar el campo ◊ Ser joven ◊ Sexualidad juvenil ◊ Jóvenes y trabajo 	Para certificar la secundaria las personas deben acreditar 12 módulos: 8 módulos básicos + 4 módulos diversificados = Certificación de la Secundaria

Figura 10: Esquema curricular de la vertiente Hispanohablante.
Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

Pasando a la vertiente de atención a la población indígena en el siguiente cuadro se presentan los módulos que corresponden al esquema curricular para la población indígena bilingüe (que habla alguna lengua indígena y el español). Ya que en México se requiere que la persona pueda leer y escribir el español para ser considerada como alfabetizada, el MIB es la vertiente educativa bilingüe que alfabetiza en la lengua materna indígena e introduce desde el principio el aprendizaje del español, con tratamiento de segunda lengua.

El nivel inicial del MEVyT MIB es de larga duración, un poco más complejo, y requiere de la acreditación de los cinco módulos básicos siguientes:

- MIBES 1: Empiezo a leer y escribir en mi lengua.
- MIBES 2: Hablemos español.
- MIBES 3: Leo y escribo en mi lengua.
- MIBES 4: Empiezo a leer y escribir el español.
- MIBES 5. Uso la lengua escrita.

ESQUEMA CURRICULAR MEVyT INDÍGENA BILINGÜE MIB			
Nivel Educativo	Inicial	Intermedio	Avanzado
Módulos por acreditar	<ul style="list-style-type: none"> ◊ MIBES 1 Empiezo a leer en mi lengua ◊ MIBES 2 Hablemos español ◊ MIBES 3 Leo y escribo en mi lengua ◊ MIBES 4 Empiezo a leer y escribir el español ◊ MIBES 5 Uso la lengua escrita 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ MIBES 6 Números y cuentas ◊ MIBES 8 Vivamos mejor ◊ Leer y escribir ◊ Saber leer ◊ Cuentas útiles ◊ Figuras y medidas ◊ Vamos a conocernos 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Hablando se entiende la gente ◊ Vamos a escribir ◊ Para seguir aprendiendo ◊ Nuestro planeta tierra ◊ México, nuestro hogar ◊ Fracciones y porcentajes ◊ Información y gráficas ◊ Operaciones avanzadas
Módulos diversificados			
	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Jóvenes y trabajo ¡Empiezo a buscar chamba! ◊ Mi negocio ◊ Para ganarle a la competencia ◊ Crédito para mi negocio ◊ Tu casa, mi empleo ◊ Ser mejor en el trabajo ◊ Introducción al uso de la computadora ◊ Escribo con la computadora ◊ Aprovecho internet ◊ El Sinaloa que quiero (estatal) ◊ K' kaax, nuestro monte (estatal) ◊ Vida en reclusión (estatal) ◊ Migre a la frontera (regional) 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ La educación te hace libre (regional) ◊ Otros horizontes (exterior) ◊ MIBES 1 Empiezo a leer y escribir en mi lengua ◊ MIBES 3 Leo y escribo en mi lengua ◊ MIBES 5 Uso la lengua escrita ◊ MIBES 7 Escribo mi lengua ◊ Jóvenes y trabajo ¡Empiezo a buscar chamba! ◊ Mi negocio ◊ Para ganarle a la competencia ◊ Crédito para mi negocio ◊ Tu casa, mi empleo ◊ Ser mejor en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Introducción al uso de la computadora ◊ Escribo con la computadora ◊ Aprovecho internet ◊ El Sinaloa que quiero (estatal) ◊ K' kaax, nuestro monte (estatal) ◊ Vida en reclusión (estatal) ◊ Migre a la frontera (regional) ◊ La educación te hace libre (regional) ◊ Otros horizontes (exterior) ◊ MIBES 1 Empiezo a leer y escribir en mi lengua ◊ MIBES 3 Leo y escribo en mi lengua ◊ MIBES 5 Uso la lengua escrita ◊ MIBES 7 Escribo mi lengua
Certificación	Primaria 5 módulos básicos del nivel inicial + 7 módulos del nivel intermedio = 12 módulos y la certificación de la primaria		Secundaria 8 módulos básicos + 4 diversificados = 12 Y la certificación de la secundaria.

Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

Figura 11: Esquema curricular de la vertiente Indígena Bilingüe MIB.

Después esta la vertiente Indígena Bilingüe Suburbana (MIBSU), en esta vertiente se atiende a los adultos que pertenecen a una etnia o que solo hablan alguna de las diversas lenguas indígenas de México.

ESQUEMA CURRICULAR MEVyT INDÍGENA BILINGÜE URBANO MIBSUB			
NIVEL EDUCATIVO	MÓDULOS BÁSICOS	MODULOS DIVERSIFICADOS	CERTIFICACIÓN
INICIAL	<ul style="list-style-type: none"> ◊ La palabra ◊ MIBES 1 Empiezo a leer en mi lengua ◊ MIBES 2 Hablemos español ◊ MIBES 5 Uso la lengua escrita 	<p>Puede elegir de los 43 módulos en existencia</p> <p>Algunos son</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Somos mexicanos ◊ Nuestros valores para la democracia ◊ Ciudadanía, participemos activamente ◊ Cuando enfrentamos un delito...la justicia a nuestro alcance ◊ Protegernos, tarea de todos ◊ Nuestros documentos ◊ Vida y salud ◊ Hágalo por su salud sexual y reproductiva ◊ Por un mejor ambiente 	La acreditación de 4 módulos básicos del nivel inicial + 7 del nivel intermedio + 1 diversificado = a la certificación de la primaria
INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> ◊ MIBES 6 Números y cuentas ◊ Leer y escribir ◊ Saber leer ◊ Matemáticas para empezar ◊ Figuras y medidas ◊ Vamos a conocernos ◊ Vivamos mejor 	<p>Para esta vertiente también están disponibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ MIBES 1 Empiezo a leer y escribir en mi lengua ◊ MIBES 2 Hablemos español ◊ MIBES 3 Leo y escribo en mi lengua ◊ MIBES 5 Uso la lengua escrita ◊ MIBES 7 Escribo mi lengua 	
AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Hablando se entiende la gente ◊ Vamos a escribir ◊ Para seguir aprendiendo ◊ Nuestro planeta tierra ◊ México, nuestro hogar ◊ Fracciones y porcentajes ◊ Información y gráficas ◊ Operaciones avanzadas 	<p>De los clasificados por sector son</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ El Sinaloa que quiero (estatal) ◊ K' kaax, nuestro monte (regional) ◊ Vida en reclusión (estatal) ◊ Migre a la frontera (regional) 	8 módulos básicos + 4 módulos diversificados = a la certificación de la secundaria

Figura 12: Esquema curricular de la vertiente Indígena Bilingüe MIBSUB
Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

Continuando con la vertiente MEVyT 10-14. Esta está dirigida para los niños y niñas de entre 10 y 14 años de edad que no pudieron o pueden incorporarse a la escuela regular corresponden al nivel de primaria. Para ellos el MEVyT crea esta vertiente que es únicamente para certificar el nivel educativo de primaria y consisten en cursar los siguientes módulos, 12 módulos, de los cuales 11 son básicos y uno es diversificado.

ESQUEMA CURRICULAR MEVyT 10-14				
MÓDULOS BÁSICOS			MÓDULOS DIVERSIFICADOS	
FASE I (1º y 2º de primaria)	FASE II (3º y 4º de primaria)	FASE III (5º y 6º de primaria)	TEMA A ELEGIR	
◊ La palabra ◊ Para empezar ◊ Matemáticas ◊ para empezar	◊ Leer y escribir ◊ Los números ◊ Cuentas útiles ◊ Somos mexicanos	◊ Saber leer ◊ Figuras y medidas ◊ Vamos a conocernos ◊ Vivamos mejor ◊ Un diversificado	◊ Ser joven ◊ ¡Aguas con las adicciones! ◊ Fuera de las drogas ◊ Un hogar sin violencia ◊ Jóvenes y trabajo ◊ Organizo mi bolsillo y las finanzas familiares ◊ Nuestros valores para la democracia ◊ Protegernos, tarea de todos ◊ Embarazo, un proyecto de vida ◊ Introducción a la computadora ◊ Escribo con la computadora	CERTIFICACIÓN DE PRIMARIA
3 MÓDULOS +	4 MÓDULOS +	4 MÓDULOS +	1 MÓDULO A ELEGIR =	

Figura 13: Esquema curricular MEVyT 10-14.
Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

Después esta la vertiente dirigida a las personas ciegas o débiles visuales, en esta vertiente son nueve módulos del MEVyT los que se deben de acreditar, para poder certificar únicamente la primaria. Los módulos están adaptados al sistema Braille, y se lleva a cabo su producción con el apoyo de la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuito (CONALITEG).

Los materiales en Braille son un proyecto que el instituto desarrollo hace algunos años con la participación de la organización civil voluntad AIDA y la Dirección de la Educación Especial de la Secretaria de Educación Básica. Los servicios que ofrece el INEA a este sector de la población son el programa de audio JAWS, que lee toda la información al

usuario, los materiales educativos que son los módulos impresos en Braille, permiten atender a esta población. Con estos módulos se brindará una educación integral a las personas invidentes y débiles visuales esto les permitirá usar la lengua escrita, y así tener una oportunidad de incorporación a diferentes actividades intelectuales.

ESQUEMA CURRICULAR MEVyT EN BRAILLE		
MÓDULOS BÁSICOS		
ALFABETIZACIÓN	PRIMARIA	CERTIFICACIÓN DE PRIMARIA
<ul style="list-style-type: none"> ◊ Para empezar ◊ Matemáticas para empezar 	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Leer y escribir ◊ Saber leer ◊ Los números ◊ Cuentas útiles ◊ Figuras y medidas ◊ Vivamos mejor ◊ Vamos a conocernos 	
2 MÓDULOS	7 MÓDULOS	
+ =		9 MÓDULOS

Figura 14: Esquema curricular de la vertiente Braille.
Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

Por último esta la vertiente de atención para los adultos mayores, esta vertiente es actual y los módulos que se tienen elaborados hasta el momento son, *La palabra de la experiencia, Para ser grandes, Leer y escribir en la vida y Para empezar, las matemáticas de la experiencia. Cuento, calculo y mido*, mismos que se trabajan en una primera etapa siendo del nivel inicial, esta vertiente todavía está en reconstrucción. Esta ruta se alinea con los ejes de Comunicación; Pensamiento crítico y resolución de problemas; Salud, medio ambiente y bienestar; Participación en la vida social y recreación y en el Eje de Economía y seguridad.

Para el desarrollo de la estrategia se instaló el Comité Técnico Académico de la Vertiente del MEVyT para la Atención de Personas Adultas Mayores, compuesto por personal de la Dirección Académica del INEA, así como especialistas de instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil destinadas a la atención de personas

adultas mayores. Con el Comité se busca: Contar con asesoría especializada que favorezca la construcción de la propuesta curricular de atención a personas adultas mayores del MEVyT.

ESQUEMA CURRICULAR	
MEVyT ATENCION PARA ADULTOS MAYORES	
MÓDULOS DEL NIVEL INICIAL	
◇	La palabra de la experiencia,
◇	Para ser grandes, Leer y escribir en la vida
◇	Para empezar, las matemáticas de la experiencia. Cuento, calculo y mido,

Figura 15: Esquema curricular del MEVyT para la Atención de Adultos Mayores.
Elaboración propia basada de www.conevyt.com.mx.

Con todo lo expuesto hasta estas páginas, se puede concluir que la educación para los adultos debe de sufrir una modernización en favor de la educación que tendría que basarse en el reconocimiento del adulto como sujeto social que construye su propio conocimiento. La modernización implica actualizar contenidos de enseñanza, mejorar la capacitación de los agentes educativos, emplear más los medios de comunicación social y utilizar mejores materiales y apoyos didácticos. Centrándose más en la capacitación con primordial importancia para el mejor desempeño de los asesores educativos, ellos apoyan la labor educativa de dicha institución y es importante que se les proporcione la ayuda necesaria para que realicen bien su labor educativa dentro del INEA.

CAPÍTULO IV PROPUESTA PEDAGÓGICA

Es momento de pasar al cuarto capítulo, siendo este la propuesta pedagógica que consiste en ejecutar un programa de capacitación, dirigido a los asesores educativos del INEA, sobre el conocimiento y la aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje para que hagan uso de ellas en sus prácticas docentes que realizan día a día, las estrategias son herramientas que le serán de gran ayuda en su quehacer educativo. En los capítulos anteriores se presentó diversa información, la cual fue retomada para fundamentar y elaborar la propuesta pedagógica que se planteó desde el inicio. En el capítulo primero, se dieron varias definiciones de lo que implica la capacitación desde un concepto literal hasta el proceso que conlleva las fases que la componen. Posteriormente en el capítulo segundo se describió la tendencia educativa que se eligió en este tema de investigación siendo el constructivismo, así mismo se mencionaron los autores que retomaron la tendencia constructivista desde una visión pedagógica, lo que impulso a las estrategias de enseñanza aprendizaje. Cada uno de los términos, como lo son las estrategias, la enseñanza, el aprendizaje, fueron definidos para comprender la propuesta. Ya en el capítulo tercero se dio a conocer toda la historia sobre la creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos INEA, también se detalló desde su objetivo, misión y visión, hasta el programa educativo MEVyT, del cual se analizó su estructura curricular, los niveles educativos que ofrece y las diferentes rutas de aprendizaje que imparten. Partiendo de todo lo expuesto en las páginas anteriores, es momento de describir en que consiste la propuesta pedagógica.

4.1. Objetivo del Proyecto

Capacitar a los asesores educativos del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) de la plaza comunitaria “La fuente del saber”, del municipio de Tepetlixpa, Edo. de México sobre el conocimiento y la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje, como apoyo en su labor educativa. Considerado este como el objetivo general de proyecto de investigación.

La razón por la que se eligió el tema fue por la falta de formación específica en el área pedagógica, de los asesores educativos, además de un perfil básico con el que se integran al INEA, el cual consiste en ser personas solidarias, con gusto por la enseñanza, disponibilidad de tiempo (8 horas a la semana) y estudios mínimos de secundaria. Son importantes los requisitos, pero no son suficientes para una labor tan importante como lo es la educación, por ello se propone mejorar la actuación de los asesores, formando en ellos habilidades que los ayuden a desempeñar mejor su quehacer educativo.

4.2. Población Objetivo

El proyecto está dirigido a los asesores educativos del INEA, que laboran en la plaza comunitaria *Las fuente del saber*, que se encuentra en el municipio de Tepetlixpa, son seis asesores educativos, un promotor, un apoyo técnico y un enlace regional los que conforman el recurso humano de la plaza comunitaria, está corresponden a la Coordinación de Zona Amecameca y está integrada por once municipios los cuales son: Ecatzingo, Atlautla, Ozumba, Tepetlixpa, Jichitepec, Tenango del Aire, Temamatla, Amecameca, Tlalmanalco, Cocotitlan y Cuijingo.



Figura 16: Mapa territorial de la Coordinación de Zona Amecameca. Elaboración propia basada de entrevista realizada a La Enlace Regional de la Plaza Comunitaria de Tepetlixpa.

4.3. Desarrollo de la investigación

El programa de capacitación que se propone se originó por la obtención de información a través de las siguientes técnicas, que fueron de apoyo para la detección de necesidades, las cuales fueron:

- La observación directa.
- La entrevista.
- Encuestas.
- Cuestionarios.

La recolección de información inicia en el mes de mayo del 2018, el primer acercamiento fue solicitar los requisitos que se necesitaban para incorporarse al INEA como asesor educativo en el municipio de Amecameca, una vez entregando la documentación correspondiente lo siguiente era asistir al curso de inducción que todo aspirante debe cubrir, el cual tiene una duración de dos días dividido en dos sesiones de cinco horas.

En el curso de inducción se enseña todo lo relacionado al INEA, desde su historia, su misión y visión, hasta la estructura de la Coordinación de Zona en este caso la Coordinación de Zona Amecameca, dando a conocer las diferentes sub-coordinaciones, los nombre de cada responsable y las funciones que a cada uno realiza, sin dejar de lado el programa educativo MEVyT que implementan en el INEA, así como los niveles educativos que ofrecen y las diferentes vertientes, esta información fue obtenida a través de la observación y participación directa.

