



Desarrollo de materiales y recursos didácticos digitales pertinentes para la implementación de talleres de capacitación internos de una empresa agroalimentaria

Pablo Eduardo Cach Kinil

Memoria de práctica profesional elaborada para obtener el grado de Maestro en
Innovación Educativa

Bajo la dirección del Mtro. Gabriel Hernández Ravell

En codirección de la: Dra. Sonia Verónica Mortis Lozoya

Mérida de Yucatán

Agosto de 2023



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN



FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO
E INVESTIGACIÓN

Mérida, Yucatán a 21 de agosto de 2023

Dr. Pedro José Canto Herrera
Director
Presente

Asunto: Carta de liberación

Con base en el artículo 68 del Reglamento de Inscripciones y Exámenes, el artículo 79 del Reglamento Interior de esta Facultad y en el dictamen académico emitido por el Comité Académico de la **Maestría en Innovación Educativa** respecto de la Memoria de Práctica Profesional "Desarrollo de materiales y recursos didácticos digitales pertinentes para la implementación de talleres de capacitación internos de una empresa agroalimentaria", presentada por el **C. Pablo Eduardo Cach Kinil**, para obtener el grado de Maestro (a) en Innovación Educativa, le comunico que el proceso académico interno del trabajo de Memoria de Práctica ha concluido, por lo que puede continuar con los trámites administrativos correspondientes.

Atentamente,
"Luz, Ciencia y Verdad"




Dra. Edith Juliana Cisneros Chacón
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación

c.p.p. Archivo-UPI
c.p.p. Control Escolar



Campus de Ciencias Sociales, Económico
Administrativa y Humanidades



Km. 1 Carretera Mérida-Tizimin, Cholul
C.P. 97305. Mérida, Yucatán, México



9999.22.45.68, ext. 75157
www.educacion.uady.mx



Mérida de Yucatán; 23 de mayo de 2023.

C. DRA. EDITH JULIANA CISNEROS CHACÓN
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación
Facultad de Educación, Universidad Autónoma de Yucatán
Presente.

Los abajo firmantes, integrantes del Comité Revisor nombrado por la Dirección de la Facultad de Educación y en respuesta a su solicitud de revisar la Memoria de Práctica Profesional:

“Desarrollo de materiales y recursos didácticos digitales pertinentes para la implementación de talleres de capacitación internos de una empresa agroalimentaria”.

presentada por **Pablo Eduardo Cach Kinil**, como parte del programa de *Seminario de Informe de la Práctica* del Plan de Estudios aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán, para obtener el grado de *Maestro en Innovación Educativa*, le comunicamos que cumple con los requisitos de contenido y presentación establecidos por este Comité y por el Comité Académico de la Maestría en Innovación Educativa; y después de la defensa del mismo, el dictamen que emitimos es de:

A P R O B A D O

Por lo que puede realizar los trámites administrativos correspondientes para la obtención del título y cédula que lo acrediten con el grado respectivo.

Atentamente,
EL COMITÉ REVISOR


Mtro. Gabriel Hernández Ravell
Director y miembro propietario


Dra. Sonia Verónica Mortis Lozoya
Codirector y miembro propietario


Mtro. Rodrigo Arturo Domínguez Castillo
Miembro propietario

C.p.p. Secretaría Administrativa
C.p.p. Archivo de la Coordinación de la Maestría en Innovación Educativa/ UPI
C.p.p. Profesor(a) de la asignatura Seminario de Informe de la Práctica
C.p.p. Interesado

Primer dictamen de evaluación externa de la Memoria de Práctica Profesional



Instituto Tecnológico de Sonora

5 de Febrero No. 818 sur
T. (644) 410-09-00
C.P. 85000 Ciudad Obregón, Sonora, México.
www.itson.mx

26 de marzo de 2023

Dra. Edith Juliana Cisneros Chacón

Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación
de la Facultad de Educación de la
Universidad Autónoma de Yucatán
Presente

Asunto: Dictamen de evaluación de la Memoria de Práctica Profesional

Por este medio, como respuesta a su invitación y solicitud de evaluar la Memoria de Práctica Profesional denominada: **Desarrollo de materiales y recursos didácticos digitales pertinentes para la implementación de talleres de capacitación internos de una empresa agroalimentaria**, presentado por **Pablo Eduardo Cach Kinil**, como producto del Programa Educativo de Posgrado: Maestría en Innovación Educativa que se imparte en la Facultad de Educación, cuyo plan de estudios ha sido aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán, para obtener el grado de Maestro en Innovación Educativa, le comunico que cumple con los indicadores de contenido y presentación, especificados para su evaluación, y constituye una herramienta de calidad, así como una aportación innovadora para la solución de problemas e introducción de cambios en el currículo y/o la práctica pedagógica, por lo tanto el dictamen que se emite es de:

APROBADO

Se expide el presente dictamen para los fines correspondientes en Cd. Obregón, Sonora, a los veintiséis días del mes de marzo de 2023.

Atentamente

Dr. Joel Angulo Armenta
Doctor en Educación
Profesor Investigador Titular
Departamento de Educación
Instituto Tecnológico de Sonora
Sistema Nacional de Investigadores Nivel II
Perfil PRODEP
Socio COMIE y Red Iate México
Correo-e: joangulo@potros.itson.edu.mx
Contacto: (644) 4100900 x2491

Segundo dictamen de evaluación de la Memoria de Práctica Profesional



SEQ
SERVICIOS
EDUCATIVOS
DE QUINTANA ROO

Playa del Carmen a 26 de marzo del 2023.

Dra. Edith Juliana Cisneros Chacón
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación
de la Facultad de Educación de la
Universidad Autónoma de Yucatán
Presente

Asunto: Dictamen de evaluación de la Memoria de Práctica Profesional

Por este medio, como respuesta a su invitación y solicitud de evaluar la Memoria de Práctica Profesional denominada:

**DESARROLLO DE MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS DIGITALES PERTINENTES PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN INTERNOS DE UNA EMPRESA
AGROALIMENTARIA.**

presentado por **Nombre del alumno: PABLO EDUARDO CACH KINIL**, como producto del Programa Educativo de Posgrado: Maestría en Innovación Educativa que se imparte en la Facultad de Educación, cuyo plan de estudios ha sido aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán, para obtener el grado de Maestro/a en Innovación Educativa, le comunico que cumple con los indicadores de contenido y presentación, especificados para su evaluación, y constituye una herramienta de calidad, así como una aportación innovadora para la solución de problemas e introducción de cambios en el currículo y/o la práctica pedagógica, por lo tanto el dictamen que se emite es de:

APROBADO

Se expide el presente dictamen para los fines correspondientes en la Ciudad de PLAYA DEL CARMEN, a los 26 días del mes de MARZO del año 2023.

Atentamente

DRA. NARCISA PECH DZIB

DOCTORADO EN DOCENCIA E INVESTIGACION Y DOCTORANTE EN EDUCACION.

Docente en Secretaría de Educación Pública de Quintana Roo

Dictamen antiplagio



Identificación de reporte de similitud. oid:28915:212915222

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 9% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	transparencia.uady.mx Internet	<1%
2	tesis.educacion.uady.mx Internet	<1%
3	es.scribd.com Internet	<1%
4	observatoriolaboral.gob.mx Internet	<1%
5	camposborquez.com Internet	<1%
6	docplayer.es Internet	<1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	coursehero.com Internet	<1%

Descripción general de fuentes

Carta de satisfacción y utilidad de resultados



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
Educar para Trascender

Instituto Tecnológico de Sonora

5 de Febrero No. 818 sur

T. (644) 410-09-00

C.P. 85000 Ciudad Obregón, Sonora, México.

www.itson.mx

Dra. Edith Juliana Cisneros Chacón
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación
de la Facultad de Educación de la
Universidad Autónoma de Yucatán
Presente

Asunto: Carta de satisfacción y utilidad de resultados

Por este medio, se hace constar que el/la estudiante **Pablo Eduardo Cach Kinil** presentó a esta institución, el informe de los resultados y productos académicos referentes a una Propuesta curricular de un curso para el diseño de materiales didácticos digitales y un sistema de evaluación que permite la evaluación y seguimiento del mismo, correspondientes al trabajo realizado en esta escuela y los cuales se incluyen como parte de la Memoria de Práctica Profesional titulada **"Desarrollo de materiales y recursos didácticos digitales pertinentes para la implementación de talleres de capacitación internos de una empresa agroalimentaria"** dicha Memoria de Práctica Profesional constituye un requisito para la obtención del grado de Maestro en Innovación Educativa.

Asimismo, le comunico que el trabajo realizado por el estudiante **Pablo Cach**, ha sido de utilidad para esta institución, puesto que el diseño de la propuesta permitirá que los participantes del curso antes mencionado obtengan una formación en el diseño, implementación y evaluación de los materiales a utilizar en sus capacitaciones. Dicho diseño permite que la formación de personas como instructores internos de la empresa sea integral y elaboren procesos eficaces de capacitación.

A solicitud del interesado/a y para los fines correspondientes, se expide la presente en Ciudad Obregón, Capital del Estado de Sonora, Estados Unidos Mexicanos a los 8 días del mes de mayo del año 2023.

Atentamente


Dra. Sonia Beatriz Echeverría Castro
Directora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades
Instituto Tecnológico de Sonora



Universidad Pública Estatal Autónoma desde 1976.

ITSON
Autonomía plena
JULIO DE 2022

“Aunque un trabajo de examen profesional
hubiera servido para este propósito y fuera
aprobado por el sínodo, solo su autor es
responsable de las doctrinas emitidas en él “

Artículo 74. Reglamento interior de la Facultad de Educación. Universidad Autónoma de
Yucatán.

Declaro que esta memoria de práctica profesional es de mi propia autoría, con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores; asimismo, afirmo que este trabajo no ha sido presentado para la obtención de algún título, grado académico o equivalente.

Pablo E. Cach

Pablo Eduardo Cach Kinil

Agradezco el apoyo brindado por el
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)
Por haberme otorgado la beca con el CVU No. 1145862, durante el periodo
de agosto 2021 a julio 2023 para la realización de mis estudios de
maestría que concluyen con esta Memoria de Práctica Profesional, como producto final de
la Maestría en Innovación Educativa de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi madre que ha sido un gran apoyo para llegar a este punto de mi vida y me ha ayudado en lo que ha podido para cumplir lo que me he propuesto. A Indra España que al igual me ha acompañado en este camino que he emprendido desde los inicios de mi licenciatura y que me ha apoyado incondicionalmente para cumplir mis metas. Por último, pero no menos importante a Ana Luisa Ponce de León y Moisés Reyes, que han formado parte de este proceso de formación que he llevado, que con sus consejos y pláticas me han ayudado a convertirme en la persona que soy y motivado para seguir adelante.

Asimismo, le dedico este trabajo a todas las personas que en algún punto de este camino me han ayudado y apoyado en cualquier cosa, sé que si menciono a todos y todas no terminaría, pero quiero que sepan que todos aportaron para que yo concluyera esta etapa de mi vida, por lo tanto, les dedico este trabajo.

Agradecimientos

Al Instituto Tecnológico de Sonora, que a través de la Dra. Sonia Mortis me dio las facilidades y la realimentación necesaria para realizar el proyecto, así como las sesiones de revisión y tutoría dadas por la Dra. que permitieron crear esta memoria, ampliar mis conocimientos y crecer profesionalmente.

Así mismo, al Dr. Joel Armenta que fungió como mi revisor externo y que con sus observaciones ayudó a mejorar la calidad de esta memoria para hacer de esta un mejor diseño.

A la Dra. Narcisa Pech, por el tiempo dedicado para revisión de este proyecto, además del apoyo que me ha dado desde que la conozco.

A mi director del trabajo y tutor, el Mtro. Gabriel Hernández, que gracias a sus observaciones y tutorías me ayudo para concretar este trabajo.

A mi comité revisor, la Dra. Sonia Mortis y el Mtro. Rodrigo Domínguez por las recomendaciones y observaciones dadas para esta memoria de práctica profesional

A mis profesores de la Maestría que fueron parte importante de este proceso y que abonaron en mi formación profesional. Por último, a los profesores y personal que no precisamente me dieron clases, pero con su ayuda resolviéndome algunas dudas y mediante pláticas informales me motivaron a emprender el camino que concluye con esta memoria de práctica profesional.

Resumen

El uso de recursos y materiales didácticos digitales permite que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea significativo para el aprendiz, en su elaboración se debe tener en cuenta ciertos elementos entre los cuales están: el participante, el contexto y la finalidad del uso. El presente trabajo tuvo el objetivo de realizar el diseño de un programa de curso para la elaboración de recursos y materiales digitales para su uso en procesos de capacitación, dicho curso tendrá como destinatarios principales a personas sin conocimiento en el ámbito educativo que se formarán como instructores internos de una empresa agroalimentaria del Estado de Sonora, México. Para el diseño curricular de la propuesta se empleó en primer lugar la Metodología de Arnaz (1990) para la selección de los contenidos a incluir en el diseño y en la metodología de Diaz Barriga et. al (1990) para la agrupación de temas. Dicho curso resulto en una propuesta de tres sesiones donde se busca que el participante identifique las características de los recursos y materiales educativos digitales, seleccione, diseñe y haga uso de herramientas digitales para la elaboración de estos. Esta propuesta tiene la finalidad de establecer las bases para que los participantes tengan las competencias necesarias para la creación y diseño de recursos digitales independientemente del tema a tratar en sus cursos, así como a impulsarlos en su crecimiento profesional dentro de la empresa donde laboran.

Palabras clave

Formación profesional, Material didáctico, currículo, herramientas digitales

Tabla de contenido

Tabla de contenido/	i
Lista de tablas/	ii
Lista de figuras/	iii
Capítulo 1/	1
1.1 Introducción /	1
Capítulo 2 /	2
2.1 Análisis del contexto /	2
Capítulo 3. Descripción de las actividades realizadas /	3
3.1 Necesidad /	3
3.2 Justificación/	4
3.3 Objetivo general/	5
3.4Objetivos específicos/	5
3.4 Marco conceptual y teórico/	6
3.4.1 La Capacitación en México/	6
3.4.2 Formación del talento humano y el proceso de capacitación/	7
3.4.3 Formación de instructores internos/	8
3.4.4 Características de la educación continua/	10
3.4.5 Andragogía/	12
3.4.6 Elaboración de materiales didácticos/	13
3.5 Marco Metodológico/	15
3.5.1 Escenario/	15
3.5.2Participantes/	16
3.5.3 Instrumentos/	16
3.6 Propuesta de diseño/	17
3.6.1 Planteamiento de intencionalidades/	17
3.6.2 Esquema de la organización del contenido/	20
3.7 Propuesta de evaluación/	21
3.7.1 Objeto de evaluación/	21
3.7.2Características de la evaluación/	21
3.7.3 Fundamento teórico donde se sustenta la evaluación/	22
3.7.4 Marco de referencia/	22
3.7.5 Papel de los evaluadores y actores involucrados/	23
3.7.6 Sistema de evaluación/	24
3.7.7 Conclusiones y recomendaciones/	28
Capítulo 4. Análisis de la experiencia adquirida/	30
4.1 Cambios producidos en la propia concepción de la actividad educativa ¿cómo han cambiado las ideas que se tienen sobre el propio trabajo? /	30

4.2 Cambios en los supuestos y bases teóricas de la actividad profesional ¿qué teorías, principios y creencias se han modificado a partir de las experiencias adquiridas? /	30
4.3 Cambios en los procedimientos o modos de actuar ante los problemas de la práctica ¿cómo actuaba antes y cómo lo hace ahora, a partir de las experiencias adquiridas? /	31
4.4 Necesidades de mejora detectadas respecto de la propia práctica profesional ¿en qué aspectos debe continuar mejorando mi práctica educativa y cómo se producirán esas mejoras? /	31
Capítulo 5. Análisis de los alcances logrados con respecto al plan de prácticas (beneficios generados, productos y evidencias, dificultades, limitaciones, alcances) /	33
5.1 Reflexión de las tareas realizadas/	33
5.2 Conocimientos adquiridos/	34
5.3 Competencias desarrolladas/	34
5.4 dificultades, limitaciones y alcances/	36
5.5 Productos generados por la práctica	38
Capítulo 6. Conclusiones y recomendaciones/	40
6.1 Contribución al perfil de egreso/	40
6.2 De las innovaciones realizadas/	40
6.3 Aportación a la institución y a los usuarios/	41
6.4 Implicaciones/	41
6.5 Recomendaciones para futuras intervenciones/	42
Referencias/	44
Apéndices/	49
Apéndice A/	49
Apéndice B/	50
Apéndice C/	51

Lista de tablas

Tabla 1. Diferencias entre andragogía /	12
Tabla 2. Planteamiento del curso/	18
Tabla 3. Estructura del contenido/	20

Lista de figuras

Figura 1. Esquema de organización del contenido /20

Capítulo 1

1.1 Introducción

El diseño de recursos y materiales digitales es una tarea indispensable para el método de enseñanza y aprendizaje, Manrique, et. al (2012) menciona que este proceso debe ser dinámico para poder ser significativo para el estudiante u otros como Landín, et. al (2018) que pone en un papel central a los materiales y recursos como provocadores de las situaciones positivas del aprendizaje. El presente trabajo tiene como finalidad proponer el diseño curricular de un taller para el diseño de recursos y materiales digitales, así como una propuesta de evaluación de este. El estudio se divide en seis capítulos, donde el primero se enfoca en el análisis del contexto donde se realizará el taller, la justificación de la necesidad y los objetivos planteados para la atención de la necesidad. El segundo en el marco teórico y conceptual que gira en torno a la necesidad encontrada, la cual es el diseño de recursos y materiales digitales para procesos de capacitación. El tercer capítulo, consiste en la descripción de la metodología utilizada para el diseño propuesto, donde se especifica: los participantes, método, instrumentos y escenario. Como cuarto capítulo, se propone un diseño curricular que busca atender la necesidad encontrada a través de un curso para la elaboración de recursos y materiales digitales, así como una propuesta de evaluación que consta de una metodología, instrumentos, orientaciones y una estructura a seguir por los evaluadores. Por último, los capítulos cinco y seis, plasman el proceso de reflexión que se hizo durante la elaboración de este trabajo. Lo antes mencionado se describirá a fondo en los párrafos siguientes.

Capítulo 2

2.1 Análisis del contexto

El presente proyecto se realizó en la empresa Campos Bórquez, la cual se encuentra en el sur del Estado de Sonora, México. Cuenta con tres oficinas, dos en la región de Caborca y Ciudad Obregón y la última en Arizona, USA. Esta empresa se dedica al ramo agroalimentario, cultiva y exporta vegetales y frutas como lo son: uva, brócoli, esparrago, coliflor, apio y aguacate. Cabe resaltar que esta empresa es familiar, es decir, está dirigida por una familia que inicio con su fundación desde 1986.

De igual forma, se compromete con el medio ambiente utilizando técnicas que les permite que las actividades que realizan no dañen el ecosistema como lo son: Agricultura regenerativa y el uso de empaques biodegradables. Además de tener la certificación de Fair Trade, la cual se obtuvo porque la empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con condiciones dignas de trabajo, teniendo en cuenta su vivienda, las prestaciones, los derechos del trabajador y el trato igualitario.

La visión de esta organización fue recuperada de su sitio web y es la siguiente: “Ser una empresa con posicionamiento mundial en el abastecimiento de frutas y verduras que se diferencia en la industria y comunidad por su impacto en el desarrollo social, ambiental y familiar. Buscamos crecer a base de relaciones a largo plazo, innovación, diversificación e integración en cadenas de valor (Campos Bórquez, 2023)”.

Así como su misión que es la siguiente: “Ser una familia que se esfuerza para el bienestar y desarrollo de más familias. Nuestro propósito es ser el proveedor agrícola más responsable del mundo” (Campos Bórquez, 2023). La compañía cuenta con aproximadamente 357 colaboradores de los cuales 15 serán los destinatarios principales del proyecto propuesto.