También se pudo observar la actuación de los asesores educativos de la plaza comunitaria de Amecameca, donde en sus sesiones de enseñanza predominaba la lectura por parte de los educando provocando falta de atención y apatía por aprender. Posteriormente en el mes de julio se asistió a una capacitación trimestral que reciben los asesores educativos, en la que se pudo observar que los temas que predominaban en la capacitación eran sobre cuestiones administrativas.

A finales del mes de agosto de 2018 se realizó el cambio a la plaza comunitaria del municipio de Tepetlixpa, en la cual se observó la misma situación, en las sesiones de estudio predomina la lectura y dictado por parte de los asesores generando la memorización por parte de los educandos, sin favorecer el análisis y la asimilación de la información leída. Las sesiones de enseñanza son individualizadas, ya que un asesor tiene a su cargo varios beneficiarios en distintos niveles educativos o diferentes módulos ya sean básicos o diversificados, lo que impide que discutan o compartan información entre educandos.

Otro instrumento para la recogida de datos fue la entrevista (ver anexo 1), esta se le realizó a la Enlace Regional encargada del plaza Comunitaria de Tepetlixpa, a través de esta se comprobó la información obtenida en el curso introductorio, además de que se corroboró la falta de formación de los asesores educativos y la insuficiencia de los cursos de capacitación trimestrales que reciben, así como las principales problemáticas a las que se enfrentan los asesores educativos durante el proceso de enseñanza aprendizaje con los beneficiarios. Las cuales fueron:

- Asistencia irregular
- Falta de comprensión lectora
- Poca participación por parte de los educandos
- Mala organización de la información

Con el cuestionario (ver anexo2) y la encuesta (ver anexo 3) se obtuvieron otros datos, además de saber que los asesores educativos no se hacen cargo de una sola vertiente o nivel educativo, también se identificó la falta de conocimiento sobre herramientas, recurso didáctico o estrategias de enseñanza y aprendizaje, además de su interés por aprender sobre ello, así como se obtuvo información sobre los asesores educativos, se logró de los beneficiarios, su matrícula se conforma por doscientos educandos y están integrados en las vertientes 10-14, hispanohablante y adultos mayores, la plaza comunitaria no prestan el servicio de las vertientes MEVyT Braille, y las dos rutas para atención a la población indígena, la Enlace Regional mencionó que la comunidad no cuenta con personas con estas necesidades. Otros datos que se obtuvieron sobre los asesores, fue sobre su escolaridad y otras ocupaciones que realizan (ver figura 17 y 18).



Figura 17: Ocupación de los asesores educativos.

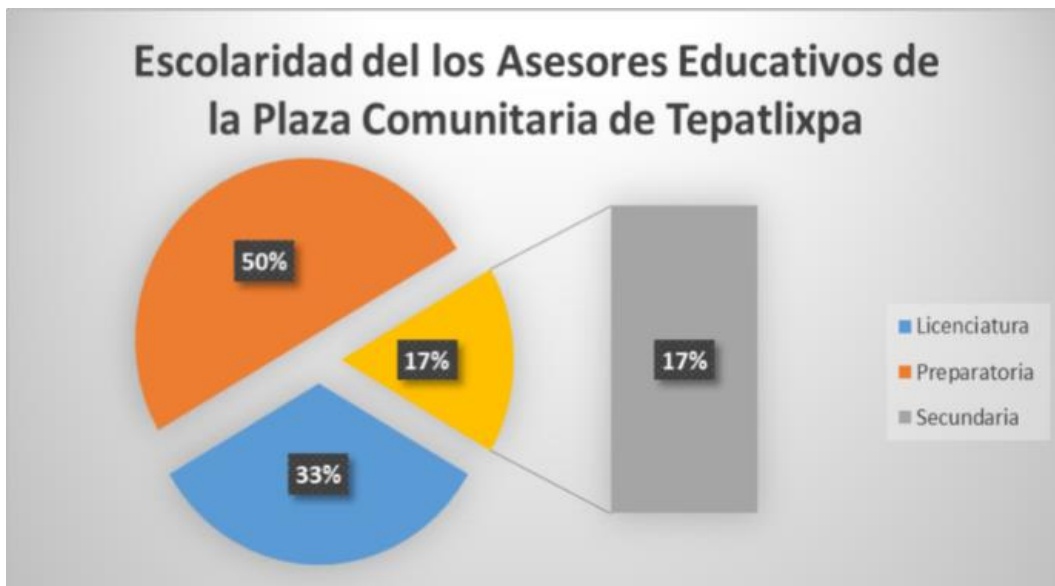


Figura 18: Escolaridad de los asesores educativos

En la figura 17 se puede apreciar que el 83% menciono que además de ser asesor su otra ocupación es ama de casa y el otro 17 % estudiante, También en la figura 18 se muestra un porcentaje notable de un 50% por ciento que tienen la escolaridad de preparatoria, un 17 % secundaria y el 33 % nivel universitario, como dato curioso el 100% de los asesores de la plaza comunitaria “la fuente del saber” son mujeres. Partiendo de la información obtenida se confirmó que ellas si necesitan una capacitación y así mismo están dispuestas a recibirla.

4.4. Desarrollo de la propuesta

Es momento del diseño de la propuesta pedagógica que consiste en un curso de capacitación y el método retomado es el propuesto por Chiavenato (2007) y sus fases son las siguientes:

- Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- Programa de capacitación para atender las necesidades.
- Implementación y realización del programa de capacitación.
- Evaluación de los resultados.

4.4.1. Detección de las necesidades de capacitación.

La detección de las necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles de análisis

- Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional.
- Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación.
- Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.

El presente proyecto se enfoca al último nivel como ya se observó a través de la recogida de información se pudo confirmar la falta de formación de los asesores educativos.

4.4.2. Programa de capacitación para atender las necesidades.

Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación en donde salen a reducir las problemáticas de la empresa (institución), se pone como prioridad las necesidades o necesidad a cubrir, para comenzar a preparar el programa. El cual se debe sistematizar y sustentar en los siguientes aspectos (Chiavenato 2007).

Tabla 14. Aspectos a tomar en cuenta para diseñar un programa de capacitación.

Pregunta	Respuesta
¿Cuál es la necesidad?	Formación específica en el área educativa de los asesores educativos del INEA.
¿Dónde fue determinada en primer lugar?	En la plaza comunitaria Amecameca.
¿Ocurre en otra área o división?	Si, en la mayoría de las plazas comunitarias que conforman la Coordinación de Zona Amecameca.
¿Cuál es su causa?	Poco interés de organizaciones en la educación para adultos.
¿Es parte de una necesidad mayor?	Si, los beneficiarios del INEA, que eligen esta alternativa de certificación de la educación básica obtienen un nivel de aprendizaje medio.
¿Cómo resolverla: por separado o en combinación con otras?	En combinación.
¿Es necesario tomar alguna medida inicial antes de resolverla?	Si.
¿La necesidad es inmediata? ¿Cuál es su prioridad en relación con las demás?	Si es inmediata, su prioridad es primordial porque es la actividad principal de la institución.
¿La necesidad es permanente o temporal?	Permanente.
¿Cuántas personas y cuántos servicios serán atendidos?	Seis asesores educativos y por consecuencia doscientos educandos que son la matriculan con la que cuentan la plaza comunitaria del municipio de Tepetlixpa.
¿Cuánto tiempo hay disponible para la capacitación?	Veinticinco horas entre cinco días (una semana).
¿Cuál es el costo probable de la capacitación?	\$ 2,000
¿Quién realizará la capacitación?	Egresada de la carrera de pedagogía

Tabla 14. Aspectos a tomar en cuenta para diseñar un programa de capacitación. Elaboración propia basada de Chiavenato, I., (2007).

Dando respuesta a las interrogantes anteriores que se enfocan a la necesidad por cubrir, es momento de proporcionar la información siguiente para poder trazar el diseño del programa de la capacitación:

- ¿QUÉ se debe enseñar?
- ¿QUIÉN debe aprender?
- ¿CUÁNDO se debe enseñar?
- ¿DÓNDE se debe enseñar?
- ¿CÓMO se debe enseñar
- ¿QUIÉN lo debe enseñar?

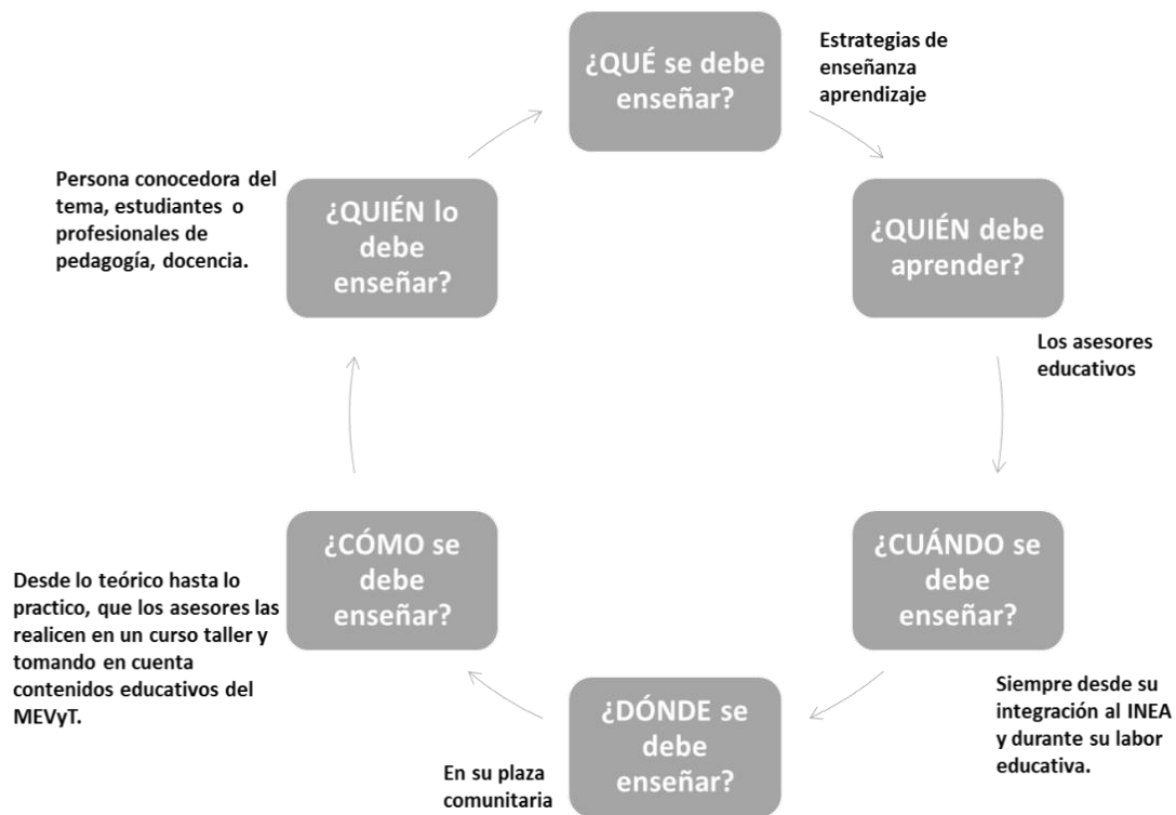


Figura 19: Información para diseñar el programa de capacitación. Elaboración propia basada de Chiavenato, I. (2007).

Desglosando lo anterior Chiavenato (2007), considera que un programa de capacitación requiere de un plan que incluya en los siguientes puntos:

- Atender una necesidad específica para cada ocasión.
- Definición clara del objetivo de la capacitación.
- División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
- Determinación del contenido de la capacitación.
- Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
- Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales, entre otros.
- Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:
 - Número de personas.
 - Tiempo disponible.

Dando respuesta a estas cuestiones se inicia con la atención a un necesidad específica, que es la falta de formación pedagógica de los asesores educativos, siendo el objetivo claro y único que se busca obtener, esto a través de la modalidad de un curso-taller, donde el contenido a enseñar son estrategia de enseñanza aprendizaje que fueron retomadas de Julio Pimienta Prieto, con ayuda del Método para la implementación de un programa de capacitación propuesto por Chiavenato, que será la guía para el diseño y ejecución del curso y el Método de enseñanza será deductivo-inductivo el cual consiste en que los participantes obtengan una amplia variedad de información sobre las diferentes estrategias de enseñanza-aprendizaje y se concluya en una síntesis sobre las más adecuada para sus sesiones de enseñanza y las puedan aplicar en su quehacer pedagógico. Por último esta la definición de la población y el tiempo destinado, el programa de capacitación que se propone tiene una duración de veinte horas dividida en cuatro sesiones de cinco horas, la población a capacitar está conformada por seis asesores educativos que integran el recurso humano de la plaza comunitaria (ver tabla 15).

Tabla 15: Plan guía para el diseño de un programa de capacitación.

Puntos a considerar	Elección adecuada
<ul style="list-style-type: none"> • Atender una necesidad específica para cada ocasión. • Definición clara del objetivo de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cada sesión tiene un objetivo específico. • Capacitar a los asesores educativos sobre el conocimiento y la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje.
<ul style="list-style-type: none"> • División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas. • Determinación del contenido de la capacitación. • Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible. • Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales, entre otros. • Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Número de personas. ◦ Tiempo disponible. 	<ul style="list-style-type: none"> • La modalidad del programa de capacitación será de un curso-taller. • Estrategias de enseñanza-aprendizaje. • El Método será deductivo-inductivo. • La planeación del curso se apoyara de la metodología del ABP como recurso didáctico, además de un aula de cómputo y un capacitador conocedor del tema. • Seis asesores educativos con un tiempo de 20 horas.

Tabla 15: Plan guía para el diseño de un programa de capacitación. Elaboración propia basada de: Chiavenato, I., (2007).

4.4.2.1. Metodología del ABP.

En la tabla anterior se mencionó que como recurso didáctico se hará uso de la metodología del ABP y para ello es importante saber de qué se trata. Aprendizaje Basado en Problemas ABP, “es una metodología centrada en el aprendizaje, en la investigación y reflexión que siguen los alumnos para llegar a una solución ante un problema planteado por el profesor” (UPM, 2008, pág. 4). El ABP “tiene sus primeras aplicaciones y desarrollo en la escuela de medicina en la Universidad de Case Western Reserve en los Estados Unidos y en la Universidad de McMaster en Canadá en la década de los 60's” (ITESM, 2019, pág. 3), tras su éxito en el aprendizaje de los alumnos, en los años posteriores fue retomada por otras disciplinas, como lo fue la educación.

Barrows (1986) define al ABP como “un método de aprendizaje basado en el principio de usar problemas como punto de partida para la adquisición e integración de los nuevos

conocimientos” (citado de UPM, 2008, pág. 4) donde los protagonistas del aprendizaje son los propios alumnos, que asumen la responsabilidad de ser parte activa de su proceso de aprendizaje. La metodología del ABP “es una colección de problemas cuidadosamente contruidos por grupos de profesores [...] que se presentan a pequeños grupos de estudiantes auxiliados por un tutor. Los problemas, generalmente, consisten en una descripción en lenguaje muy sencillo y poco técnico” (Murcia, 2019, pág. 12), los problemas tienen que ser sobre hechos o fenómenos observables de la vida diaria, ya que deben de ser un reto y generar motivación en los alumnos para su participación.

De acuerdo a la Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo de la Vicerrectoría Académica del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2019), El ABP se sustenta en diferentes corrientes teóricas sobre el aprendizaje humano, tiene particular presencia la teoría constructivista, de acuerdo con esta postura en el ABP se siguen tres principios básicos:

- El entendimiento con respecto a una situación de la realidad surge de las interacciones con el medio ambiente.
- El conflicto cognitivo al enfrentar cada nueva situación estimula el aprendizaje.
- El conocimiento se desarrolla mediante el reconocimiento y aceptación de los procesos sociales y de la evaluación de las diferentes interpretaciones individuales del mismo fenómeno.

Los objetivos del ABP.