Capítulo 3. Descripción de las actividades realizadas

3.1 Necesidad

Los materiales que se crean en un curso son indispensables tanto en su diseño como su implementación, debido a que son los facilitadores del proceso de enseñanza y aprendizaje. Vargas (2017) refuerza esta idea mencionando que los materiales didácticos son considerados como un apoyo para el docente y que ayuda a reforzar las acciones que este implementa en el proceso antes mencionado.

Landín et. al (2018) menciona que los materiales didácticos asumen un rol crucial en el currículo educativo y la planificación, ya que estos generan una serie de situaciones que influyen de manera positiva en la práctica educativa. Debido a lo antes dicho es que estos deben de determinarse con base en lo que se quiere lograr, es decir, con los objetivos, contenidos, estilos de aprendizaje, etc.

Para poder entender la importancia de los recursos y materiales didácticos y su elaboración primero se tiene que conocer su definición. Morales (2012) lo define como un conjunto de medios que intervienen y facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje, estos pueden ser tanto físicos como virtuales. Además, estos deben cumplir con ciertas características, entre las principales se encuentran las siguientes: facilidad de uso, uso individual o colectivo, versatilidad, abiertos, proporcionan información, disponibilidad (Guerrero, 2009). La importancia de su uso en la práctica docente se plasma en los siguientes párrafos.

3.2 Justificación

Actualmente los materiales educativos son una pieza fundamental para favorecer el aprendizaje en los estudiantes. Por lo tanto, su creación es indispensable para el apoyo de la enseñanza, Manrique y Gallego (2013) mencionan que la educación es un proceso que constan de una variedad de recursos y estrategias que facilitan y producen aprendizajes en la persona. Debido a esto es que los recursos o materiales educativos deben de ser óptimos, Blanco (2012) señala que en sí los recursos no tienen un “especial valor” si no son integrados de forma adecuada, es decir, deben de hacer aprender de forma duradera al estudiante, deben de ser contextualizados al ambiente escolar, social y regional del mismo.

Entre los procesos que los materiales educativos fomentan se encuentran los procesos afectivos, sociales y cognitivos (Condori, 2019). Además de que varía la forma de enseñar propiciando que los estudiantes que tengan una forma diferente de aprender. Ya que los recursos presentan información de forma gráfica ayudando a la fácil comprensión en el proceso de enseñanza.

Es de vital importancia que el docente tome en cuenta que los materiales educativos que emplee se elaboren con el fin de poder presentar la información a modo que generen prácticas que permitan la asimilación de conocimientos teniendo en cuenta el nivel de complejidad. Esto lo afirma Albores (2015) este autor resalta que es importante que al inicio de cada tema el docente debe de identificar los conocimientos previos del educando para poder determinar que recursos serán los correctos y que estos puedan generar más conocimientos de los que tienen.

3.3 Objetivo general

Desarrollar un programa de curso para el módulo de materiales didácticos y recursos digitales en un proceso de capacitación en una empresa agroalimentaria.

3.4Objetivos específicos

Describir los estilos de aprendizaje de los participantes y las estrategias didácticas en la formación como instructores internos en una empresa área agroalimentaria.

Describir el proceso de evaluación y seguimiento de la formación como instructores internos en una empresa del área agroalimentaria.

3.4 Marco conceptual y teórico

3.4.1 La Capacitación en México

La capacitación de los empleados en las instituciones de México no son algo opcional, ya que se considera como un derecho del trabajador. Lo cual se establece en el artículo 123 de la Constitución Mexicana, apartado A, fracción 13, este artículo estipula lo siguiente:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán 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 con dicha obligación” (p.137).

Tal y como se estipula en la fracción anterior, la capacitación es un proceso obligatorio que toda empresa sin importar su actividad económica deberá implementar en su institución, ya sea pública o privada con el fin del desarrollo personal del trabajador. La importancia de este proceso también se ha impulsado por políticas que se han plasmado en diferentes artículos. Como el Artículo 2, apartado B, fracción 2, donde se describe lo siguiente:

“Garantizar e incrementar los niveles de escolaridad, favoreciendo la educación bilingüe e intercultural, la alfabetización, la conclusión de la educación básica, la capacitación productiva y la educación media superior y superior” (p.3).

Esta fracción está destinada específicamente para abatir los rezagos y carencias que afectan a los pueblos originarios, debido a eso es que se considera a la capacitación como una acción directa para el desarrollo de las personas, al igual que la educación formal. Otro artículo que plasma la importancia de este proceso es el artículo 18 de la Constitución Mexicana.

“El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y

procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley” (p. 20).

En este artículo se toma a la capacitación como una estrategia para la readaptación de las personas que han infringido la ley, es decir, se hace énfasis en la formación para un trabajo que permita la reinserción a la sociedad de las personas.

Con base en lo expuesto en párrafos anteriores, puede observarse que la capacitación de las personas son un factor tomado en cuenta en diversas políticas en el Estado Mexicano para alcanzar un cambio positivo y de crecimiento en los individuos, en ámbitos como el campo laboral, los pueblos originarios o personas que necesitan reinsertarse a la sociedad; por lo tanto, la capacitación no es un proceso ajeno a las actividades económicas de las personas, por lo que se debe considerar como un proceso constante en diversos ámbitos, en los siguientes párrafos se plasman las características de esta modalidad.

3.4.2 Formación del talento humano y el proceso de capacitación

Los cambios que ha tenido la sociedad a lo largo de los años han provocado que el tema de la formación de recursos humanos cobré relevancia. Pardo y Diaz (2014) señalan que la globalización y los cambios tecnológicos han impulsado la transformación y permanencia de las empresas en el campo laboral, además de resaltar que la gestión de las personas son las que ayudan a enfrentar estos cambios; Garza (2006) refuerza esta idea y hace hincapié en que la formación de recursos humanos sirve para atender las necesidades del crecimiento económico, mantener su competitividad y tener un efecto positivo en los salarios y empleos de la región.

El proceso de la formación del talento humano consta de diversas actividades que abonen al personal de una organización para la mejora de su desempeño a través del desarrollo de tres aspectos, Valenzuela (2013) concluye que desarrollando los conocimientos, habilidades y actitudes se puede mejorar el rendimiento presente y futuro del talento humano. De igual forma, el autor antes mencionado distingue la formación del talento humano en dos: formación y desarrollo.

Formación: proceso reactivo donde se forma a los trabajadores para ayudar a corregir deficiencias en el desarrollo de su trabajo.

Desarrollo: proceso proactivo que forma a los empleados y la organización para desempeñarse en actividades futuras por medio de la dotación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias.

De igual manera, Lona (2006) explica que la capacitación tiene la función de transmitir conocimientos nuevos a un grupo determinado de personas con la finalidad de poder alcanzar los objetivos y metas planteadas por la institución. Así como, dicho proceso deberá realizar con base en un proceso. Pinto (1994, como se citó en Lona, 2006) establece que el proceso de capacitación se divide en cuatro etapas, estas son: planeación, organización, ejecución y evaluación. En los siguientes párrafos se describen los elementos que conforman estos elementos.

Planeación: determinación de necesidades, objetivos, planes y programas y presupuesto.

Organización: estructura, procedimientos, integración de personas y recursos materiales.

Ejecución: desarrollo de programas, adquisición de servicios, control administrativo y coordinación de eventos.

Evaluación: ajuste al sistema, seguimiento, micro evaluación y macro evaluación.

Como puede observarse el autor antes mencionado determina los elementos que todo proceso de capacitación deberá de cumplir para llevarse a cabo; debido a que el desarrollo, no solo implica la intención o el tema.

Con base en lo explicado en los párrafos anteriores, se puede mencionar que la formación del talento humano es un proceso que ayuda al desarrollo de la fuerza laboral para mejorar la eficiencia de estos en las actividades de la organización.

La importancia recae en los beneficios que estos tienen a largo plazo en el campo laboral ya que logran que se mantengan competentes a los desafíos y avances de la sociedad.

3.4.3 Formación de instructores internos

Como se ha mencionado en los apartados anteriores, la capacitación tiene múltiples ventajas, ahora bien, estos procesos la mayoría de las veces son llevados a cabo por personas externas a la organización, debido a la falta de personal formado para dichos fines o bien por temas específicos de los cuales la organización desconoce. La formación de

instructores internos permite que la organización pueda valorar y aprovechar el conocimiento que tiene los colaboradores de su institución, más de los que conocen a fondo los procesos de la organización (Mata, 2019).

Sapien, et. al.,(2014) en su estudio realizado en medianas empresas del estado de Chihuahua, mencionan que el 65 % de estas, señalan que existe un beneficio en que las capacitaciones se lleven dentro de la empresa, entre los que están el ahorro económico y de tiempo.

Para Cota y Rivera (2016) los beneficios que la capacitación tiene en los empleados son los siguientes:

- La resolución de problemas y tomar decisiones
- Favorece la confianza
- Ayuda a la formación de líderes
- Mejora las habilidades de comunicación
- Aumenta la satisfacción de los empleados
- Ayuda a cumplir las metas personales
- Disminuye temores de incompetencia
- Hace sentir más útil al empleado

El Instituto de Educación Superior Privado CIBERTEC (2021) resalta que la capacitación interna, al igual que Cota y Rivera (2016) tiene diversas ventajas en una organización; entre las cuales podemos mencionar tres.

- Ahorro en costos: menos costo en el proceso de capacitación a comparación de la contratación de una empresa especializada en los temas.
- Mayor comodidad: se utiliza las horas de trabajo del empleado.
- A la medida del negocio: se discuten ejemplos reales de la empresa que permiten atender problemáticas de la organización.

La formación de instructores internos permite que los capacitadores que se forman lleven a cabo un proceso más aterrizado del proceso de formación, ya que, a diferencia de la contratación de un capacitador, un instructor interno conoce las necesidades de la

institución y conoce a los participantes; lo que provoca que se facilite la capacitación y todo el proceso que conlleva.

Estos temas se consideran relevantes debido a que es indispensable conocer los ámbitos involucrados en la formación de instructores internos en el diseño de materiales y recursos didácticos, ya que este proceso tiene características específicas que deben considerarse, como lo son; las personas que participarán, el ámbito en el cual se desempeñarán y los destinatarios indirectos de este curso, debido a que se está capacitando a adultos para que ellos puedan realizar lo mismo en su contexto y no con niños o jóvenes.

3.4.4 Características de la educación continua

La educación continua con base en Ochoa y Balderas (2021) mencionan que esta surge como una modalidad educativa que tiene como propósito la formación de personas para el ámbito laboral y que esta tiene dependerá de la situación de la empresa. Entre las razones que propician que la educación continua está la competitividad que las personas deben desarrollar para el campo laboral; autores como Cruz y Costa (2017) mencionan que en los últimos años se ha incrementado la demanda en este ámbito en todas las áreas de conocimiento, ya que mientras estén más preparados, más serán competitivos en el ámbito laboral y profesional. De igual forma, este concepto cuenta con características que la hacen diferentes a la educación formal; Campi, et. al., (2020) enlistan las siguientes:

- Son inclusivas
- Puede tomarse de manera presencial o virtual
- Es permanente
- Utiliza medios tecnológicos para proveer de información actualizada
- Permite que el desempeño profesional repercuta a nivel social
- Favorece la permanencia de las personas en el campo laboral

Con base en lo anterior, se puede observar que existen grandes diferencias a la educación formal, ya que este concepto maneja la inclusividad, con esto se refiere a que para tomar algún programa de educación continua no se requiere de un título o grado académico, como sería en un ambiente formal, donde, por ejemplo, si se quiere acceder a un programa de educación superior se solicita a ver cursados estudios de bachillerato o en el caso de un posgrado, tener estudios de licenciatura previos. Además de ser un proceso

permanente que se limita a la edad adulta y que se basa en la actualización de conocimientos después de la educación formal (Universidad del Valle de Puebla, 2022).

De igual forma, no se debe mezclar los conceptos de Educación continua con permanente, ya que estos tienen un fin diferente, la misma Universidad del Valle de Puebla (2022) menciona que el concepto de permanente es un sustento de la educación formal, además de tener el principio de formación y el desarrollo de las personas, a través de conferencias, cursos o pláticas que están presentes en la convivencia diaria de las personas.

La educación continua tiene un enfoque de actualización y especialización de conocimientos de la educación formal, por lo tanto, su importancia recae en la actualización de competencias de las personas en el ámbito laboral. En cambio, la educación permanente se enfoca en el desarrollo individual y colectivo de una persona en la sociedad.

3.4.5 Andragogía

Debido a que el estudio está destinado a la capacitación de adultos se debe de revisar literatura que hable sobre la forma de cómo es el aprendizaje en esta etapa de la vida, ya que es diferente a la forma de cómo se trabaja con niños o con adolescentes.

La adultez forma parte de los estadios que Piaget establece, aunque según este autor con base en Trujillo (2021) el desarrollo psicológico termina en esta etapa, se debe aclarar que no finaliza hasta el deterioro que se da en la vejez. Si se habla del aprendizaje en adultos, es inevitable no hablar de Malcolm Knowles, que determina que el adulto a diferencia de un niño o adolescente aprende manera diferente. Para entender de manera explícita las diferencias entre Andragogía y la Pedagogía que se usa en el aprendizaje de alumnos jóvenes se presenta la siguiente tabla con las diferencias de estos. (Ver tabla 1).

Tabla 1.

Diferencias entre pedagogía y andragogía

	Pedagogía	Andragogía
Propósito del aprendizaje	Se recoge la información que entrega el profesor	Orientado a objetivos o metas claramente definidas
Rol docente	Conducir el aprendizaje y definir objetivos	Facilitador y guía según necesidades de aprendices
Experiencia	En etapa de formación y desarrollo	Poseen experiencia y necesitan conectarla con lo nuevo
Demandas del aprendizaje	Disponen de mayor tiempo para dedicar al aprendizaje	Requieren equilibrar sus responsabilidades sociales con las demandas de aprendizaje

Nota. De “Andragogía. Tendencias y perspectivas”, por E. Fasce, 2006, Revista de Educación en Ciencias de la Salud, 3(2), p. 70

Como puede observarse existen grandes diferencias entre las características de pedagogía y la andragogía, entre las cuales se puede resaltar las demandas del aprendizaje, donde se menciona que los niños y adolescentes tienen mayor disponibilidad de tiempo para dedicarle al aprendizaje en comparación de los adultos que tienen más

responsabilidades, lo cual repercute en la forma de cómo se les imparte algún tipo de contenido, así que este debe ser conciso y apegado a sus necesidades.

Knowles (1970, 1984, citado en Fasce, 2006) presenta cinco asunciones que representan el sentido de la Andragogía, las cuales son las siguientes:

Concepción personal del aprendizaje: El adulto puede determinar qué es lo que necesita aprender.

Rol de la experiencia: la experiencia del adulto forma un papel importante en su proceso de aprendizaje, esta facilita la adquisición significativa de estos.

Orientación a la aplicación del aprendizaje: el aprendizaje de un adulto está ligado directamente con la aplicación de los conocimientos que adquiriera a su práctica diaria. Por lo tanto, los conocimientos que sean de utilidad para ellos serán los que tengan más importancia para ellos.

Aprendizajes con propósito: para los adultos los aprendizajes se concretan solo si se relacionan con problemas que ellos viven.

Motivación intrínseca: el interés de aprender en los adultos se da por el sentimiento de encontrar soluciones, más que a la de recibir algún tipo de calificación.

Por lo anteriormente mencionado, los materiales que se elaboran deben cumplir con los criterios necesarios para poder satisfacer las necesidades de los participantes de un curso específico, dependiendo de las características de estos (edad, intereses, contexto, entre otros.). Es decir que no solo deben enfocarse en plasmar la información de un contenido o información para hacerla más amena a la vista, sino que cuente con una congruencia entre los objetivos planteados en el diseño del curso. Correa (2021) menciona que ningún recurso que se utilice por el profesor sirve por sí solo, estos deben de estar integrados a un modelo educativo o enfoque que permita crear un ambiente de aprendizaje, por lo que el diseño de los materiales y recursos va a depender de la finalidad del curso.

3.4.6 Elaboración de materiales didácticos

Los materiales didácticos han venido cambiando a través del paso de los años, al igual que los métodos y estrategias que los docentes emplean para el proceso de enseñanza

y aprendizaje. Manrique, et. al (2012) hablan de que actualmente el aprendizaje debe ser más dinámico para los estudiantes y la planeación de las clases debe estar dirigida hacia que la persona adquiera las habilidades requeridas en su proceso de formación, es decir, no solo debe enfocarse en que lean libros y memoricen información, los materiales o recursos que se usen en una sesión deben ser facilitadores para la comprensión del estudiante y su desarrollo. Sin embargo, los autores antes citados mencionan que las prácticas que se desarrollan por los docentes se enfocan en un corte más tradicional que limita solo al uso de una pizarra y la voz. Esto se le puede atribuir la falta de conocimiento sobre el diseño de materiales o la falta de competencias para el uso de herramientas para este proceso. Al respecto del diseño de materiales educativos Monedero (2007) lo conceptualiza en tres etapas: Fase de preproducción, producción y posproducción.

Preproducción: entendido como la planificación de los recursos que el docente empleara con base en un análisis del contexto y de los estudiantes. Se toma en cuenta la temporalización, las necesidades y el presupuesto con el que se cuenta.

Producción: comprendido como la elaboración de los materiales previamente planeados. En esta se engloba la elección de los materiales y de la forma que como se debe caracterizar cada uno a los que se menciona como “configuración del recurso”.

Posproducción: en esta fase se planifica la implementación de dichos materiales con base en el desarrollo de práctica docente. En esta fase, se evalúa la disponibilidad de los materiales y los objetivos que se quieren llegar. Así como la anticipación de como servirá el material tomando como base sus potencialidades y tiempo de cuándo será empleado.

Por lo consiguiente, los materiales didácticos pueden entenderse como todos los elementos que emplean los profesores para facilitar el proceso de enseñanza a los estudiantes y que conduzcan a un aprendizaje significativo sobre los contenidos a impartir (Guerrero, 2009).

De igual forma, estos se pueden clasificar con base en el autor antes mencionado en cuatro tipos: materiales impresos, de área, de trabajo y del docente. No obstante, eso no quiere decir que solo exista esa tipología, ya que existen otros autores como Cárdenas (2013) que habla de seis clasificaciones los cuales son: material impreso, grafico, audiovisual, auditivo, permanente de trabajo y en esta se incluye a las nuevas tecnologías

como el internet u otro material que se pueda obtener a través de la web que sirva para el desarrollo de las clases.

Díaz (2012) da otra clasificación diferente a las mencionadas anteriormente no obstante esta no es ajena a las anteriores. La clasificación se divide en: material permanente, informativo, ilustrativo y experimental. Cabe resaltar que, aunque hay autores que proponen una clasificación estos pueden variar dependiendo el fin de cada material, por lo tanto, no es una tipología única o definitiva.

Así mismo, uno de los elementos indispensables a tomar en cuenta para el diseño de materiales o selección de recursos didácticos, es a quien va dirigido, puesto que no es lo mismo realizar un material dirigido hacia jóvenes, niños o adulto, en el siguiente apartado se explica las diferencias.

3.5 Marco Metodológico

La metodología seguida para el diagnóstico del estudio fue cualitativa, debido a que se elaboró un instrumento que permitiera conocer las necesidades de capacitación para los colaboradores de la institución, a través de un formato en donde los gerentes plasmaron las necesidades de sus departamentos. Castaño y Quecedo (2002) mencionan que este tipo de estudios permite producir datos descriptivos por medio de las palabras de los participantes, ya sean escritas o relatadas.

3.5.1 Escenario

El proyecto tiene la finalidad de capacitar a trabajadores de una empresa para la elaboración de materiales educativos para su apoyo en el desarrollo de cursos en la formación del talento humano.

El escenario para el desarrollo del proyecto será el campus Náinari, perteneciente al Instituto Tecnológico de Sonora, el cual se encuentra el noroeste de Ciudad Obregón, Sonora, México. Este lugar cuenta biblioteca, laboratorios, casa club y residencias estudiantiles, todo está equipado con la infraestructura necesaria para el desarrollo de las actividades y satisfacer las necesidades de los estudiantes que se encuentran en ese lugar.