El ABP busca un desarrollo integral en los alumnos y conjuga la adquisición de conocimientos propios de la especialidad de estudio, además de habilidades, actitudes y valores. Se pueden señalar los siguientes objetivos del ABP (Ob. Cit. Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, pág. 5-6.) los cuales buscan:

- Promover en el alumno la responsabilidad de su propio aprendizaje.

- Desarrollar una base de conocimiento relevante caracterizada por profundidad y flexibilidad.
- Desarrollar habilidades para la evaluación crítica y la adquisición de nuevos conocimientos con un compromiso de aprendizaje de por vida.
- Desarrollar habilidades para las relaciones interpersonales.
- Involucrar al alumno en un reto (problema, situación o tarea) con iniciativa y entusiasmo.
- Desarrollar el razonamiento eficaz y creativo de acuerdo a una base de conocimiento integrada y flexible.
- Monitorear la existencia de objetivos de aprendizaje adecuados al nivel de desarrollo de los alumnos.
- Orientar la falta de conocimiento y habilidades de manera eficiente y eficaz hacia la búsqueda de la mejora.
- Estimular el desarrollo del sentido de colaboración como un miembro de un equipo para alcanzar una meta común.

Las innovaciones sobre la concepción de enseñar ha cambiado, actualmente el proceso de enseñanza ha modificado su actuar así como los papeles de los agentes educativos, con el fin de que los aprendices no solo acumule información, sino que la analicen y la comprendan para aplicarla en situaciones problemáticas reales. En la siguiente tabla se visualiza como es el proceso de enseñanza tradicional y que es lo que implica el proceso de enseñanza a través de la metodología del ABP.

Tabla 16: Proceso de enseñanza.

Proceso de enseñanza	
En un proceso de enseñanza tradicional:	En un proceso de Aprendizaje Basado en Problemas:
<ul style="list-style-type: none">• El profesor asume el rol de experto o autoridad formal.• Los profesores transmiten la información a los alumnos.• Los profesores organizan el contenido en exposiciones de acuerdo a su disciplina.• Los alumnos son vistos como “recipientes vacíos” o receptores pasivos de información.• Las exposiciones del profesor son basadas en comunicación unidireccional; la información es transmitida a un grupo de alumnos.• Los alumnos trabajan por separado.• Los alumnos absorben, transcriben, memorizan y repiten la información para actividades específicas como pruebas o exámenes.• El aprendizaje es individual y de competencias.	<ul style="list-style-type: none">• Los profesores tienen el rol de facilitador, tutor, guía, co-aprendiz, mentor o asesor.• Los alumnos toman la responsabilidad de aprender y crear alianzas entre alumno y profesor.• Los profesores diseñan su curso basado en problemas abiertos.• Los profesores incrementan la motivación de los estudiantes presentando problemas reales.• Los profesores buscan mejorar la iniciativa de los alumnos y motivarlos. Los alumnos trabajan en equipos para resolver los problemas, adquieren y aplican el conocimiento en una variedad de contextos.• Los alumnos localizan recursos y los profesores los guían en este proceso.• Los alumnos conformados en pequeños grupos interactúan quienes les ofrecen retroalimentación con los profesores.• Los alumnos participan activamente en la resolución del problema, identifican necesidades de aprendizaje, investigan, aprenden, aplican y resuelven problemas.• Los alumnos experimentan el aprendizaje en un ambiente cooperativo.

Tabla 16: **Fuente de información:** Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, (pág., 6.)

Características.

Algunas características del ABP retomadas del Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid (2008) son:

- Responde a una metodología centrada en el alumno y en su aprendizaje. A través del trabajo autónomo y en equipo los estudiantes deben lograr los objetivos planteados en el tiempo previsto.
- Los alumnos trabajan en pequeños grupos, el número de miembros de cada grupo debe oscilar entre cinco y ocho, esto favorece a que los alumnos gestionen eficazmente los posibles conflictos que surjan entre ellos y que todos se

responsabilicen de la consecución de los objetivos previstos. Esta responsabilidad asumida por todos los miembros del grupo ayuda a que la motivación por llevar a cabo la tarea sea elevada y que adquieran un compromiso real y fuerte con sus aprendizajes y con los de sus compañeros.

- Esta metodología favorece la posibilidad de interrelacionar distintas materias o disciplinas académicas. Para intentar solucionar un problema los alumnos pueden (y es aconsejable) necesitar recurrir a conocimientos de distintas asignaturas ya adquiridos. Esto ayuda a que los estudiantes integren en un todo coherente sus aprendizajes.
- El ABP puede utilizarse como una estrategia más dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, aunque también es posible aplicarlo en una asignatura durante todo el curso académico o, incluso, puede planificarse el curriculum de una titulación en torno a esta metodología.

Otras son presentadas por de la Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo de la Vicerrectoría Académica del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey:

- Es un método de trabajo activo donde los alumnos participan constantemente en la adquisición de su conocimiento.
- El método se orienta a la solución de problemas que son seleccionados o diseñados para lograr el aprendizaje de ciertos objetivos de conocimiento.
- El aprendizaje se centra en el alumno y no en el profesor o sólo en los contenidos.
- Es un método que estimula el trabajo colaborativo en diferentes disciplinas, se trabaja en grupos pequeños.
- Los cursos con este modelo de trabajo se abren a diferentes disciplinas del conocimiento.
- El maestro se convierte en un facilitador o tutor del aprendizaje.

El aprendizaje basado en problemas, es un método que permite combinar la adquisición de conocimientos con el aprendizaje de competencias. El trabajo mediante

el ABP genera que los estudiantes adquieran los conocimientos al tiempo que aprenden a aprender de forma progresiva e independiente, guiados por un tutor que los ayude y oriente cuando ellos lo requieran.

Competencias que desarrolla.

De Miguel (2005), “menciona que el ABP ayuda al alumno a desarrollar y a trabajar diversas competencias” (citado del UPM, 2008 pág. 4), las cuales son las siguientes:

- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Habilidades de comunicación (argumentación y presentación de la información)
- Desarrollo de actitudes y valores: precisión, revisión y tolerancia.

De acuerdo a la Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo de la Vicerrectoría Académica del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2019), otras competencias que se promueve al enseñar a través del ABP son:

- Habilidades cognitivas como el pensamiento crítico, análisis, síntesis y evaluación.
- Aprendizaje de conceptos y contenidos propios a la materia de estudio.
- Habilidad para identificar, analizar y solucionar problemas.
- Capacidad para detectar sus propias necesidades de aprendizaje.
- Trabajar de manera colaborativa, con una actitud cooperativa y dispuesta al intercambio. Se desarrolla el sentimiento de pertenencia grupal.
- Manejar de forma eficiente diferentes fuentes de información.
- Comprender los fenómenos que son parte de su entorno, tanto de su área de especialidad como contextual (político, social, económico, ideológico, etc.)
- Escuchar y comunicarse de manera efectiva.
- Argumentar y debatir ideas utilizando fundamentos sólidos.

- Una actitud positiva y dispuesta hacia el aprendizaje y los contenidos propios de la materia.
- Participar en procesos para tomar decisiones.
- Seguridad y la autonomía en sus acciones.
- Cuestionar la escala propia de valores (honestidad, responsabilidad, compromiso).
- Una cultura orientada al trabajo.

Rol de los implicados.

Es importante tener conocimiento de las actitudes y características que deben de tener tanto el profesor como el alumno para trabajar con la metodología del ABP (ver tabla 18).

Tabla 17: Rol de los involucrados en el ABP.

Rol de los involucrados	
Profesor	Alumno
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar un papel protagonista al alumno en la construcción de su aprendizaje. 2. Tiene que ser consiente de los logros que consiguen sus alumnos. 3. Es un guía, un tutor, un facilitador del aprendizaje que acude a los alumnos cuando le necesitan. 4. El papel principal es ofrecer a los alumnos diversas oportunidades de aprendizaje. 5. Ayuda a sus alumnos a que piensen críticamente orientando sus reflexiones y formulando cuestiones importantes. 6. Realizar sesiones de turaría con los alumnos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asumir su responsabilidad ante el aprendizaje. 2. Trabajar con diferentes grupos gestionando los posibles conflictos que surjan. 3. Tener una actitud receptiva hacia el intercambio de ideas ante los compañeros. 4. Compartir información y aprender de los demás. 5. Ser autónomo en el aprendizaje (buscar información, concentrarla, comprenderla y aplicarla, etc.) y saber pedir ayuda y orientación cuando lo necesite. 6. Disponer de las estrategias necesarias para planificar, controlar y evaluar los pasos que lleva a cabo en su aprendizaje.

Tabla 17: fuente de información, Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid. (2008), *Aprendizaje Basado en Problemas*, pág. 12.

Proceso.

Como toda metodología conlleva un proceso, el del ABP se muestra en la siguiente figura. Del cual se deben cubrir cada uno de los pasos o fases a seguir para el logro en la resolución del problema expuesto al inicio, el paso 1 al 5 se puede realizar en una sola sesión, después el paso 6 requiere de un tiempo considerable para la búsqueda de información de forma individual y autónoma del instructor y llegando al paso 7 en este se presenta el plan a seguir para la resolución del problema planteado al inicio.

Cada una de las fases tienen un objetivo específico las cuales se describen en la figura 21, cada uno de los pasos tiene una finalidad y es importante seguir el orden.

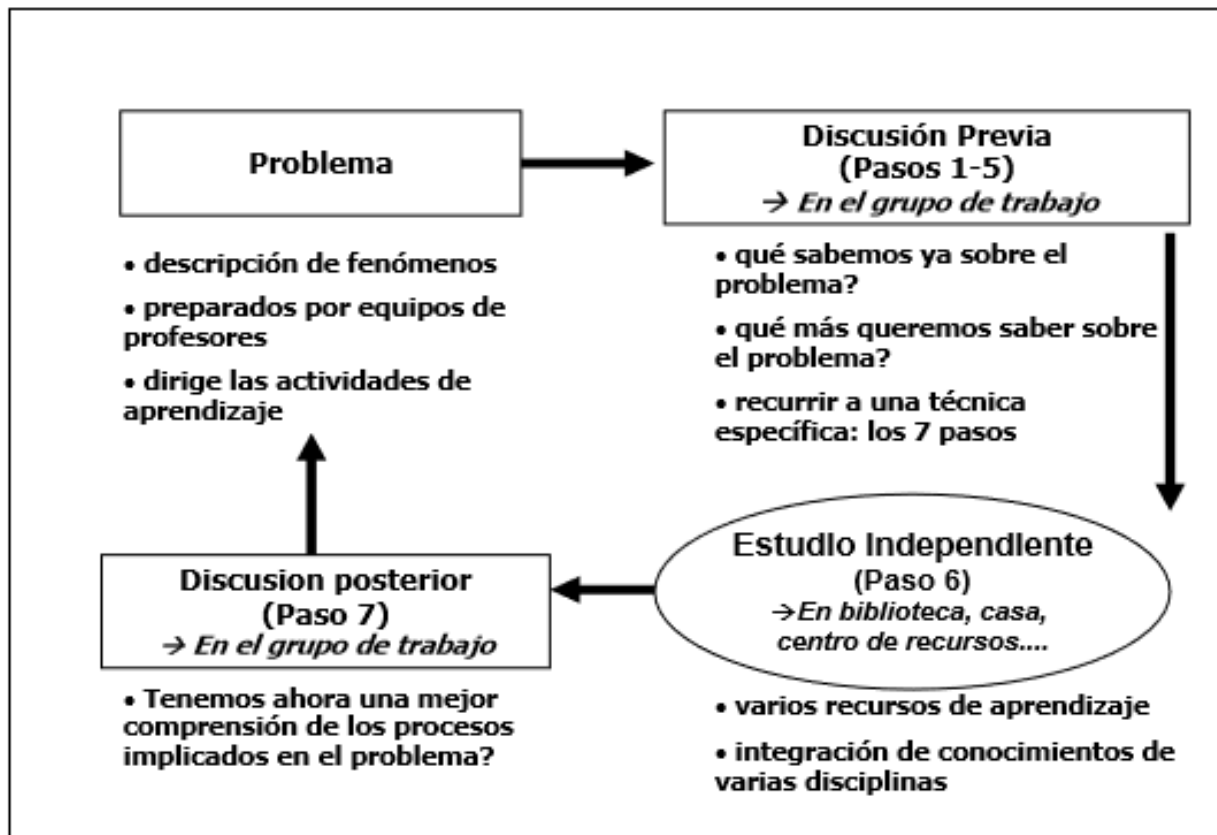


Figura 20: Proceso de la metodología del ABP.

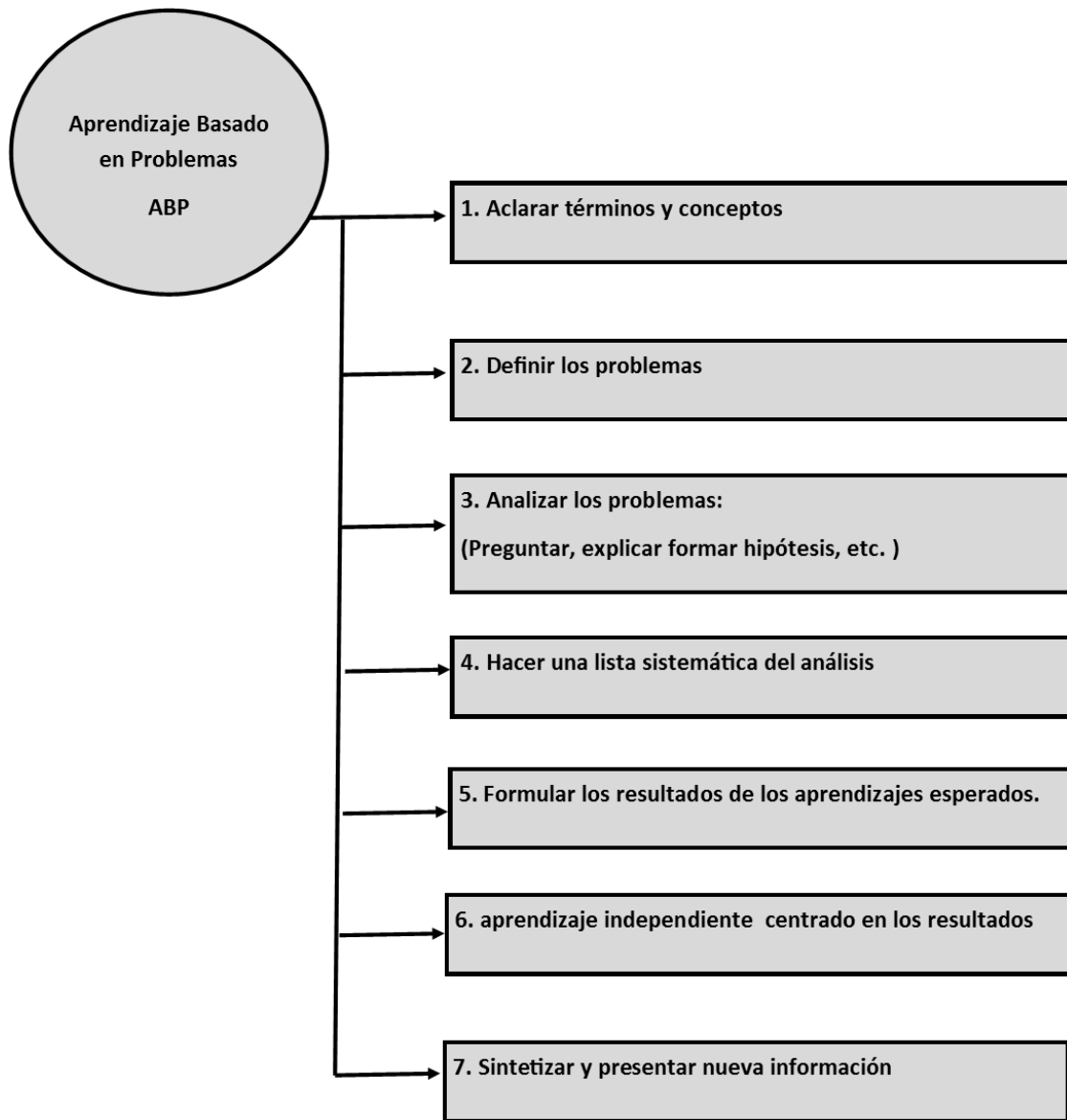


Figura 21: Pasos a seguir de la metodología del ABP.