3.5.2 Participantes

Los participantes del presente proyecto son 15 trabajadores. Estas personas fueron seleccionadas por la empresa para su capacitación para ser instructores internos con base en sus características, es decir, estos tienen habilidades gerenciales y de liderazgo. Además de que el 80 % de estos tienen una carrera terminada. Con esto se busca que se tenga a un grupo de capacitadores internos que puedan contribuir con el desarrollo profesional de los otros trabajadores.

3.5.3 Instrumentos

Los instrumentos utilizados para el diagnóstico de la necesidad fueron dos, el primero fue diseñado y proporcionado por la empresa, el cual fue un cuestionario destinado para los gerentes de departamentos y tenía como objetivo detectar las necesidades de capacitación reales y prioritarias para optimizar el desempeño profesional y personal de los colaboradores de la empresa.

El instrumento contaba con los siguientes campos:

- Tema de capacitación
- Objetivo de la capacitación
- Participantes
- Tipo de instructor requerido
- Prioridad
- Especialidad

Además de un apartado donde el encuestado debía especificar la problemática detectada y la razón por la cual se debía atender a través de la capacitación.

El segundo instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado (ver apéndice A), que se aplicó por medio de una entrevista a la responsable de la administración y gestión del talento de la empresa. Donde se indago sobre el proceso que se llevó a cabo para el diagnóstico de la necesidad.

3.6 Propuesta de diseño

3.6.1 Planteamiento de intencionalidades

Con el propósito de atender la necesidad detectada en el diagnóstico de este estudio se elaboró un planteamiento relacionado con la intención de este tomando como referencia el objetivo

Para dicho curso se tomó en cuenta los estándares de competencia CONOCER, estas se recuperaron del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), que se considera como un catálogo donde se describen las especificaciones de cada competencia y sirve como un punto de partida para certificar las habilidades y conocimientos de una persona en una actividad.

Las competencias que se tomaron en cuenta para la elaboración de los contenidos fueron las relacionadas con el área digital, las cuales fueron las siguientes:

ECO109: Estándar de Competencia dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para manejar un procesador de presentaciones digitales, desde las funciones elementales, su creación, el manejo de textos, imágenes, gráficos, diagramas y objetos de dibujo, efectos y formatos de salida de las presentaciones digitales (RENEC, 2022).

ECO012: Estándar de Competencia dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para crear y dar formato al diseño de presentaciones gráficas, utilizando el paquete de cómputo correspondiente (RENEC, 2012).

Asimismo, el planteamiento de los contenidos a integrar al curso se realizó por el Dr. Joel Angulo Armenta, profesor investigador titular del Instituto Tecnológico de Sonora.

En la Apéndice C se plasma el proceso que se siguió para la selección de contenidos para la propuesta del curso. Para la selección de contenidos, se empleó la metodología de Arnaz (1990), en la cual se establece que los contenidos deben ser relevantes para el logro de los objetivos propuestos, viables, y acordes al enfoque que se toma como referencia. Para dicho proceso, se enlistaron los conocimientos, habilidades y actitudes del curso, y se identificó si estos elementos cumplían con los criterios.

Seguidamente, se realizó un análisis a profundidad mediante una lista de cotejo. Aquellos elementos que no cumplían con algún criterio fueron sometidos a revisión en la que se consideró si estos eran eliminados, debían permanecer o se anexaban a otro ámbito (ver apéndice C).

En la tabla siguiente se plantea el perfil de egreso de los participantes de este curso, así como los temas seleccionados para lograr el objetivo del curso.

Tabla 2.

Planteamiento del curso

Perfil de egreso				
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Temas	Curso
Identifica el concepto de material didáctico	Selecciona recursos educativos pertinentes con base en su propósito	Reconoce la importancia del uso de los recursos y materiales didácticos en el proceso de enseñanza y aprendizaje	Concepto, características y tipos de recursos educativos (las licencias, de uso libre, de paga, Copyright).	Diseño de recursos y materiales educativos
Reconoce los distintos tipos de recursos educativos y materiales didácticos	Emplea recursos didácticos considerando el tipo de licencia (libre)	Utiliza éticamente los tipos de recursos y materiales respetando los derechos de autor		
Reconoce los recursos educativos con licencias gratuitas	Elabora recursos y materiales educativos con base en las necesidades de los participantes	Reconoce la importancia de la selección de recursos didácticos	Crterios para la selección y evaluación de recursos educativos digitales	
Identifica las características de los recursos educativos en línea	Utiliza distintos tipos de recursos y materiales didácticos para diversificar el proceso de enseñanza-aprendizaje	Reconoce la importancia de la selección de recursos didácticos		

Reconoce herramientas en línea para la creación de materiales y recursos educativos	Utiliza herramientas en línea para la creación de recursos y materiales didácticos	Valora la importancia del uso de herramientas en línea para la creación de recursos y materiales didácticos	Uso de herramientas en línea para la creación de recursos y materiales didácticos
Identifica los criterios de evaluación para recursos y materiales educativos	Evalúa recursos y materiales didácticos	Reconoce la importancia de la selección de materiales didácticos	

Elaboración propia

Tabla 3.

Estructura del contenido

Área	Objetivos particulares del curso	Objetivos curriculares	Cursos que permiten lograrlo
Diseño de cursos para la formación de instructores internos	Diseña recursos y materiales didácticos que cumplan con criterios de calidad para la instrucción en cursos de capacitación.	Desarrolla recursos y materiales didácticos para la capacitación de instructores internos	Desarrollo de recursos y materiales didácticos

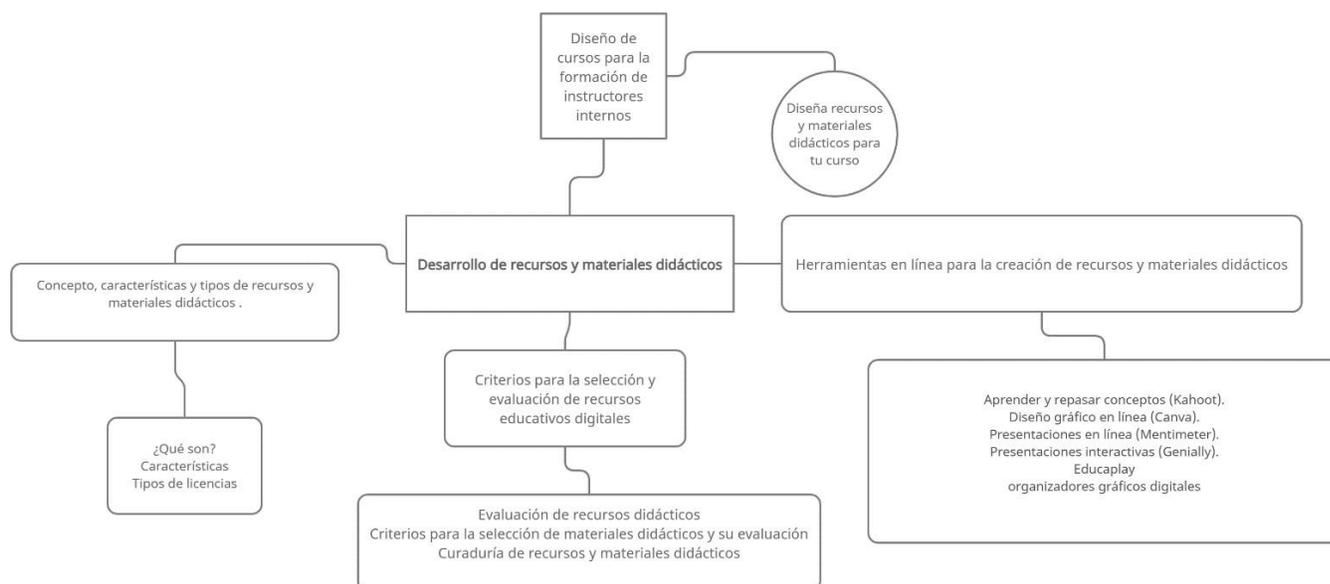
Elaboración propia

3.6.2 Esquema de la organización del contenido

Para la organización del contenido se optó por proyectos, donde cada uno está conformado por uno (Ver figura 1). Los cursos se derivaron de la agrupación de los temas basándose en la metodología de Díaz Barriga et al. (1990).

Figura 1.

Esquema de organización del contenido



3.7 Propuesta de evaluación

Para la evaluación de la propuesta antes mencionada se propone un sistema de evaluación que permitirá conocer los resultados del proyecto. Dicha evaluación se describe en los siguientes apartados.

Con base en los objetivos del proyecto se busca evaluar los resultados de este, es decir, el desarrollo de materiales didácticos digitales para cursos de capacitación.

3.7.1 Objeto de evaluación

Los objetos de evaluación de este proyecto son: los objetivos del programa, las competencias adquiridas y el alcance de este, es decir, se busca evaluar los beneficios que el proyecto tendrá en los participantes. En el caso de los objetivos se busca evaluar si estos se cumplieron al finalizar el módulo diseñado, en el caso de las competencias desarrolladas se busca evaluar la aplicación de los conocimientos adquiridos en su práctica y con la evaluación del alcance se busca determinar los beneficios el tomar este curso de los participantes. El módulo se enfoca en el desarrollo de materiales didácticos digitales para cursos de capacitación, por lo que se dividió en dos partes, una primera parte teórica donde se indaga en las características de los materiales didácticos y las consideraciones para su uso y elaboración y en una segunda parte en la elaboración de materiales y recursos utilizando herramientas digitales en línea.

3.7.2 Características de la evaluación

Debido al programa y sus características se propone que la evaluación sea diagnóstica con el fin de poder determinar el avance alcanzado a finalizar el curso y reconocer el desarrollo de las competencias en los participantes. De igual forma, considera relevante que sea formativa y sumativa con el fin de conocer el proceso de los participantes en el módulo. Otra de las características de la evaluación que se considera será la de contextualizada, ya que se deberá adaptar considerando el ambiente de los participantes y el entorno donde se implementó el módulo, tomando en cuenta lo anterior, también se considerará que la evaluación sea participativa, ya que como elemento inmerso en el proceso de implementación sus aportaciones serán de ayuda para la evaluación.

3.7.3 Fundamento teórico donde se sustenta la evaluación

Para la determinación de las características que regirán la evaluación del módulo se indago en la literatura, como primera característica se consideró como diagnóstica, ya que esto permite conocer y tener identificado el punto de donde inician los participantes del curso, esto concuerda con lo dicho por Barquín (2016) donde menciona que el objetivo principal de la evaluación diagnóstica es conocer como inicia el participante o el grupo y conocer las competencias con las que inician y las que se esperan que tengan al final del módulo. Aunado a esto también se menciona que esto permite conocer la etapa del participante y saber si se alcanzaron los objetivos planteados. Se propone la evaluación formativa, debido a que Fasce (2009) señala que los beneficios no solo están limitados a recoger información del proceso, sino que permiten que el participante desarrolle motivación autónoma, autoestudio y hábitos de estudio independiente. En cuanto a la evaluación sumativa Cruz y Quiñones (2012) mencionan que este tipo de evaluación pretende valorar la conducta final del estudiante y certificar el cumplimiento de los objetivos en la integración del conocimiento. Con base en las características del contexto y de los participantes se establece que la evaluación deberá ser contextualizada, ya que esto con base en Celis et. al (2017) señala que si el proceso es contextualizado permite que sea significativo para el participante, lo cual hace que este no sea visto como una evaluación simple.

A partir de las características descritas de la evaluación se pretende evaluar los objetivos del programa y el alcance del módulo en los participantes, esto tomando referencia los modelos de Robert Stake (Citado en Cisneros et. al, 2011) y Tyler (citado en Villegas, 2013).

3.7.4 Marco de referencia

En primer lugar, se utilizará algunas etapas del modelo de evaluación de Ralf Tyler (citado en Villegas, 2013) considerando que los objetivos del módulo se deben evaluar con instrumentos adecuados y fiables que permitan proveer de información sumativa que ayuden a identificar las fortalezas y debilidades del módulo y con base en esto realizar ajustes o modificaciones al programa.

Como bien se sabe la evaluación es una herramienta que sirve para la mejora continua de cualquier proceso o programa, ya que permite entender y analizar los cambios o eventos que suceden durante determinado lapso. Cisneros et al. (2011) señala que Stake en su modelo enfatiza que la evaluación debe surgir de la observación directa del programa esto permitirá realizar lo descrito en al inicio de este párrafo y de igual forma, ayudar a mejorar lo que se está haciendo

3.7.5 Papel de los evaluadores y actores involucrados

Para poder llevar a cabo el proceso de evaluación se requiere de agentes evaluadores que estén comprometidos con la evaluación del proyecto, que estén conscientes de la importancia y consideren a este proceso como una herramienta de mejora, más que de calificar. Además de contar con habilidades técnicas para que puedan establecer criterios fiables. De igual manera, se considera que el evaluador tenga habilidades de análisis y otras que Brovelli (2001) señala que los evaluadores también consideren importante las siguientes acciones:

- Guardar información de forma sistemática
- Tener previstas las formas de triangulación
- Registrar los datos ordenadamente
- Asegurar en los casos que se consideren pertinentes la confidencialidad de la información.

Los actores contemplados para la evaluación serán los mismos participantes y las personas que tomen los cursos impartidos por ellos ya terminado el módulo, esto permitirá tener informantes confiables sobre la perspectiva de los resultados. Al respecto de esto, Osorio (2019) afirma que, los informantes son el centro de toda investigación, ya que ayudan al investigador a conocer la realidad del fenómeno a estudiar, en este caso haciendo referencia al objeto de evaluación.

Los participantes del módulo serán informantes, debido a que darán su perspectiva de las competencias desarrolladas durante el curso y lo significativo que fue para ellos, tomando en cuenta que es algo nuevo para ellos. En el caso de las personas que tomen los cursos que impartan los participantes, aportarán información general desde su perspectiva de las competencias desarrolladas y aplicadas de estos en un contexto real.

3.7.6 Sistema de evaluación

Una vez determinado lo anterior, en los siguientes párrafos se describirán los elementos del sistema de evaluación que se establece para el este proyecto.

Etapas, fases, acciones y momentos

Para este proceso de evaluación se propone que se organice en tres grandes momentos los cuales son:

1. Evaluación de objetivos
2. Evaluación de competencias
3. Evaluación del alcance

Esto se determina debido a que se busca evaluar aspectos propios de cada fase. Para una mayor contextualización del sistema de evaluación ver apéndice B.

Escenario y contexto de los participantes

La evaluación se realizará en el campus Náinari perteneciente al Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), que se localiza en la zona noroeste de la ciudad de Caborca por la calle Antonio Caso y Eusebio Kino a espaldas de la laguna con el mismo nombre del campus. Los actores principales de esta evaluación serán los participantes del módulo “Desarrollo de materiales y recursos didácticos”. La participación de estos será en primer momento al indagar en el logro de los objetivos del programa a través de una escala tipo Likert. Además de proporcionar los materiales realizados durante la implementación del módulo y las rubricas utilizadas para su evaluación y adjunto a esto se les realizará una entrevista en la cual se conocerá los beneficios que han tenido por tomar el módulo de desarrollo de materiales y recursos didácticos. En el caso de las personas que tomen los cursos de capacitación elaborados por los participantes, se espera su participación en la valoración de los materiales y recursos utilizados durante sus sesiones.

Instrumentos

En los párrafos siguientes se describirán los instrumentos que se proponen para la evaluación del programa.

En esta primera parte se busca evaluar los objetivos del programa y su cumplimiento por lo tanto se necesita la aplicación de una escala Likert la cual se describe a continuación:

- Nombre: Escala para medir el logro de los objetivos del módulo de desarrollo de recursos y materiales didácticos (ver apéndice B).
- Este instrumento consta de 15 ítems con una escala de 1 al 5 y se divide en dos áreas o dimensiones: (1) diseño de materiales y recursos didácticos y (2) Consideraciones éticas para el uso de recursos de uso libre.

Para poder analizar de forma completa el desarrollo de las competencias se deberá utilizar una lista de cotejo que permita identificar la incorporación de los conocimientos en los recursos y materiales desarrollados y la cual se deberá incluir en las actividades a realizar. Los instrumentos que se utilizarán en este punto son:

- Lista de cotejo para valorar las competencias para el desarrollo de recursos y materiales didácticos (Ver apéndice B).
- Guía de observación para la efectividad de los recursos y materiales didácticos.

Este último instrumento tiene la finalidad de poder identificar la efectividad de los recursos y materiales desarrollados para los cursos de capacitación, donde se tomará en cuenta que tan llamativos son para los capacitados, el diseño y la relevancia con el tema a tratar.

Como último instrumento se esperará hasta finalizar todo el programa y que los participantes lleven a cabo sus primeros cursos de capacitación, para poder indagar en los beneficios que estos obtuvieron al cursar el módulo de desarrollo de recursos y materiales educativos para esto se utilizará el siguiente instrumento:

- Instrumento: Autoevaluación de mis aprendizajes y los beneficios obtenidos (ver apéndice B).

Para el caso de las personas que han tomado el curso con los participantes del módulo se les aplicará un instrumento para poder identificar las observaciones sobre el diseño e implementación de los recursos y materiales del curso que tomaron.

- Nombre del instrumento: Cuestionario semiestructurado para participantes

Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se requiere de actividades específicas que se mencionan a continuación:

Para la evaluación de los objetivos: para la evaluación de estos se requiere que los participantes ya hayan elaborado su primer curso de capacitación para poder contactarlos vía digital y a través de un formato del mismo tipo puedan contestar el instrumento de escala Likert, cotejar los resultados y determinar el grado de cumplimiento de los objetivos.

Para la evaluación de las competencias: para este punto, se solicitará a los participantes que entreguen los recursos y materiales didácticos que se elaboraron durante la implementación del módulo para que con ayuda de una lista de cotejo se evalúe el grado de incorporación de lo aprendido a la práctica, además de que servirá de referente para verificar si utiliza los conocimientos adquiridos en el desarrollo de futuros recursos y materiales.

Para la evaluación del alcance: en esta parte al igual que la evaluación de los objetivos se esperará que los participantes ya hayan elaborado e implementado su primer curso de capacitación con el fin de hacerles llegar una invitación para contestar el instrumento de autoevaluación, lo que les permitirá reflexionar sobre los beneficios que han obtenido por cursar el módulo de desarrollo de recursos y materiales didácticos. Además de requerir contactar a los participantes de ese primer curso de capacitación para aplicarles un guion de preguntas semiestructuradas a través de una entrevista sobre la perspectiva de los recursos y materiales didácticos utilizados.

Orientaciones

Con la finalidad de poder ejecutar la presente propuesta de evaluación y tener los resultados esperados se sugiere las siguientes orientaciones generales:

- Elaborar un cronograma de actividades en el que se establezcan las fechas y se organicen los tiempos para poder realizar las actividades que se requieren en este proceso. Tomando en cuenta que los participantes son trabajadores y tienen horarios que deben respetar.

- Enlistar los recursos materiales que se requieren para realizar el proceso de evaluación para que con base en lo que se necesite no haya problema en la implementación.
- Determinar los tiempos y recursos necesarios para la administración de los instrumentos de evaluación, así como la modalidad en la cual se decidirá llevar a cabo para que en caso de necesitar personal ajeno al proyecto se pueda capacitar en la implementación del instrumento y el tratamiento de la información obtenida.

Informe de evaluación

Para dar a conocer los resultados de esta propuesta de evaluación se propone elaborar dos una vez culminado el proceso, uno que estaría dirigido a los directivos de la empresa Campos Bórquez y otro al Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON). En el caso de los dos se recomienda que se realicen bajo las condiciones mencionadas anteriormente. La utilidad de estos informes recae en la evaluación del programa implementado y en los beneficios que este trae para la empresa. Para la estructura de los informes de evaluación se propone la siguiente:

- Introducción
- Resumen ejecutivo
- Metodología del proceso
- Descripción del programa/módulo
- Instrumentos
- Aspectos éticos
- Presentación de resultados
- Análisis de resultados
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Referencias
- Anexos

Se recomienda que para la representación de la información se utilice gráficos que permitan una fácil interpretación de los resultados. Así como, las recomendaciones estén

enfocadas en la mejora del programa/módulo con base en las necesidades y el ámbito de la capacitación del personal.