La Universidad de Murcia (2019) da una breve descripción de cada una de las siete fases que conlleva el proceso del ABP.

1. Aclarar términos y conceptos: Se trata de aclarar posibles términos del texto del problema que resulten difíciles (técnicos) o vagos, de manera que todo el grupo comparta su significado.
2. Definir el problema: Es un primer intento de identificar el problema que el texto plantea. Posteriormente, tras los pasos 3 y 4, podrá volverse sobre esta primera definición si se considera necesario.

3. Analizar los problemas: En esta fase, los estudiantes aportan todos los conocimientos que poseen sobre el problema tal como ha sido formulado, así como posibles conexiones que podrían ser plausibles. El énfasis en esta fase es más en la cantidad de ideas que en su veracidad (lluvia de ideas).
4. Hacer una lista sistemática del análisis: Una vez generado el mayor número de ideas sobre el problema, el grupo trata de sistematizarlas y organizarlas resaltando las relaciones que existen entre ellas.
5. Formular los resultados (objetivos) de los aprendizajes esperados: En este momento, los estudiantes deciden qué aspectos del problema requieren ser indagados y comprendidos mejor, lo que constituirá los objetivos de aprendizaje que guiarán la siguiente fase.
6. Aprendizaje independiente centrado en los resultados (objetivos): Buscar información adicional fuera del grupo o estudio individual. Con los objetivos de aprendizaje del grupo, los estudiantes buscan y estudian la información que les falta. Pueden distribuirse los objetivos de aprendizaje o bien trabajarlos todos, según se haya acordado con el tutor.
7. Sintetizar y presentar nueva información: Es la elaboración de una síntesis de la información recogida y elaboración del informe sobre los conocimientos adquiridos. La información aportada por los distintos miembros del grupo se discute, se contrasta y, finalmente, se extraen las conclusiones pertinentes para el problema.

Evaluación del ABP.

Puesto que el ABP busca tanto el aprendizaje como el desarrollo de la capacidad de aprendizaje autónoma de los estudiantes, las dos formas de evaluación son cruciales cuando se utiliza esta metodología. Adoptarla, por lo tanto, implica tomar la responsabilidad de modificar sustancialmente la evaluación tradicional, por otra que refleje tanto el aprendizaje de los estudiantes, como el proceso de aprendizaje, para ello la Universidad de Murcia (2019), menciona las siguientes cuestiones a considerar sobre la evaluación.

¿Cuándo se evalúa?: En el ABP la evaluación tiene lugar a lo largo de todo el proceso, es decir, tanto durante la realización de la tarea y al finalizar la misma.

¿Qué se evalúa?: Por una parte, los contenidos de aprendizaje incluidos en los problemas con los que se trabajó. Y por otra parte la participación de los aprendices, la evaluación debe ir más allá de la medida de la reproducción del conocimiento, ya que las pruebas tradicionales no son apropiadas para formas de aprendizaje que se refieren a la resolución de problemas, la construcción de significados por parte del estudiante y el desarrollo de estrategias para abordar nuevos problemas y tareas de aprendizaje.

¿Cómo se evalúa?: Los múltiples propósitos del ABP traen como consecuencia la necesidad de una variedad de procedimientos de evaluación que reflejen los objetivos perseguidos en su totalidad. Por lo tanto, se recurre, por supuesto, a exámenes escritos, pero también prácticos, mapas conceptuales, evaluación de pares, evaluación del tutor, presentaciones orales e informes escritos.

¿Quién evalúa?: Todos los implicados. El profesor, por una parte, pero también los estudiantes y el grupo. El profesor puede recurrir a la evaluación continua de todos los problemas que se han trabajado, pero también a una evaluación al final del curso. En la siguiente tabla se presentan algunas técnicas que son apropiadas para la evaluación del ABP.

Tabla 18: Algunas técnicas de evaluación del ABP.

Algunas técnicas de evaluación	
Técnica	Descripción
Examen escrito.	Pueden ser aplicados a libro cerrado o a libro abierto. Las preguntas deben ser diseñadas para garantizar la transferencia de habilidades a problemas o temas similares.
Examen práctico.	Son utilizados para garantizar que los alumnos son capaces de aplicar habilidades aprendidas durante el curso.
Mapas conceptuales.	Los alumnos representan su conocimiento y crecimiento cognitivo a través de la creación de relaciones lógicas entre los conceptos y su representación gráfica.
Evaluación del compañero.	Se le proporciona al alumno una guía de categorías de evaluación que le ayuda al proceso de evaluación del compañero. Este proceso, también, enfatiza, el ambiente cooperativo del ABP.
Autoevaluación.	Permite al alumno pensar cuidadosamente acerca de lo que sabe, de lo que no sabe y de lo que necesita saber para cumplir determinadas tareas
Evaluación al tutor	Consiste en retroalimentar al tutor acerca de la manera en que participó con el grupo. Puede ser dada por el grupo o por un observador externo.
Presentación oral.	El ABP proporciona a los alumnos una oportunidad para practicar sus habilidades de comunicación. Las presentaciones orales son el medio por el cual se pueden observar estas habilidades.
Reporte escrito.	Permiten a los alumnos practicar la comunicación por escrito.

Tabla 18: Elaboración propia basada de: Murcia 2009, La metodología del Aprendizaje Basado en Problemas, pág. 25-26.

Una vez teniendo claro que es la metodología del ABP, el objetivo que se busca con el programa de capacitación, así como las diversas cuestiones que se debe de tener en cuenta para el diseño es momento ilustrar la planeación del proyecto.

“Estrategias de enseñanza aprendizaje bajo una tendencia constructivista”

Curso- Taller para asesores educativos del INEA.

(Instituto Nacional para la Educación de los Adultos)

OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none">• Capacitar a los asesores educativos del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) de la plaza comunitaria “La fuente del saber”, del municipio de Tepetlixpa, Edo. de México sobre el conocimiento y la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje, como apoyo en su labor educativa.	LUGAR, FECHA Y HORA: <ul style="list-style-type: none">• Plaza comunitaria del municipio de Tepetlixpa.• Lunes 22 a jueves 25 de Abril del 2019.• 8:00 am a 13: 00 pm.	DURACIÓN: <ul style="list-style-type: none">• Cuatro sesiones• Cinco horas por sesión.• Total de horas 20.
DIRIGIDO A: <ul style="list-style-type: none">• Asesores educativos que laboran en plaza comunitaria de Tepetlixpa.	CANTIDAD DE PARTICIPANTES: <ul style="list-style-type: none">• 10 personas máximo.	

El siguiente curso de capacitación sobre estrategias de enseñanza aprendizaje basadas desde una tendencia constructivista, pretende que los asesores educativos conozcan la gran variedad de estrategias de enseñanza aprendizaje que les serán de gran ayuda en la labor educativa que desempeñan. Al final del curso los asesores podrán distinguir que estrategias corresponden a la siguiente clasificación:

Curso de inducción	Fecha: Lunes: 22-04-2019	Fase abordada de la metodología del ABP. Ninguna (solo se describirá en que consiste).	Propósito: Introducir a los participantes sobre el objetivo del curso, duración, tiempos así como la forma de trabajo durante el curso.
Secuencia Didáctica			
Actividades:		Material	Tiempo
Inicio: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se inicia con la presentación del curso, cuál es su objetivo, la duración que tendrá y los temas a trabajar. ➤ Así mismo se llevara a cabo la presentación de los participantes, cada uno se presentara ante el ponente del curso y sus compañeros mediante la técnica de grupo “Me llamo, se llama...”. <p><i>Se puede usar con cualquier grupo nuevo Descripción: Sentado todo el grupo en círculo, se comienza por el animador, da su nombre y apellidos y posteriormente el que está a su derecha dice su nombre y apellidos y los del animador y así sucesivamente se da el nombre y apellidos de la persona y el de la persona anterior. Otra opción es la misma pero con un gesto después de decir los nombre sin equivocarse y se concluye al llegar con el animador nuevamente.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Posteriormente para visualizar los conocimientos previos que posean los asesores educativos sobre estrategias de enseñanza aprendizaje. Se realiza una inducción a través de la estrategia “Preguntas guía” 		Proyector y laptop Sillas. Plumones y pizarrón	20 minutos 20 minutos 20 minutos
Desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se inicia dando a los participantes un formato de la estrategia “Cuadro SQA”, en el cual debe de llenar el primer recuadro sobre lo que saben del constructivismo y el segundo sobre lo que se quiere saber. ➤ Después se da una explicación sobre lo que implica trabajar bajo la tendencia constructivista los postulados que la conforman, los autores que la respaldaron y el rol que cada agente involucrado en el proceso de enseñanza aprendizaje debe desempeñar. 		Formato del cuadro SQA Proyector, laptop y presentación	20 minutos 40 minutos
Receso		(10:00 am -10:30 am)	30 minutos
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Una vez inducidos al objetivo del curso y teniendo claro lo que implica la tendencia constructivista que se busca que ellos conozcan, se pasara a explicar la metodología del ABP la cual será el recurso para que los asesores se invoquen y como consecuencia adquieran el conocimiento sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje. ➤ Después se describen las siete fases de la metodología del ABP y lo que implica cada una de ellas. ➤ Se entrega a los participantes del curso un formato sobre relación de columnas sobre las siete fases de la metodología del ABP, el cual deben elaborar. 		Proyector y laptop Presentación Pizarrón Cartulina y plumones Formato de relación de columnas	60 minutos 30 minutos 30 minutos
Cierre: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Para concluir con la sesión se pide a los participantes llenen el tercer cuadro del SQA y lo entreguen, después se les solicita que den sus opiniones sobre qué ha aprendido hasta el momento en el curso y que esperan de él. 			30 minutos.

- Estrategias que ayudan a obtener conocimientos previos de los educandos.
- Estrategias para la organización y comprensión de la información.
- Mapas cognitivos para la adquisición de conocimiento.

- Diagramas.
- Estrategias para fomentar la participación activa en los educandos.

Curso con la metodología del ABP 1 era. Sesión	Fecha: Martes: 23-04-2019	Fase abordada de la metodología del ABP. 1. Aclarar términos y conceptos. 2. Definir el problema. 3. Analizar los problemas. 4. Hacer una lista sistemática del análisis. 5. Formular los resultados (objetivos) de los aprendizajes esperados.	Propósito: Involucrar a los participantes a la participación activa sobre el análisis del problema y la búsqueda de soluciones.
Secuencia Didáctica			
Actividades:		Material	Tiempo
<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se inicia con un recuento de lo que se busca lograr con el curso y sobre el tema de la metodología del ABP, a través de la técnica “Crucigrama”. <p><i>Material: papel grande o pizarra, rotuladores o tiza.</i> <i>El animador escribe la primera palabra en horizontal o vertical, posteriormente los demás van escribiendo a partir de una letra de la palabra ya escrita con una relación o lógica en este caso de algún tema a estudiar, esta dinámica permite, fomentar la creatividad, la participación y expresión de ideas esta dinámica permite, fomentar la creatividad, la participación y expresión de ideas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Posterior se aborda el tema de la tendencia constructivista, con la ayuda de la técnica “Cajita de preguntas”. <p><i>Material:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cajita para la preguntas. • Preguntas sobre el tema a tratar. • Música. <p><i>Se da las instrucciones al grupo y un texto para leer, sobre el tema a tratar, para que posteriormente se pase una cajita de preguntas, se deja leer al grupo un tiempo estimado, se prosigue con pasar la caja de preguntas al mismo tiempo que se pone una muisca de fondo una vez que se para la música la persona que tenga la cajita toma una pregunta y tiene un minuto para contestar, sino lo hace, se penaliza.</i></p> <p>Texto: Coloma, C.R. y Tafur, R.M., (1999) El constructivismo y sus implicancias en educación (VIII) (16), Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Educación, Dialnet. pág. 217- 244.</p>		<p>Plumones y pizarrón</p> <p>Formato de Crucigrama.</p> <p>Caja de cartón</p>	<p>30 minutos</p> <p>40 minutos</p>
<p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Es momento de pasar a la metodología del ABP, el capacitador menciona el problema* a analizar <p>¿Qué debe hacer Norma?</p> <p><i>Norma es asesora educativa de la plaza comunitaria del Instituto Nacional de Educación Para los Adultos (INEA) de su municipio, ella tiene 34 años, anteriormente era ama de casa, pero necesitaba ingresos económicos para su hogar, por tal razón se integró como asesora educativa del INEA, actualmente tiene a su cargo siete educandos, dos considerados adultos mayores y los otros cinco oscilan entre los 10 y 55 años de edad, de los cuales tres no asisten regularmente a sus asesorías lo que provoca atraso en ellos, ya que cuando asisten a la sesión han olvidado lo visto en las</i></p>			30 minutos

<p>asesorías anteriores. Y con relación a los otros cuatro educandos asisten regularmente, pero no tiene buenos hábitos para el estudio principalmente con la organización de la información que se debe de aprender y olvidan rápidamente lo visto en las asesorías, esto les impide asimilar y comprender el conocimientos, dificultando sus avances académicos además de un atraso en la certificación de su educación básica. La profesora Norma ha tenido algunas dificultades para con sus educandos en la forma de cómo enseñarles y cubrir las necesidades que cada uno de sus alumnos requiere, esto debido a que ella no cuenta con una formación pedagógica. Por tal razón ella busca alternativas que permitan a sus educandos adquirir buenos hábitos de estudio, como la organización de la información, además de una mejor comprensión y asimilación, beneficiando tanto a los educandos que son regulares como a los que sí lo son. ¿Qué alternativas le recomiendas a la profesora Norma?</p> <p>➤ Después se realiza una lluvia de ideas, para socializar el problema.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consideran que la falta de formación pedagógica es un obstáculo para ejercer la docencia. • Se identifican con el caso de la profesora Norma. • Cuáles son las dificultades de aprendizaje que presentan sus educandos • Que alternativas consideran ayuden a solucionar el problema. • Consideras que el conocimiento sobre estrategias de enseñanza aprendizaje son una solución. • ¿Qué estrategia aplicas en tus sesiones de enseñanza?? • ¿Te gustaría conocer más? <p>Se busca orientar a los participantes al conocimiento de las estrategias de enseñanza aprendizaje como una solución.</p>		20 minutos
<p>Receso (10:00 am -10:30 am) 30 minutos</p>		
<p>➤ Retomando la lluvia de ideas a través de una mesa redonda se analiza el problema y se trabaja bajo la metodología de ABP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aclarar términos y conceptos del problema. • Plantear el problema. • Dar posibles soluciones y formular una hipótesis. • Elaborar un plan de acción para la solución del problema. <p>El capacitador debe aclarar los conceptos que no tengan claro los participantes, además debe apoyar a identificar cual es el principal problema de la profesora Norma. Todos los participantes deben de participar en la aportación de ideas o posibles soluciones para el problema y elaborar un plan de acción para la solución.</p>		20 minutos 20 minutos 40 minutos 40 minutos
<p>Cierre:</p> <p>➤ Ya teniendo el análisis del problema y establecido el plan de acción a ejecutar, se da la instrucción de lo que implica el sexto paso de la metodología del ABP, el cual consiste en buscar información sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje por su cuenta y recursos para la siguiente sesión. El capacitador proporciona bibliografía de la cual se puede apoyar los participantes para la búsqueda de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pimiento Prieto, Julio. (2012). <i>Estrategias de enseñanza aprendizaje Docencia universitaria basada en competencias</i>. México. Pearson Educación. • Tobón, S., Pimiento, J. y García, J.A. (2010). <i>Secuencias didácticas aprendizaje y evaluación de competencias</i>. México. Pearson Educación. • Díaz, F. y Hernández, G. (2002). <i>Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista</i>. México. McGRAW-HILL. • Parra, Doris M. (2003). <i>Manual de estrategias de enseñanza aprendizaje</i>, Servicio Nacional de aprendizaje SENA. Colombia. • Pimiento, J. (2008). <i>Constructivismo: estrategias para aprender a aprender</i>. México. Pearson Educación. 		30 minutos.