Conclusiones y recomendaciones de la propuesta de evaluación

Implicaciones de la propuesta

Para la realización de la propuesta de evaluación se deberá contemplar el tiempo necesario para el proceso y el tiempo del cual disponen trabajadores de la empresa disponen, siendo esta la principal implicación para poder recolectar la información necesaria. Por lo que se recomienda que la empresa divida a los participantes en grupos para que puedan participar en la evaluación en diferentes tiempos y que su ausencia o el tiempo que estarán contestando los instrumentos no afecten en sus operaciones. De igual forma, se recomienda que se trabaje la motivación al estudio independiente, ya que esto les ayudará a mejorar sus habilidades, no solo en la elaboración de recursos y materiales didácticos, sino que también en el desarrollo de cursos de capacitación.

Recomendaciones ante los retos

Debido a la naturaleza del proyecto y el ámbito en el cual va dirigido, se recomienda que las personas las cuales van a evaluar sean personas preparadas y con conocimiento del área, si en dado caso estas no lo fueran, deberán implementar procesos de capacitación; donde se reconozca la importancia de la evaluación como pieza fundamental del proyecto, así como, que los evaluadores asuman el compromiso y se dirijan con base en los principios éticos de la evaluación. En cuestión de las personas que llevarán a cabo el curso se recomienda que tengan dominio de las herramientas digitales que le permita ayudar al desarrollo de competencias en el uso de estas en los participantes del proyecto.

Alcances y limitaciones

Entre las limitaciones que se pueden contemplar en el diseño del proyecto fue el tiempo en el cual se implementará. Debido a que los participantes son trabajadores y no pueden disponer de toda jornada para el curso porque esto afectaría en las operaciones de la empresa, así como también, debido a las características de la empresa esta tiene tiempos reducidos por lo que el curso debe de ser conciso y directo para las capacitaciones de los trabajadores, lo que no permite que algunos temas se desarrollen de manera efectiva.

Entre los alcances de este proyecto se tiene dos, el primero enfocado en el crecimiento profesional y personal de los trabajadores porque se le provee de conocimientos que le permita diseñar cursos de capacitación para los colaboradores de su establecimiento de trabajo. El segundo, enfocado en la disminución de servicios de capacitación externa de la empresa y limitando estos gastos en temas específicos que requieren de contratación.

Capítulo 4. Análisis de la experiencia adquirida

4.1 Cambios producidos en la propia conceptualización de la actividad educativa ¿cómo han cambiado las ideas que se tienen sobre el propio trabajo?

Mi percepción de la actividad educativa antes de ingresar al posgrado era muy reducida, puesto que mi experiencia formal era nula. Lo poco o mucho que sabía sobre el ejercicio de la práctica en un contexto fue adquirida a través de los proyectos de licenciatura que realicé. No obstante, tuve la oportunidad de empezar en el ámbito de la docencia durante mi paso por el posgrado, lo cual me dio una perspectiva de esta y la complementé gracias a las experiencias de mis compañeros, compañeras y la asignatura de “Desarrollo Profesional Docente”.

Lo visto en estos cuatro semestres de la maestría me han ayudado a cambiar mi pensamiento sobre el proceso de innovación y las características que este debe cumplir para ser considerado innovador. Lo cual anteriormente no contemplada o pensaba que la innovación se limitaba a las acciones que el docente llevaba a cabo en el aula. Sin embargo, con las asignaturas que he llevado me di cuenta de que existe toda una metodología detrás de esa innovación en el aula y que esta se puede realizar desde el currículo y eso mismo aplicarlo a distintos contextos y no solo en una escuela tradicional.

4.2 Cambios en los supuestos y bases teóricas de la actividad profesional ¿qué teorías, principios y creencias se han modificado a partir de las experiencias adquiridas?

Entre los cambios más significativos que he tenido durante este proceso de práctica profesional son los relacionados al campo educativo relacionado al ámbito de la capacitación del talento humano, debido a que antes de esta experiencia no había tenido la oportunidad de trabajar un proyecto de este rubro. Antes contemplaba que cualquier proyecto independientemente del ámbito tenía la misma metodología y consideraciones, sin embargo, con este proceso he podido darme cuenta de que en parte si están relacionados, pero no son iguales. Por lo que requiere que un proyecto relacionado con la capacitación sea estructurado minuciosamente tomando en cuenta muchos más aspectos y no solo la edad.

4.3 Cambios en los procedimientos o modos de actuar ante los problemas de la práctica ¿cómo actuaba antes y cómo lo hace ahora, a partir de las experiencias adquiridas?

Durante este periodo de prácticas profesionales enfrente diversas situaciones que me causaron confusión en el desarrollo del proyecto. Hasta antes de estas, cuando surgía alguna duda por parte mía o de alguna compañera se hablaba con todo el equipo para poder resolverla entre todos o en dado caso buscar la solución a un problema. No obstante, este trabajo lo realicé de manera individual y no en equipo, como lo venía haciendo desde inicios del posgrado. Desde mi perspectiva, este cambio de modalidad de trabajo permitió que yo pudiera desarrollarme más en un ambiente diferente, donde si existía alguna dificultad tuviera que buscarle una solución de una manera rápida, debido a que mi tutor por cuestiones de trabajo no iba a poder estar resolviendo mis dudas todo el tiempo. Así mismo, el trabajo colaborativo con personas expertas sobre el tema que desarrollé en mis prácticas profesionales me ha ayudado a poder expandir mi perspectiva sobre la metodología a seguir, por lo que los obstáculos que se presenten en futuros proyectos podrán ser fácilmente superados.

4.4 Necesidades de mejora detectadas respecto de la propia práctica profesional ¿en qué aspectos debe continuar mejorando mi práctica educativa y cómo se producirán esas mejoras?

Al respecto de mi práctica profesional, las áreas de mejora podrían ser varias ya que como profesionales enfocados al ámbito educativo nos enfrentamos a un contexto cambiante y esto requiere que nos adaptemos a los cambios que se demandan. Si tengo que mencionar necesidades de mejora específicas se tendría que resaltar mi conocimiento sobre cómo aplicar las estrategias, técnicas y saberes que he obtenido a lo largo de mi formación profesional en un contexto diferente al educativo tradicional o la docencia. Puesto que considero, existe una necesidad de formación en el ámbito laboral para la formación de talento humano. Esta es una temática que no tiene mucha atención por parte de las instituciones formadoras de profesionales de la educación, por lo tanto, una persona que quiere dedicarse a esto no logra poder explotar sus conocimientos en este rubro y recurre a la docencia o al trabajo tradicional en una institución educativa. Una de las formas con las cuales pienso mejorar en este aspecto es documentándome más sobre dicha temática y

tratando de salir de mi zona de confort. Siendo estas dos estrategias las principales para continuar mejorando mi práctica educativa en diversos contextos.

Capítulo 5. Análisis de los alcances logrados con respecto al plan de prácticas

5.1 Reflexión de las tareas realizadas

Para la realización de este proyecto de práctica profesional se tuvieron que llevar diversas actividades diferentes a las que se habían llevado antes, en comparación con otros proyectos similares, fueron nuevas, pero no desconocidas o ajenas a mí. Por lo que, fue un proceso complicado hasta cierto punto.

Como primer punto, tuve la oportunidad de trabajar con personas con grados académicos que en dado momento habrían sido mis profesores y no mis compañeros. Esto fue de ayuda para concretar lo que ya sabía y la práctica en un contexto real, puesto que pude aprender y conocer la forma de cómo se organizan y estructuran un curso de capacitación para una empresa, además de como el conocimiento adquirido por ellos influyen en el diseño, lo que hace el proceso más fácil de llevar a cabo. Por ejemplo, para atender la necesidad de la empresa habría tenido que investigar e indagar sobre lo que se necesita para atenderla, sin embargo, esto se pudo estructurar con base en lo que ellos sabían y esto no solo se fundamentaba en sus ideas, ya que lo que mencionaban estaba en la literatura.

Asimismo, mis expectativas en este aspecto fueron satisfechas porque la experiencia obtenida durante la práctica fue de ayuda para reforzar mis conocimientos que ya tenía sobre la estructuración de cursos en este caso fue en un ambiente no formal; ya que desde un inicio no se llevó un proceso como lo marca la teoría. El proceso que se realizó constó primero del establecimiento de la necesidad a través de un diagnóstico realizado por la institución, este fue diferente a los anteriores que había hecho, debido a que este ya estaba concretado y solo se tenía la necesidad previamente dicha por la empresa. Por lo que, esta primera parte no fue llegar a la necesidad, sino saber cómo se llegó a esa conclusión y a su vez trabajar en la estructura de un diseño que pudiera atender esa problemática.

Como una segunda parte de este proceso, se tuvo que investigar sobre la problemática, lo cual no fue difícil, ya que con ayuda de los demás colaboradores del proyecto su pudo estructurar un diseño basado en las competencias necesarias para la capacitación de personas para poder diseñar, implementar y evaluar programas de capacitación. Aunado a esto, una de las actividades que considero que fue de gran

relevancia fue el rediseño del curso, puesto que fue una tarea que se realizó en conjunto con la empresa y mi compañera de práctica, esta ayudó a un análisis profundo de las temáticas que se incluyeron para poder descartar los contenidos que no eran apropiados para la naturaleza del curso y los participantes. Este análisis se realizó debido a que los destinatarios eran personas sin conocimientos previos del ámbito y con el tiempo limitado para participar en el curso.

Desde mi perspectiva, las actividades que he realizado en esta práctica profesional me han ayudado para aterrizar todos los conocimientos que adquirí a lo largo de los dos semestres que he cursado de la maestría, puesto que antes de esto mi conocimiento y sus aplicaciones se habían limitado a solo un contexto, es decir, una escuela dando clases. No obstante, con esta experiencia he aprendido a como se aplican los conocimientos del ámbito educativo en una realidad diferente a la de una institución educativa.