Curso con la metodología del ABP 2 da. Sesión	Fecha: Miércoles 24-04-2019	Fase abordada de la metodología del ABP. 6. Aprendizaje independiente centrado en los resultados (objetivos).	Propósito: Organizar y sintetizar información.
Secuencia Didáctica			
Actividades:		Material	Tiempo
Inicio: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cada uno de los participantes debe llevar su información. ➤ Se realizara la técnica “Central telefónica” con el propósito de crear un ambiente de confianza para que los participantes se conozcan más y tengan la libertad de expresarse y participar en el curso. <p><i>Se usan o simulan dos teléfonos, uno lo tiene el animador en el centro del grupo, el otro lo tiene el grupo que está sentado en círculo, el teléfono se va pasando entre los miembros del grupo cantando una canción a la vez, en un momento inesperado se toca un timbre y el que tenga el teléfono contestara a las diversas preguntas de conversación como:</i></p> <p><i>¿Quién eres?</i> <i>¿De dónde vienes?</i> <i>¿Cuál es tu color favorito?</i> <i>¿Cuál es tu comida preferida?</i> <i>¿Si fueras un animal cual te gustaría ser y porque?</i> <i>Canta una canción.</i></p>		Información recopilada por parte de los participantes.	40 minutos.
Desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Con la información que los participantes obtuvieron deben elaborar un mapa mental sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje el cual expondrán al regreso del receso. En el mapa debe abordar el origen de las estrategias de enseñanza aprendizaje, los principales representante, de que corriente pedagógica surgen, qué es lo que se busca lograr con ellas, deben establecer una clasificación. Además debe defender por que las estrategias de enseñanza aprendizaje son una alternativa de solución ante el problema de la profesora Norma y el plan de acción que ver seguir. 			80 minutos
Receso		(10:00 am -10:30 am) 30 minutos	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cada participante tendrá un tiempo de exposición de diez minutos, beben exponer el tema de las estrategias de enseñanza aprendizaje y mencionar las soluciones que considere adecuadas al problema de la profesora Norma y el plan de acción que debe poner en marcha. ➤ Después a través de la técnica “Bombardeo positivo” cada uno de los participantes recibe opiniones positivas sobre su exposición (3 minutos por persona). <p><i>Se presenta un voluntario y se coloca en el centro del grupo. Donde se le expresan actitudes, sentimientos, adjetivos positivos a la persona elegida y ella solo escucha o se puede hacer por escrito.</i></p>		Mapa mental elaborado por los participantes	80 minutos 30 minutos
Cierre: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Después el capacitador a través de la estrategia “Cuadro PNI” deben escribir en el pizarrón lo positivo, lo negativo y lo interesante sobre la búsqueda de información, que cada uno de los participantes experimento. 		Material de elección	20 minutos.

Curso con la metodología del ABP 3 ra. Sesión	Fecha: Jueves: 25-04-2019	Fase abordada de la metodología del ABP. 7.- Sintetizar y presentar nueva información	Propósito: Sintetizar, concretizar y generalizar la información a través del trabajo cooperativo.
Secuencia Didáctica			
Actividades:		Material	Tiempo
Inicio: ➤ Se inicia con la técnica “Calentando motores” <i>Esta técnica es recomendable en grupos grandes y se trata de realizar pequeñas dinámicas como. Decir de prisa los objetos que se en cuentan en la sala. En parejas completar un refrán un dice la primera frase y el otro la segunda. O dar nombre de cosas, pájaros, plantas, amínales sin repetir. Ayudan a reducir tenciones y generar la confianza.</i>			30 minutos
Desarrollo: ➤ Se da la indicación de realizar una matriz de inducción de forma grupal, sobre las distintas estrategias de enseñanza aprendizaje, cada participante tomara de una cajita un papel donde estará anotado un tipo de estrategias. <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias que ayudan a obtener conocimientos previos de los educandos. • Estrategias para la organización y comprensión de la información. • Mapas cognitivos para la adquisición de conocimiento. • Diagramas. • Estrategias para fomentar la participación activa en los educandos. • Estrategias grupales. ➤ Cada participante debe colocar un mínimo de cinco estrategias de enseñanza-aprendizaje. La matriz de inducción se debe elaborar en formato grande (mayor a 2 metros por 2 metros)		<i>Los participantes eligen el material</i>	90 minutos
Receso		(10:00 am -10:30 am) 30 minutos	
➤ Se hace la presentación de la matiz de inducción, cada participante da una breve descripción de las estrategias que eligió y debe mencionar como estas pueden ayudar a la Profesora Norma en su labor educativa. ➤ Posterior se realiza la autoevaluación del grupo con la técnica “Yo en este grupo” El cuestionario (oral) debe de ser contestado con sinceridad para saber las actitudes que cada miembro tiene, se inicia con una pregunta ejemplo: yo en este grupo pude expresar mis ideas Yo en este grupo Me siento a gusto Yo en este grupo ¿? Cada participante debe mencionar cinco cosas que experimento en el grupo.		15 minutos por participante	100 minutos 20 minutos
Cierre: ➤ Los participantes del grupo realizaran la evaluación del curso y del instructor.		Formatos	30 minutos.

CUADRO SQA

Para saber los conocimientos previos que poseen los asesores educativos sobre la tendencia constructivista.

S Lo que se	Q Lo que quiero saber	A Lo que aprendí

Relación de columnas

“Estrategias de enseñanza aprendizaje bajo una tendencia constructivista”

Curso- Taller para asesores educativos del INEA.

(Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Pasos a seguir de la metodología del ABP.

Instrucciones: Con una línea une la descripción que consideres correcta a cada una de las fases de la metodología del ABP.

Hacer una lista sistemática del análisis

En esta fase, los estudiantes aportan todos los conocimientos que poseen sobre el problema tal como ha sido formulado, así como posibles conexiones que podrían ser plausibles.

Aprendizaje independiente

Es la elaboración de una síntesis de la información recogida y elaboración del informe sobre los conocimientos adquiridos. La información aportada por los distintos miembros del grupo se discute, se contrasta y, finalmente, se extraen las conclusiones pertinentes para el problema.

Analizar los problemas

Una vez generado el mayor número de ideas sobre el problema, el grupo trata de sistematizarlas y organizarlas resaltando las relaciones que existen entre ellas.

Aclarar términos y conceptos

En este momento, los estudiantes deciden qué aspectos del problema requieren ser indagados y comprendidos mejor, lo que constituirá los objetivos de aprendizaje que guiarán la siguiente fase.

Sintetizar y presentar nueva información

Es un primer intento de identificar el problema que el texto plantea. Posteriormente, tras los siguientes pasos podrá volverse sobre esta primera definición si se considera necesario.

Formular los resultados

Buscar información adicional fuera del grupo o estudio individual. Con los objetivos de aprendizaje del grupo, los estudiantes buscan y estudian la información que les falta.

Definir el problema

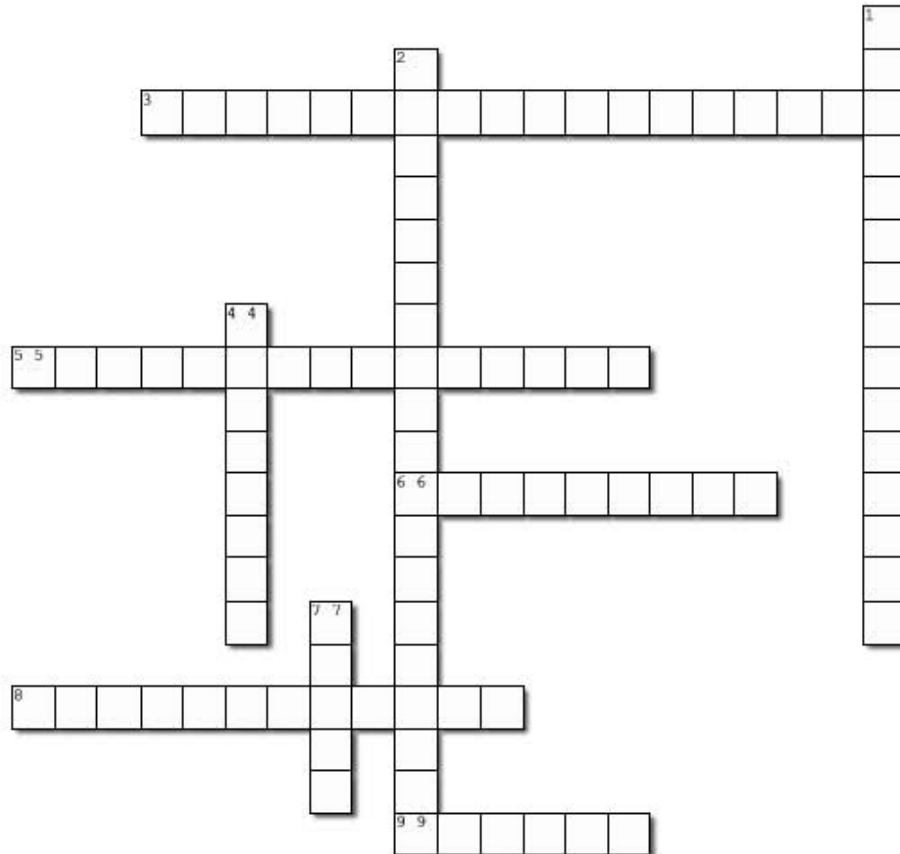
Se trata de aclarar posibles términos del texto del problema que resulten difíciles (técnicos) o vagos, de manera que todo el grupo comparta su significado.

Crucigrama

Nombre: _____

Yo en el curso

En el siguiente crucigrama contesta lo que se te solicita



Creado con Crossword Maker en TheTeachersCorner.net

Horizontal

3. Al final del curso, aprender a utilizar herramientas que me permitan mejorar en mi rendimiento laboral
5. Este modelo educativo permite la construcción del aprendizaje del mismo alumno
6. Son estrategias que permiten organizar la información por aprender de forma jerárquica
8. Las estrategias de enseñanza aprendizaje son consideradas por Julio Pimienta Prieto como
9. En la tendencia Constructiva el papel del docente es de guía y el del alumno de un sujeto

Vertical

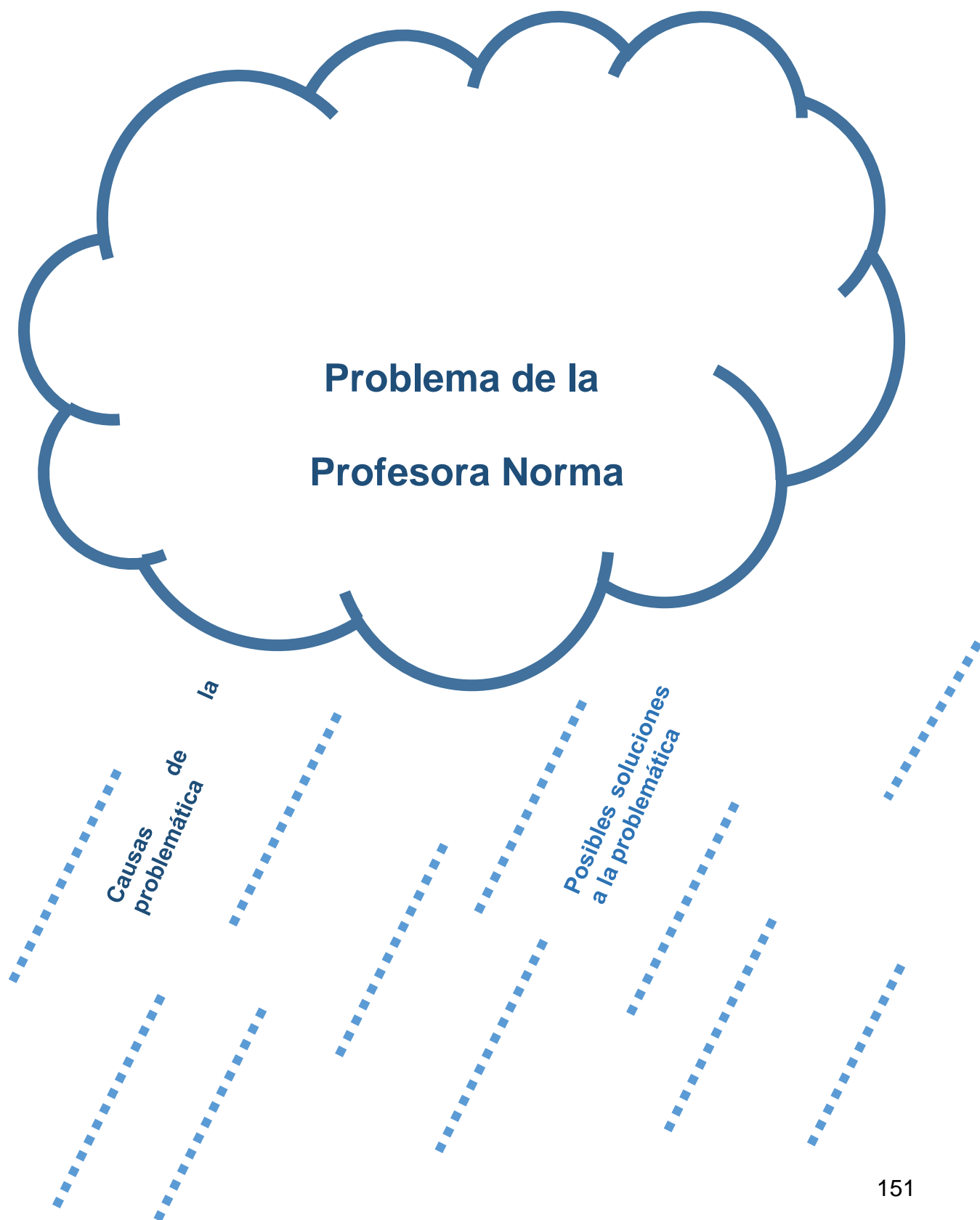
1. La duración del curso se divide en _____ con un tiempo de 5 horas cada una.
2. Es la planificación de un proceso educativo y su conjunto de actividades
4. Son estrategias que permiten el aprendizaje colectivo en grupos grandes por la interacción
7. Las fases que componen a la metodología del hijo de ABP

Preguntas para la técnica Cajita de preguntas

¿Según afirmación de Coll el conocimiento es?
R = un proceso dinámico e interactivo a través del cual la información externa es interpretada por la mente que va construyendo progresivamente modelos cada vez más complejos y potentes. Pág. 219
¿Para Gonzáles Moreyra, El constructivismo es?
R = un movimiento muy amplio que defiende la idea de que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y afectivos, así como los simbólicos representacionales, no es un mero producto del entorno sociocultural, ni un simple resultado de disposiciones internas de carácter biológico. Pág. 219
¿Cuáles son las tres fuentes del constructivismo?
R= la filosófica, la psicológica y la pedagógica. Pág. 220
Menciona por lo menos tres autores que aportaron a la teoría constructivista
R= Jean Piaget, Ausubel, Bandura, Royer y Allan, Lev Vygotsky y Jerome Bruner. Pág.221
¿Qué autor considera que el conocimiento es una adquisición gradual que depende de las capacidades evolutivas y de la interacción con el medio, que cada aprendizaje resulta ser una integración de las adquisiciones previas que siendo simples dan origen a otros conocimientos más complejos y elaborados?
R =Piaget pág. 222

¿Para Ausubel aprender es?
R= conocer, comprender el significado y esto es posible en la medida de que se produce el anclaje o retención del nuevo material como producto de la motivación, necesidades y deseos pág. 224
Ausubel reconoce dos tipos básicos de aprendizaje ¿Cuáles son?
R= Aprendizaje por descubrimiento versus aprendizaje por recepción y Aprendizaje significativo versus aprendizaje memorístico pág.225
¿Qué autor considera que el desarrollo del niño se realiza a través de un proceso de evolución cultural?
R=Vygotsky,
¿Para Vygotsky la distancia que existe entre el nivel de resolución de una tarea que una persona puede alcanzar individualmente y el nivel que puede alcanzar con la ayuda de un compañero más competente o experto en la tarea la llama?
R = zona de desarrollo próximo
¿En la teoría del aprendizaje por descubrimiento de Bruner el aprendizaje se logra a través de tres tipos de representaciones mentales que va adquiriendo progresivamente el niño, las cuales son?
R= la enativa, la icónica y la simbólica.

Esta técnica se trabaja en el pizarrón para analizar el problema de la Metodología del ABP.



Cuadro PNI

Sobre la búsqueda independiente de información sobre estrategias de enseñanza aprendizaje

P Positivo	N Negativo	I Interesante

Estrategias de enseñanza aprendizaje bajo una tendencia constructivista”

Curso- Taller para asesores educativos del INEA.

(Instituto Nacional para la Educación de los Adultos)

Rubrica

Evaluador: Sonia Pérez Arenas Fecha: _____ Hora: _____

Evaluado: _____ Producto a evaluar: Matriz de inducción

Objetivo del producto: Conocer la capacidad de análisis y síntesis de los asesores educativos que participa en el curso.

CRITERIO VARIABLE	EXCELENTE 10	BUENO 9	REGULAR 7	SUFICIENTE 6	PUNTAJE OBTENIDO
CLASIFICACIÓN DE LOS SUBTEMAS	Los participantes colocaron en su totalidad, las seis clasificaciones de tipos de estrategias que se estableció al principio.	Los participantes colocaron en su mayoría, las clasificaciones de tipos de estrategias que se estableció al principio.	Los participantes colocaron algunas de las clasificaciones de tipos de estrategias que se estableció al principio.	Los participantes colocaron solo dos tipos de estrategias de las seis que se establecieron al principio.	
CONCEPTO	Los participantes mencionaron totalmente los conceptos de cada tipo de estrategias de enseñanza-aprendizaje.	Los participantes mencionaron en su mayoría los conceptos de cada tipo de estrategias de enseñanza-aprendizaje.	Los participantes mencionaron algunos de los conceptos de cada tipo de estrategias de enseñanza-aprendizaje.	Los participantes mencionaron dos de los conceptos de cada tipo de estrategias de enseñanza-aprendizaje.	
PARTICIPACIÓN GRUPAL Y COORDINACIÓN	Cada uno de los participantes respeto en su totalidad el tiempo destinado para cada integrante del grupo.	Cada uno de los participantes respeto en su mayoría el tiempo destinado para cada integrante del grupo.	Algunos de los participantes no respeto el tiempo destinado para cada integrante del grupo.	Pocos participantes respetaron el tiempo destinado para cada integrante del grupo.	
	Todos los integrantes del grupo expusieron en su totalidad las cinco estrategias que les correspondían.	Todos los integrantes del grupo expusieron en sus moriría las cinco estrategias que les correspondían.	Algunos participantes expusieron las cinco estrategias que les correspondían.	Los integrantes del grupo expusieron algunas estrategias de las cinco que les correspondían.	
EXPOSICIÓN REDACCIÓN Y ORATORIA	Los participantes expusieron en su totalidad la información de forma clara y ordenada.	Los participantes expusieron en su mayoría la información de forma clara y ordenada.	Algunos de los participantes expusieron en su totalidad la información de forma clara y ordenada.	No todos los participantes expusieron la información de forma clara y ordenada.	
	Los participantes expusieron, en su totalidad el tema sin faltas de ortografía y oratoria clara.	Los participantes expusieron, en su mayoría el tema sin faltas de ortografía y oratoria clara.	Algunos de los participantes expusieron, el tema sin faltas de ortografía y oratoria clara.	Pocos participantes expusieron, el tema sin faltas de ortografía y oratoria clara.	
PRESENTACION DEL PRODUCTO	Los participantes presentaron el producto en su totalidad con las medidas de 2x3 mts.	Los participantes presentaron el producto en su mayoría con las medidas de 2x3 mts.	Los participantes presentaron el producto con las medidas de 2x2 mts.	Los participantes presentaron el producto sin las medidas de 2x3 mts.	
	Los participantes entregaron en su totalidad el producto limpio y sin tachaduras y borraduras.	Los participantes entregaron en su mayoría el producto limpio y sin tachaduras y borraduras.	Los participantes entregaron la matriz de inducción con algunas borraduras.	Los participantes entregaron el producto poco limpio y con algunas tachaduras y borraduras.	
PUNTAJE OBTENIDO					
OPERACIÓN SUMA X 100/9 =					
CALIFICACIÓN					

Lista de cotejo para evaluar a los participantes durante todo el curso

OBJETIVO: Conocer el ambiente y la disposición de trabajo de los asesores educativos del INEA.	PRODUCTO A EVALUAR: Las actividades, estrategias y técnicas que se realizan durante las sesiones de todo el curso sobre estrategias de enseñanza aprendizaje dirigido a los asesores educativos del INEA.																			
CONTENIDO A EVALUAR: La relación entre compañeros de trabajo Opinión de ideas Respeto por la diversidad de ideas	Trabajo cooperativo Participación Interés por las actividades										REDACCIÓN DE REACTIVOS Si = 1 No = 0									
NOMBRE DEL PARTICIPANTE DEL CURSO																				
Nivel de desempeño																				
N°	VARIABLES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Participó activamente en la técnica Me llamo, se llama...																			
2	Aporto saberes previos en la estrategia de Preguntas guía, sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.																			
3	Elaboro los dos recuadros del Cuadro SQA.																			
4	Realizo la Relación de columnas sobre los paso de la metodología del ABP.																			
5	Entrego el Cuadro SQA terminado.																			
6	Participo en la técnica Crucigrama.																			
7	Participo en la técnica Cajita de preguntas.																			
8	Aporto opiniones en la lluvia de ideas para analizar el Problema de la profesora Norma.																			
9	Participo en la mesa redonda.																			
10	Realizo su búsqueda de información sobre estrategias de enseñanza-aprendizaje.																			

11	Se apoyó de la bibliografía otorgada.																		
12	Aporto bibliografía nueva y confiable.																		
13	Participo en la técnica Central telefónica.																		
14	Elaboro el mapa mental que se le solicito.																		
15	Expuso su mapa mental.																		
16	Menciono las soluciones al problema de la profesora Norma y dio a conocer un plan seguir.																		
17	Respeto sus 10 minutos para exponer.																		
18	Participo en la técnica Bombardeo positivo, sobre la exposición de sus compañeros(as).																		
19	Dijo palabras agresivas u ofensivas para con sus compañeros (as).																		
20	Expreso en la estrategia del Cuadro PNI, sus experiencias sobre la búsqueda de información de forma autónoma.																		
21	Participo en la técnica Calentando motores.																		
22	Apoyo en la elaboración de la estrategia Matriz de inducción.																		
23	Aporto material para le Matriz de inducción.																		
24	Realizo la investigación sobre los tipos de estrategias que le correspondían.																		
25	Coloco un mínimo de cinco estrategias de enseñanza-aprendizaje.																		
26	Expuso el tema que le correspondía en la Matriz de inducción.																		
27	Respeto los tiempos establecidos para cada participante.																		
28	Participo en la técnica de Yo en este grupo.																		
29	Respeto las opiniones de sus compañeros (as).																		
30	Apoyo en la evaluación del curso y del instructor.																		

4.4.3. Implementación y realización del programa de capacitación:

Es la tercera etapa del proceso de capacitación. Una vez diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su implementación. La formación en las empresas es una de las más importantes estrategias de desarrollo de recursos humanos que las organizaciones empresariales tienen en sus manos, hasta el punto en que el entorno tan cambiante y competitivo que nos rodea, convierte a la formación continua en un factor de excelencia y en la clave del éxito de cualquier empresa.

La capacitación debe considerarse como una herramienta útil en manos de los asesores educativos del INEA para ello, debe verse como un recurso de apoyo del cual pueden hacer uso para un mejor desempeño en su asesoramiento y el de los contenidos de enseñanza, todo en beneficio de ayudar a los educandos con la adquisición de los conocimientos esperados, de los módulos del MEVyT, para la obtención de su certificación de estudios. “La enseñanza de estrategias de enseñanza aprendizaje debe permitir a los asesores el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para su trabajo pedagógico, trabajar en equipo armonía y productivamente, ser responsables, creativos y seguros de sí mismos” (Díaz, 2002, pág. 77) para lograr un mejor desempeño docente.

Ya ejecutado el programa de capacitación se obtuvo la participación activa de los asesores educativo durante las cuatro sesiones en conjunto para buscar una solución al problema que se les planteo, con el que se identificaron completamente, lo que permitió que compartieran sus experiencias y las alternativas que consideraba las más acertadas y oportunas. En la última sesión tras las opiniones de todos y la obtención de información y la socialización de la misma realizaron una lista de cuales estrategias eran la más adecuada y aptas para usar en su labor docente, con los contenidos educativos del MEVyT. De esta forma se logra cubrir el objetivo planteado para este proyecto además de obtener información exclusiva y directa para la elaboración de material didáctico el cual consiste en la realización de formatos de diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje, abordadas en el curso que se orientan a un tema en específico de los diferentes módulos que integran el programa educativo del INEA.

El siguiente material son de estrategia de enseñanza y aprendizaje que pueden ser utilizadas al inicio de cualquier modulo, por ser estrategia que buscan obtener los saberes previos que posee el educando.

Mi nombre es: _____
 El módulo que estoy estudiando es: _____

Cuadro QQQ

Que veo	Que no veo	Que infiero

Instituto Nacional de Educación para los Adultos INEA.






Figura 22: Cuadro QQQ

Cuadro SQA

¿Que se?	¿Qué quiero saber?	¿Qué aprendí?

Mi nombre es: _____
 El módulo que estoy estudiando es: _____

Instituto Nacional de Educación para los Adultos INEA.






Figura 23: Cuadro SQA

También se elaboraron cuadro y mapas cognitivos que son de ayuda para la organización de información lo que permite la comprensión del conocimiento.

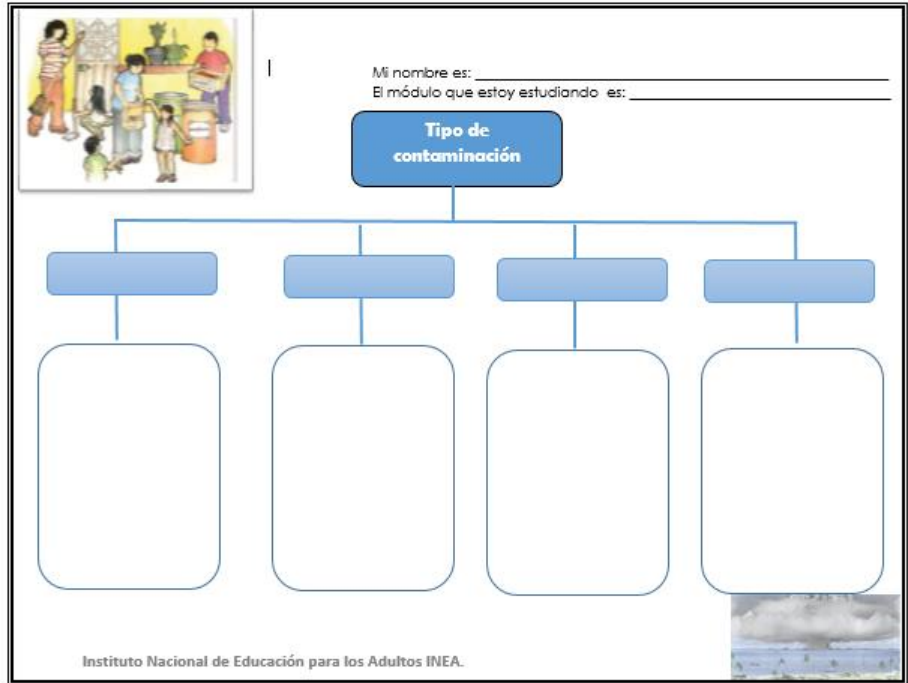


Figura 24: Mapa de cajas

Mi nombre es: _____
 El módulo que estoy estudiando es: _____

Cuadro PNI

Positivo P	Negativo N	Interesante I

Instituto Nacional de Educación para los Adultos INEA.

Figura 25: Cuadro PNI

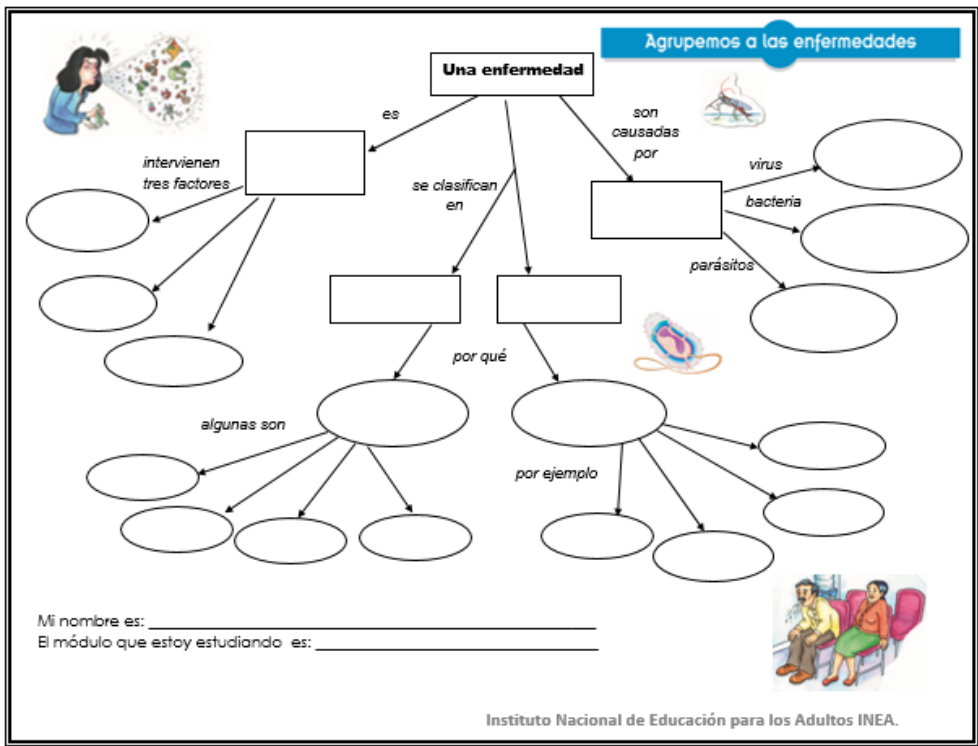


Figura 26: Mapa conceptual

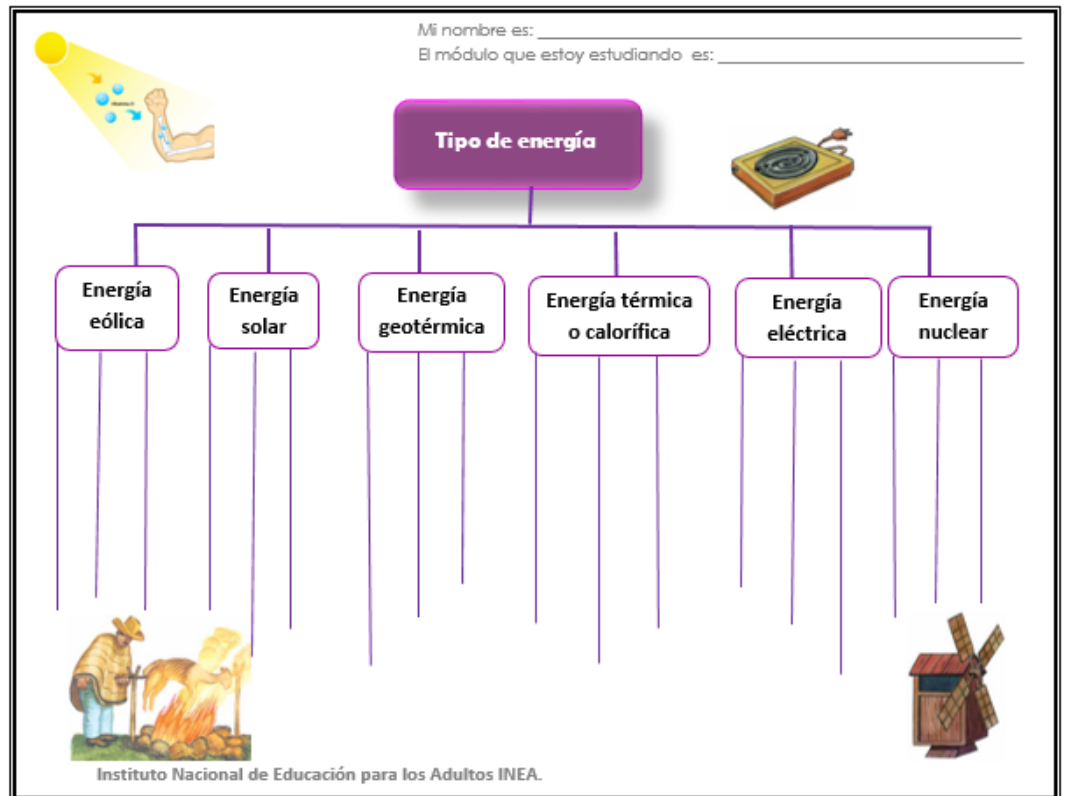


Figura 27: Mapa de agua mala

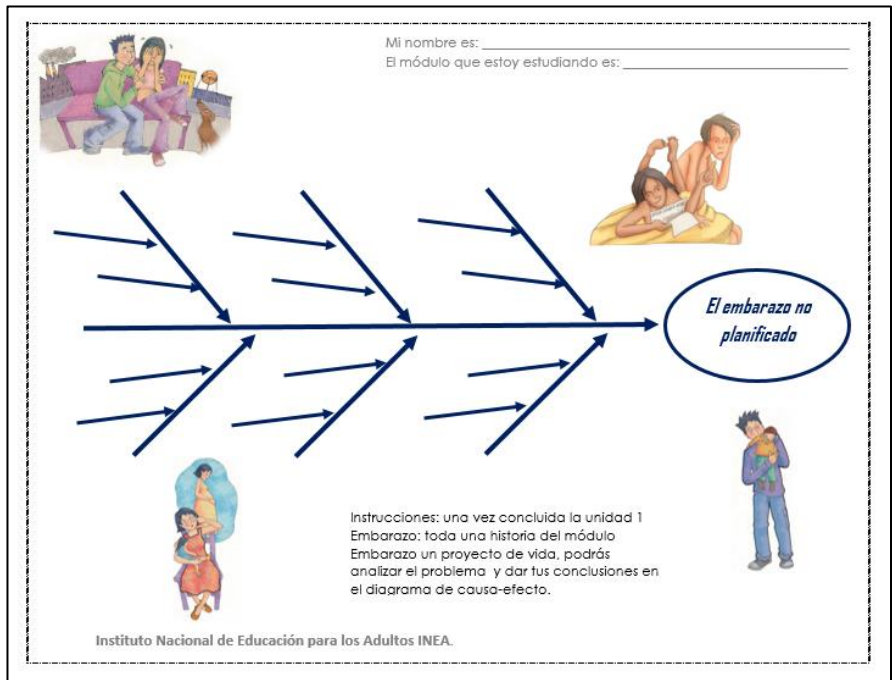


Figura 28: Diagrama de causa-efecto

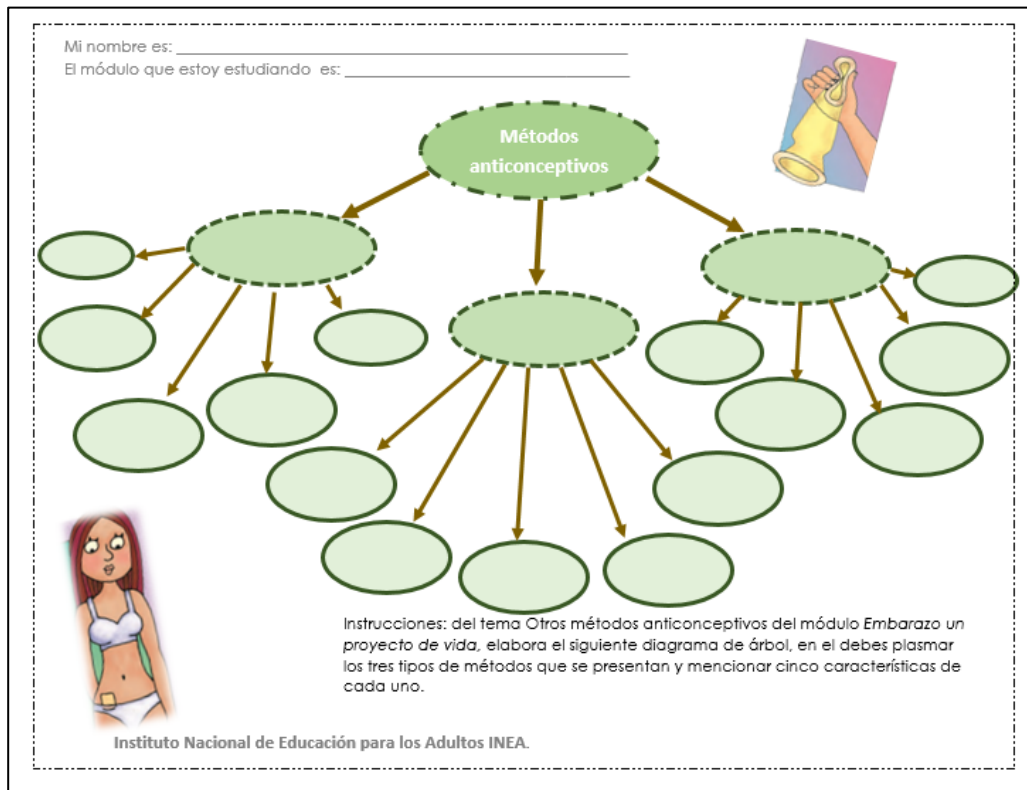


Figura 29: Diagrama de árbol

4.4.4. Evaluación de los resultados de la capacitación:

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos:

- Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados.
- Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa.

Los dos aspectos fueron cubiertos, la capacitación si produjo una modificación en el actuar de los asesores educativos al socializar las problemáticas a las que se enfrentan día a día y con el análisis del contenido educativo del curso, les permitió obtener alternativas variadas para un mejor desempeño laboral, en cuanto al segundo aspecto con respecto a las metas de la empresa, en este caso la institución educativa tiene como objetivo brindar el servicio educativo para la certificación de la educación básica para los adultos, a través de la tutoría por asesores educativos que guían y orientan a los educandos a obtén los conocimientos y habilidades necesarias.

La evaluación final del curso fue a través de dos instrumentos de evaluación retomados de Alfonso Silíceo los cuales fueron calificados de forma grupal, en el primero instrumento se evalúa el contenido del curso y su aplicación. En el segundo instrumento la evaluación se orienta al instructor del curso sobre cuestiones de actitud y preparación.

Primero se presentan los formatos limpios de los instrumentos que se utilizaron para la evaluación del curso e instructor y posterior se muestran las evaluaciones tal y como fueron contestadas.

Evaluación del curso

Sírvase contestar este cuestionario de acuerdo con lo que siente y no con lo que piensa que debe decir. Su contestación concreta, clara y sincera dará como resultado la estructuración de mejores curso. No es necesario colocar su nombre.

1. ¿Aprendió algo nuevo en este curso?

Sí

Algo

No

¿En qué temas?

2. ¿Piensa que los temas tratados en el curso son útiles para el desempeño de su trabajo? (Diga cuáles sí y cuáles no y por qué).

3. ¿Qué otros temas se deberían tratar durante el curso?

¿Por qué?

4. Durante el desarrollo de todo el evento su actuación fue:
(Califique del 1 al 10 su actuación)

Variable	Mucho (a)	Algún (a)	Ningún(a)
Interés			
Actividad			
Receptividad			
Colaboración			

5. ¿Qué temas le parecieron más interesantes?

6. Comentarios y sugerencias

¡Gracias por participar!

Evaluación del ponente

Fecha: _____ Calificación: _____

Nombre de ponente: _____

Tema: _____

Variables	Nivel de desempeño		
	Mucho	Hasta cierto punto	Nada
a) Preparación			
1. ¿se preparó para el curso?			
2. ¿su preparación está orientada al grupo y tema?			
b) Realización			
1. ¿Leyó sus temas?			
2. ¿Sostuvo el interés del grupo?			
3. ¿Tuvo entusiasmo y dinamismo?			
4. ¿Empleo auxiliares visuales?			
5. ¿Preparo con anticipación su material?			
6. ¿Presento claramente su material?			

7. ¿Cubrió adecuadamente el tema?			
8. ¿Menciono los objetivos al inicio de cada sesión?			
9. ¿Cumplieron los objetivos de cada sesión?			
10 ¿Resumió al final de cada sesión los temas?			
11 ¿Absorbió la atención del grupo?			
12 ¿Ayudo al grupo a aplicar el material en las sesiones futuras?			

c) Cometarios constructivos

1. ¿Qué sugiere usted para mejorar las sesiones futuras

d) Potencial

1. ¿Considera que el ponente necesita más preparación?

2. ¿Qué tipo de preparación le hace falta?

e) Comentarios adicionales

1.

¡Gracias por tu apoyo!

Evaluación del curso

Sírvase contestar este cuestionario de acuerdo con lo que siente y no con lo que piensa que debe decir. Su contestación concreta, clara y sincera dará como resultado la estructuración de mejores curso. No es necesario colocar su nombre.

1. ¿Aprendió algo nuevo en este curso?

Sí Algo No

¿En qué temas?

- Estrategias pedagógicas
- Esquemas

2. ¿Piensa que los temas tratados en el curso son útiles para el desempeño de su trabajo? (Diga cuáles sí y cuáles no y por qué).

Sí

Porque todo el curso y sus contenidos fueron enfocados al trabajo del INEA

3. ¿Qué otros temas se deberían tratar durante el curso?

Estrategias matemáticas

¿Por qué?

Se complica más trabajar esos temas

4. Durante el desarrollo de todo el evento su actuación fue:
(Califique del 1 al 10 su actuación)

Variable	Mucho (a)	Algún (a)	Ningún(a)
Interés	9		
Actividad	9		
Receptividad	10		
Colaboración	10		

5. ¿Qué temas le parecieron más interesantes?

- Las estrategias que fueron
compartidas

6. Comentarios y sugerencias

¡Gracias por participar!

Evaluación del ponente

Fecha: 25-04-2019 Calificación: _____

Nombre de ponente: Sonia Pérez Arenas

Tema: Curso de estrategias

Variables	Nivel de desempeño		
	Mucho	Hasta cierto punto	Nada
a) Preparación			
1. ¿se preparó para el curso?	/		
2. ¿su preparación está orientada al grupo y tema?	/		
b) Realización			
1. ¿Leyó sus temas?			/
2. ¿Sostuvo el interés del grupo?	/		
3. ¿Tuvo entusiasmo y dinamismo?	/		
4. ¿Empleo auxiliares visuales?			/
5. ¿Preparo con anticipación su material?	/		
6. ¿Presento claramente su material?	/		

7. ¿Cubrió adecuadamente el tema?	/		
8. ¿Menciona los objetivos al inicio de cada sesión?	/		
9. ¿Cumplieron los objetivos de cada sesión?	/		
10. ¿Resumió al final de cada sesión los temas?	/		
11. ¿Absorbió la atención del grupo?	/		
12. ¿Ayudo al grupo a aplicar el material en las sesiones futuras?	/		
c) Comentarios constructivos			
1. ¿Qué sugiere usted para mejorar las sesiones futuras <u>Consideramos que fue correcta la maneta</u> <u>en que fue dado el curso</u>			
d) Potencial			
1. ¿Considera que el ponente necesita más preparación? <u>No, consideramos que se preparo</u> <u>correctamente para impartir el curso</u>			

2. ¿Qué tipo de preparación le hace falta?

Consideramos que nada

e) Comentarios adicionales

1. fue de gran ayuda para el equipo de trabajo de la plaza comunitaria, ya que se aplicará lo aprendido en los círculos de estudio.

¡Gracias por tu apoyo!

CONCLUSIÓN

Lo expuesto a lo largo de este trabajo permite generar las siguientes conclusiones. El presente trabajo de investigación desde su inicio expuso la propuesta de una capacitación de los asesores educativos del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) de la plaza comunitaria La fuente del saber, del municipio de Tepetlixpa, sobre el conocimiento y la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje, como apoyo en su labor educativa definiendo la capacitación como un proceso sistematizado orientado a la adquisición e incrementación de conocimientos, habilidades y competencias especializadas, para el mejor desempeño y cumplimiento de las funciones que cada personal realizan en una institución específica. Donde es importante que esta precise los objetivos que busca obtener o las necesidades a cubrir a través de la capacitación y que los capacitados la visualicen como una oportunidad de mejora profesional.

Por lo tanto capacitar a los asesores educativos del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), se considera una alternativa que sirve de apoyo en su labor educativa. Lo afirmado abre la puerta a una serie de consecuencias las cuales se consideran como respuestas a la pregunta de investigación planteada al inicio ¿Los asesores educativos del INEA cuentan con una formación pedagógica para desempeñar su labor educativa? El trabajo mostró que los asesores educativos carecen de una formación pedagógica, lo cual es un obstáculo en su labor docente, ya que al no tener conocimiento sobre lo que implica un proceso de enseñanza, el cual inicia con la selección de un modelo pedagógico, posterior se debe seleccionar una metodología y un método, pasando a la elección de técnicas o estrategias educativas las cuales se plasman en una planeación, que incluye una secuencia didáctica y sus tres momentos, esto con el fin de generar aprendizaje en los educando de una forma activa.

La formación de los asesores educativos es de vital importancia ya que ellos orientan a los adultos que se encuentran en rezago educativo o que no han concluido con su educación básica, para que la concluyan. La capacitación busca promover la necesidad del cambio, la superación, actualización, mejoramiento favoreciendo las innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las formas de enseñanza y

desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares para ser más novedoso, interesante, relevante y pertinente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los adultos, lo que contribuye a mejorar el ambiente de conocimiento, logrando que las áreas de estudio y todo espacio utilizado con fines educativos se vuelvan espacios estimulantes, novedoso, atractivos en los que se sientan a gusto los aprendices. Las estrategias de enseñanza-aprendizaje son herramientas que favorecen esa participación activa, por su inclinación en la tendencia constructivista que establece el rol del estudiante como constructor de su propio conocimiento.

La implementación de la capacitación se realizó en los siguientes pasos, en primer lugar la identificación de la principal problemática que aquejaba a la institución estudiada en este caso la plaza comunitaria la fuente del saber en dónde se identificó la falta de formación pedagógica de los asesores educativos del INEA, en segundo lugar se analizó la problemática y se generaron posibles soluciones a la misma, después se continuó con la elección del método para el diseño del programa de capacitación, el método elegido fue el propuesto por Chiavenato. Una vez seleccionado el método, se continuó con la planeación del curso, tomando en cuenta la metodología de enseñanza y los contenidos educativos, además de las técnicas y estrategias que se utilizaron como recurso didáctico. Ya en la ejecución de la capacitación, se pudo interactuar con los asesores educativos, quienes mencionaban constantemente sus principales problemas de aprendizaje por parte de sus asesorados, como también sus experiencias.

Para el diseño del curso se hizo uso de la metodología activa de Aprendizaje Basado en Problemas ABP, la cual consistió en plantear un problema al inicio y los alumnos debían proporcionar la solución, desde que se planteó el problema sobre la profesora Norma, los asesores educativos se identificaron con la problemática y en lugar de darle una solución a la profesora, ellos buscaban la solución para sí mismos, logrando así una mejor participación y compromiso por aprender, en el curso se enseñó diferentes tipos de estrategias de enseñanza-aprendizaje, además de los objetivos y características que cada una tiene, como también el momento (inicio, desarrollo o cierre) más conveniente para emplearlas, creando en ellos habilidades pedagógicas.

Ya en la última sesión se les pregunto a los participantes que les había parecido el curso, comentaron que les permitió ampliar su conocimiento y reforzar su forma de enseñanza al obtener una variedad de estrategias de enseñanza aprendizaje, esto ayudo a que compartieran experiencias, conocimientos, ideas y propuesta las cuales se orientaban a identificar que estrategias eran las más adecuadas por sus características y propósitos para cada tema de los módulos del MEVyT, un ejemplo fue el Diagrama de causa-efecto (*ver figura 28*), este diagrama permite analizar un problema desde la identificación de las causas que lo originaron hasta las consecuencias que conllevan la situación, el tema que consideraron adecuado a la estrategia fue “El embarazo no planificado” tomado del módulo diversificado “*El embarazo un proyecto de vida*”, en este tema se presenta una historia de dos jóvenes que se enfrentan a la situación de la paternidad sin planearlo, a los largo del tema se presenta diversa información sobre cómo se originó sus situación y que consecuencias les ocasiono, la estrategia elegida permite clasificar la información además de la realización de un análisis de la misma. Otra estrategia para trabajar con el mismo modulo fue el diagrama del árbol (*ver figura 29*), está la eligieron para abordar el tema “Otros Métodos anticonceptivos” ya que debido a sus características y propósitos era ideal para ordenar en pequeñas descripciones los conceptos y características que el tema presenta sobre los diferentes métodos anticonceptivos existentes. Se describen dos estrategias que se consideraron ideales y acordes al tema, pero no fueron las únicas los asesores realizaron una selección de ellas y los temas a trabajar con las mismas.

Se puede concluir que la capacitación es una alternativa de innovación y formación, que beneficia a la institución educativa que hacer uso de ella. Es importante utilizar metodologías activas que permitan al capacitado involucrase en su aprendizaje identificando sus necesidades a mejorar o perfeccionar, en este proyecto se involucró a los asesores educativos en su proceso de aprendizaje logrando así su participación activa además de la elaboración de material didáctico gracias a sus aportaciones durante el curso.

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista para el Técnico Docente.

ENTREVISTA PARA EL TÉCNICO DOCENTE

1. ¿Qué es el INEA?
2. ¿Cuántos años tiene laborando en esta institución?
3. ¿Cómo fue su integración al INEA?
4. ¿Cómo está estructurado el INEA?
5. ¿Cuánto tiempo tiene la plaza comunitaria de Tepetlixpa?
6. ¿Qué funciones desempeña en su puesto laboral?
7. ¿Cuántos asesores y educandos tiene a su cargo?
8. ¿Qué rango de edad tienen los asesores y los educandos?
9. ¿Qué nivel educativo (preparación) tienen los asesores?
10. ¿Cuál es el programa educativo que emplea el INEA?
11. ¿En qué consiste y cuál es su objetivo del programa educativo?
12. ¿Qué niveles educativos imparten los asesores a través del programa educativo?
13. ¿A quién está dirigido el MEVyT (que persona atiende)?
14. ¿Los asesores educativos intervienen en las diferentes vertientes del MEVyT?
15. ¿Reciben los asesores capacitaciones, cada cuantos y en qué consiste?
16. ¿Considera acertada la capacitación que reciben los asesores educativos?
17. ¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan actualmente los asesores educativos en su labor educativa?
18. ¿Cuáles son las causas y sus posibles soluciones a los problemas?
19. ¿Considera una capacitación sobre conocimientos pedagógicos, como una posible solución?
20. ¿Estaría dispuesto a ejecutar un curso de capacitación sobre estrategias de enseñanza aprendizaje dirigido hacia los asesores educativos?

INTERNAS	EXTERNAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
DEBILIDADES	AMENAZAS

7. ¿Cómo considera su desempeño actualmente?
a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Puede mejorar
8. ¿Recibe capacitación u orientación para realizar sus funciones educativas?
a) Si b) No C) A veces
En caso afirmativo cada cuanto reciben capacitación

¿Qué aspectos abordan en la capacitación?

9. ¿Considera suficiente y acertada la capacitación que recibe, para desempeñar bien sus funciones?
a) Si b) No c) Puede mejorar d) Regular

¿Por qué? _____

10. ¿Si se le diera a elegir la opción de tomar un curso de capacitación que temas de los que se presentan a continuación elegiría?
a) Manejo de computadoras
b) Administrativo (llenado de registros y hojas de avances,)
c) Modelos de enseñanza
d) Conocimiento de recursos didácticos

11. ¿Considera necesario que se les capacite sobre la forma de impartir conocimientos?
a) Si b) No c) No es muy necesario

12. ¿Qué aspectos considera que debe tener los cursos de capacitación, para que a usted le puedan ayudar a mejorar en sus labores educativas?

Agradecemos tu participación.

¡¡Muchas gracias!!

Anexo 3: Encuesta dirigida a los Asesores Educativos.

**ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE CONOCIMIENTOS:
ENCUESTA PARA ASESORES EDUCATIVOS DEL I.N.E.A.**

Nombre: _____ **Edad:** _____

Tiempo laborando en el INEA: _____ **Escolaridad:** _____

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una lista de preguntas de las cuales usted debe señalar con una “X” la opción que crea conveniente.

	SI	NO
1. ¿Tiene gusto por la enseñanza?		
2. ¿Considera la actualización de conocimientos indispensable?		
3. ¿Conoce estrategias de enseñanza y de aprendizaje? En caso afirmativo mencione cuatro - - - -		
4. ¿Tiene dificultades para impartir la enseñanza a los educandos por su diferencia de edades?		
5. Considera que el programa educativo MEVyT es el acertado		
6. Estaría dispuesto a tomar un curso sobre el conocimiento de estrategia de enseñanza aprendizaje		

En esta sección se presenta las siguientes preguntas, las cuales son actividades que desempeña en su puesto de trabajo y debe responder si requiere capacitación o no. Esto depende de sus conocimientos y habilidades sobre los aspectos que se le cuestionan.

Coloque una “X” en la fila de SI o NO

Actividades que desempeña	Requiere capacitación	
	SI	NO
1. Impartir los temas que se encuentran en los módulos del programa educativo (MEVyT)		
2. Asesorar a los educandos		
3. Manejo de la tecnología (computadora)		
4. Asesorar a educandos de diversas edades		
5. Preparar a los educandos para presentar de exámenes		

ÍNDICE ALTERNO

Índice de Tabla

Tabla 1. Clasificación de organizaciones.....	16
Tabla 2. Técnicas para la detección de necesidades de capacitar.....	39
Tabla 3. Métodos para la detección de necesidades.....	40
Tabla 4. Medios empleados para la detección de necesidades.....	42
Tabla 5. Postulados de los enfoques constructivistas.....	54
Tabla 6. Clasificación de las estrategias de enseñanza aprendizaje.....	71
Tabla 7. Estrategias de enseñanza.....	73
Tabla 8. Clasificación de estrategias de enseñanza.....	75
Tabla 9. Clasificación de estrategias de aprendizaje.....	78
Tabla 10. Acciones implementadas por el INEA.....	88
Tabla 11. Espacios educativos del INEA.....	96
Tabla 12. Ejes temáticos del MEVyT.....	106
Tabla 13. Módulos del MEVyT.....	109
Tabla 14. Aspectos a tomar en cuenta para diseñar un programa de capacitación....	125
Tabla 15: Plan guía para el diseño de un programa de capacitación.....	128

Índice de figuras

Figura 1: Sistema de capacitación y desarrollo.	28
Figura 2: Etapas del proceso de capacitación y desarrollo.....	29
Figura 3: Ciclo de la planeación.	32
Figura 4: Proceso de la capacitación.....	34
Figura 5: Organigrama General.....	91
Figura 6: Organización por Coordinación de Zona.....	94
Figura 7: Niveles educativos que imparte el INEA.	104
Figura 8: Módulos diversificados del MEVyT,.....	110
Figura 9: Metodología del MEVyT.	111
Figura 10: Esquema curricular de la vertiente Hispanohablante.	113
Figura 11: Esquema curricular de la vertiente Indígena Bilingüe MIB.	114
Figura 12: Esquema curricular de la vertiente Indígena Bilingüe MIBSUB.....	115
Figura 13: Esquema curricular MEVyT 10-14.....	116
Figura 14: Esquema curricular de la vertiente Braille.	117
Figura 15: Esquema curricular del MEVyT para la Atención de Adultos Mayores....	118
Figura 16: Mapa territorial de la Coordinación de Zona Amecameca.	120
Figura 17: Ocupación de los asesores educativos.	123
Figura 18: Escolaridad de los asesores educativos	123
Figura 19: Información para diseñar el programa de capacitación.....	126
Figura 20: Proceso de la metodología del ABP.	135
Figura 21: Pasos a seguir de la metodología del ABP.	136
Figura 22: Cuadro QQQ	157
Figura 23: Cuadro SQA.....	157
Figura 24: Mapa de cajas	158
Figura 25: Cuadro PNI.....	158
Figura 26: Mapa conceptual.....	159
Figura 27: Mapa de agua mala.....	159
Figura 28: Diagrama de causa-efecto	160
Figura 29: Diagrama de árbol.....	160

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbagnano, N. y. (1964). *Historia de la pedagogía*. España: Fondo de Cultura Económica.
- Ahumana, L. V. (2010). *Propuesta de evaluación de la capacitación y sus impacto en la calidad del servicio*. Tesis de Maestría, Instituto Politécnico Nacional, Mexico.
- Andueza, M. (2007). *Dinámicas de grupo en educación*. México: Trillas.
- Anijovich, R. y. (2009). *Estrategias de enseñanza otra mirada al quehacer en el aula*. Argentina: Aique.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Coloma, C. y. (1999). El constructivismo y sus implicaciones en la educación. (P. U. Educación, Ed.) *Dialnet*, 217-244.
- CONEVyT. (2018). *Cursos INEA*. Obtenido de <http://www.cursosinea.conevyt.org.mx>.
- Díaz, B. y. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: McGRAW-HILL.
- DOF. (12 de diciembre de 2017). *Diario Oficial de la Federación* . Obtenido de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5509752&fecha=29/12/2017
- Escalante, P. [. (2010). Historia mínima de la educación en México. En J. Zoraida, *Renovación y crisis* (pág. 261). México: El Colegio de México.
- Gómez, L. F. (julio-diciembre de 2000). De la teoría general a la enseñanza en el aula. (I. T. Jalisco, Ed.) *Revista electronica sinectica*(17), 39-51.

- Gutiérrez, R. (2006). *Introducción a la Didáctica*. México: Esfinge.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA.
- Herrera, A. (marzo de 2009). Estrategias de aprendizaje. *Innovación y experiencias educativas*(16), 14.
- INEA. (2018). *Instituto Nacional para la Educación de los Adultos*. Obtenido de <http://inea.gob.mx>
- ITESM. (2019). *El Aprendizaje Basado en Problemas como técnica didáctica*. (I. T. Vicerrectoría Académica, Ed.) Obtenido de <http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/inf-doc/estrategias/>
- Javaloyes, M. J. (s/f). *Eneñanza de estrategias de aprendizaje en el aula. Estudio descriptivo en profesorado de niveles no universitarios*. doctoral, Universidad de Valladolid, Departamento de Psicología, Valladolid.
- Kohler, J. (2005). Importancia de las estrategias de enseñanza y el plan curricular. (U. S. Porres, Ed.) *Lirabit*, 25-34.
- Leyva, P. M. (Abril-Junio de 2010). La Formación Laboral: Una necesidad de la pedagogía cubana. *Didascalía: Didáctica y Educación*.(2), 111- 120. doi:ISSN 2224-2643
- Martinez, E. y. (julio-diciembre de 2004). Estrategias de enseñanza basadas en un enfoque constructivista. *Ciencias de la Educación*, 2(24), 69-90.
- Medina, A. y. (2009). *Didáctica General*. Madrid: Pearson Educación.
- Mendoza, A. (2005). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. Mexico: Trillas.
- Mexicanos, C. P. (s.f.). México. Recuperado el 28 de octubre de 2018

- Meza, A. (2013). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumentos de medición. *Dialnet Propósitos y representaciones*, 1(2), 193-213. Recuperado el 04 de diciembre de 2018, de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.48>
- Much, L. (2005). *Organización Diseño de Organizaciones de Alto Rendimiento*. México: Trillas.
- Murcia, U. d. (2019). *La metodología del Aprendizaje Basado en Problemas*. España: Universidad de Murcia .
- Muria, I. (julio-septiembre de 1994). La enseñanza de las estrategias de aprendizaje y las habilidades metacognitivas. (I. d. Educación, Ed.) *Perfiles educativos*(65). Recuperado el 10 de noviembre de 2018
- Ocampo, J. (2005). Jose Vasconcelos y la educación Mexicana. (U. P. Colombia, Ed.) *Historia de la Educación Latinoamericana*, 7, 137-157. Obtenido de <https://nueva-alianza.org.mx/nube/libros/2015/jose-vasconcelos-educacion-mexicana/javier-ocampo-lopez.pdf>
- Pacheco, A. B. (2007). *La capacitación laboral como proceso educativo permanente*. Tesis de Licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Parra, D. M. (2003). *Manual d estartegias dde enseñanza aprendizaje*. Colombia: Ministerio de la protección social Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Pérez, P. M. (2004). Revisión de las teorías del aprendizaje más sobresalientes del siglo XX. (UNAM, Ed.) *Tiempos de educar*, 5.
- Pimienta P, J. (2012). *Estrategias de enseñanza aprendizaje Docencia Universitaria basada en competencias*. México: Pearson.
- Pimienta, J. (2008). *Constructivismo: estrategias para aprender a aprender* (tercera ed.). México: Pearson Educación.
- Quintero, R. y. (2007). *Educación*. México: UNAM.

- RAE. (2018). *Real Academia Española*. Recuperado el 25 de noviembre de 2018, de <http://www.rae.es>
- Sandoval, L. Y. (2006). El ser y el hacer de la Educación. (U. d. educación, Ed.) *Educación y Educadores*, 9(1), 33-54. Recuperado el 12 de noviembre de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v9n1/v9n1a03.pdf>
- Secretaria de Educación Pública . (26 de febrero de 2018). *Instituto Nacional para la Educación de los Adultos* . Obtenido de Instituto Nacional para la Educación de los Adultos : <http://cdmx.inea.gob.mx>.
- SEP. (10 de abril de 2014). ACUERDO número 02/03/14 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Atención a la Demanda de Educación para Adultos (INEA) para el ejercicio fiscal 2014. México: Diario Oficial de la Federación.
- SEP. (2017). *Modelo Educativo para la educación obligatoria Educar para la vida y la creatividad*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Sierra, C. y. (Julio-Diciembre de 2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. (C. Universidad del Norte Barranquilla, Ed.) *Pensamiento y Gestión*(35), 152-181. Recuperado el 04 de diciembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832007>
- Siliceo, A. (2015). *Capacitación y desarrollo de personal*. Mexico: Limusa.
- Tobón, S. P. (2010). *Secuencias didáctica: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson Educación.
- Tobón, S. P. (2010). *Secuencias Didácticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias*. México: Pearson.
- UDLA. (Marzo de 2015). Recuperado el 20 de noviembre de 2018, de <http://.udla.cl.docencia.guias>

- UNAM. (2012). *Plan Educativo Nacional*. Recuperado el 02 de diciembre de 2018, de http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_00/Text/00_08a.html
- UNESCO. (2009). *Comunidades de práctica Educación para todos; Experiencias de enseñanza y de aprendizaje para compartir*. Uruguay.
- Universidad Nacional Autónoma de México . (23 de Marzo de 2018). *Plan Educativo Nacional* . Obtenido de Plan Educativo Nacional : <http://unam.com>
- UPM. (2008). *Aprendizaje Basado en Problemas; Guías rápidas sobre nuevas metodologías*. (S. d. Educativa, Ed.)
- Vásquez, F. (2010). *Estrategias de enseñanza: investigación sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto*. Bogotá, Colombia: Kimpres. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>
- Visbal, D. M. (2017). Estrategias de aprendizaje en la educación superior. (U. I. Colombia, Ed.) *Sophia*, 13(2), 70-81.