5.2 Conocimientos adquiridos

Como mencione en párrafos anteriores, tenía poca experiencia en el ámbito del diseño curricular, la poca experiencia que había adquirido fue durante las asignaturas que lleve en la maestría, las cuales permitieron darme las bases para saber cómo llevar a cabo un diseño curricular. Específicamente las asignaturas que fueron parte importante para este proceso son: Diseño de proyectos curriculares innovadores, diagnóstico de necesidades de innovación curricular y evaluación de proyectos curriculares. Hago un énfasis en estas asignaturas, debido a que fueron las más herramientas me dieron para estructurar mi proyecto de práctica profesional.

Aunque desarrollé productos de forma grupal en las asignaturas antes mencionadas, el proceso que se realizó me permitió aprender a través de mis profesores y de mis compañeras los pasos para poder realizar un diseño curricular, actividad que anterior a esas asignaturas no había hecho.

5.3 Competencias desarrolladas

El programa de la maestría consta de siete competencias, desde mi perspectiva he desarrollado la mayoría, unas en mayor medida que otras, esto como consecuencia de la necesidad y tipo de trabajo que se realizó en mí práctica y la problemática a trabajar. En

los párrafos siguientes se mencionarán las competencias que el programa marca y los elementos que han influido para su desarrollo en mi persona.

Utiliza modelos de innovación educativa para resolver problemas asociados a los procesos de enseñanza y aprendizaje, con el fin de lograr la mejora de estos.

Esta competencia fue una de las que ya contaba y que gracias a las asignaturas del programa de posgrado se reforzó, además que adquirí nuevos conocimientos sobre modelos de innovación educativa, esto a través de las materias de: Métodos para el desarrollo de proyectos innovadores e Innovación de la práctica educativa, estas asignaturas me permitieron conocer los elementos que se deben incluir para considerar innovador un proyecto o práctica educativa.

Diseña ambientes de aprendizaje para diferentes modalidades convencionales y no convencionales, utilizando las TIC como apoyo en la solución innovadora de problemas de enseñanza y el aprendizaje en los niveles medio superior.

Al respecto de esta competencia las asignaturas que formaron los pilares para su desarrollo fueron: diseño de cursos innovadores en modalidades no convencionales y diseño de proyectos curriculares innovadores, menciono estas asignaturas porque considero que las dos me dieron los conocimientos necesarios para el desarrollo de ambientes de aprendizaje utilizando las TIC, ya que tanto en la primera en la que diseñe una propuesta de un curso autogestivo para docentes y el segundo un diseño curricular para docentes, en ambos me apoye de las TIC para plantear, las actividades y el ambiente óptimo para el aprendizaje y solventar la necesidad existente.

Desarrolla proyectos innovadores aplicados a los ámbitos de la didáctica y el desarrollo curricular, en ambientes formales y no formales.

Considero que esta competencia fue una de las que desarrolle en el tercer semestre de este programa de maestría, lo pienso así debido a que el producto resultante de ese periodo fue un diseño curricular para un ambiente no formal, es decir, no para llevarse a cabo en una institución educativa. Las asignaturas que fueron las más significativas para el desarrollo de esta competencia fueron las siguientes: Investigación educativa para la innovación y Diseño de proyectos curriculares. Dichas asignaturas fueron una pieza

fundamental para esta competencia, puesto que me dieron las herramientas necesarias para realizar mi proyecto, debido a las características de este y la necesidad presente.

Evalúa programas utilizando métodos adecuados para tomar decisiones tendientes a la mejora del currículo y de las prácticas pedagógicas.

En esta competencia considero que todas las asignaturas que tome durante estos periodos me ayudaron a conocer los elementos que un proyecto deberá tener para considerarse innovador, sin embargo, una asignatura en específico me ayudo a conocer una metodología formal, esta es Evaluación de proyectos curriculares que, aunque su nombre menciona “curriculares” los conocimientos que obtuve de esta pueden aplicarse a otras actividades, como prácticas educativas para proponer una mejora.

5.4 Dificultades, limitaciones y alcances

Personales

Desde mi perspectiva considero que no existieron muchas dificultades personales, ya que yo tenía la disponibilidad para el desarrollo de la práctica. Una de las pocas dificultades que podría mencionarse sería la incertidumbre que tuve al inicio del proyecto, debido a que se proporcionó poca información sobre el proceso por parte de la unidad receptora, lo que provocó que no supiera la manera de cómo empezar, además ya contaban con el diagnóstico realizado por la empresa y un grupo de trabajo, por lo que no había una clara organización del trabajo. Sin embargo, recurrí a mi tutor que me ayudó aclarar esas dudas que tenía y darme una idea de cómo empezar el proyecto.

De igual forma, considero que una de las dificultades personales que pude tener fue la no haber realizado antes un diseño curricular solo, ya que anteriormente los había realizado en conjunto con mis compañeros y en ese proceso si tenía dudas lo consultaba con ellos y entre todos abonábamos al proyecto. En cambio, en este periodo si me surgían dudas mis compañeros no podían ayudarme ya que cada uno tenía un trabajo diferente y por cuestiones de agenda mi tutor no podía atenderme, lo que hice para resolver esta dificultad fue revisar mis apuntes, tareas y materiales del anterior semestre, esto permitió que pudiera resolver mis dudas.

Profesionales

Considero que una de mis principales dificultades profesionales que tuve fue la falta de experiencia en el proceso que debe llevarse en un proyecto con las características en el cual trabajé, puesto que fue diferente a cualquiera que hubiera estructurado. Para empezar el diseño curricular se desarrolló para adultos, en vez de jóvenes o niños y para una empresa del ramo agroalimentario y no una escuela para superar esta dificultad me apoye en los otros integrantes del equipo de diseño. Considero que toda la experiencia que me dio este trabajo me ayudará bastante para trabajos futuros y si en dado caso que llegase a diseñar uno similar a este no será difícil para mí, ya que tendré la experiencia y ya no será una dificultad.

Del contexto

Como principal dificultad tuve la distancia, debido a que el proyecto se realizó en esa modalidad en el Estado de Sonora donde se tiene dos horas atrasadas al horario de Mérida. Esto como tal provocó que no se tuviera acceso al escenario donde se iba a implementar el curso y conocer las características de este. Así mismo, se tuvo acceso al diagnóstico solo a través de documentos de la empresa y una pequeña entrevista dada por el representante de esta, por lo que no se realizaron algunas actividades que pudieron haber abonado al diseño del proyecto como: observaciones y entrevistas.

Aunado a esto, los colaboradores del proyecto no contaban con horarios disponibles para el trabajo en simultáneo, lo que no ayudó mucho en la estructuración del programa, ya que se tenía que realizar de forma individual y esperar la realimentación de los demás, lo cual hacía tardado el proceso de diseño. No obstante, con ayuda de la estructuración de horarios, acuerdos y un calendario se pudo organizar reuniones y realimentaciones para los trabajos realizados.

Limitaciones y alcances

De acuerdo con las características del proyecto, el diseño tiene ciertas limitaciones como: está enfocado en proveer un conocimiento básico para el diseño de cursos por lo que los destinatarios específicos son personas sin conocimiento previo del ámbito. Así como el programa se limita a la elaboración de materiales y recursos básicos de apoyo para la

implementación de cursos, si se requiere diseñar actividades de mayor complejidad se requerirá de una reestructuración del diseño para ese fin.

Por otra parte, los alcances de este diseño curricular si se llevará a cabo sería que los participantes puedan elaborar recursos digitales pertinentes para sus cursos de capacitación y no solo a utilizar recursos tradicionales como la pizarra, papel bond o presentaciones de Power Point. Así mismo, como el diseño está pensado en participantes sin conocimiento del ámbito, su implementación ayudará a sentar las bases para el desarrollo de materiales y recursos más complejos, dependiendo del participante y de sus temas de capacitación, puesto que los conocimientos obtenidos podrá emplearlos en sus cursos, sin importar la temática.

5.5 Productos generados por la práctica

En esta práctica se tuvieron como resultado dos productos

Propuesta curricular del módulo de “diseño de recursos y materiales didácticos para cursos de capacitación”.

Este módulo se desprende del curso de formación de instructores internos y tiene la finalidad de sentar las bases para el diseño e implementación de recursos y materiales didácticos digitales, así como identificar sus características y condiciones para sus usos. La propuesta plantea tres contenidos principales: características, criterios para la selección de recursos y materiales y el uso de herramientas en línea para su creación. Este módulo se estructuró con base en lo manifestado por la institución, debido a que declararon que querían que los participantes adquirieran las competencias necesarias para las actividades dichas anteriormente, así como estos coinciden con las competencias ECO109 y ECO012 que fueron recuperadas del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).

Propuesta de evaluación del curso

Se elaboró una propuesta de evaluación que busca medir los resultados del módulo o del programa en tres aspectos específicos, los cuales son:

Cumplimiento de objetivos

Adquisición de competencias

Alcance del programa

Esta busca a través de instrumentos como guías de observación, escalas Likert y entrevistas medir lo antes mencionado. Así mismo, se propone un formato de informe que los evaluadores deberán considerar para un análisis de los resultados y su posterior toma de decisiones.

Teniendo en cuenta que la evaluación no será a cargo de las mismas personas que implementaron, se plantea una serie de características que el evaluador debe tener o en dado caso desarrollar a través de capacitación para asegurar la fiabilidad de la evaluación al programa. Esto se expresa en el apartado de recomendaciones ante los retos que podrían enfrentar.

Capítulo 6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Contribución al perfil de egreso

Entre las competencias del perfil de egreso que se vieron involucrados en esta práctica principalmente fueron los relacionados con la innovación curricular, esto debido a la naturaleza del proyecto.

Estas son:

Desarrolla proyectos innovadores aplicados a los ámbitos de la didáctica y el desarrollo curricular en ambientes formales y no formales

Evalúa programas utilizando métodos adecuados para tomar decisiones tendientes a la mejora del currículo y de las prácticas pedagógicas.

Al respecto de cómo se involucraron, el desarrollo de la primera competencia fue vital debido al escenario de la práctica, este se hizo en un ambiente no convencional, así como los participantes que no eran los destinatarios tradicionales, es decir, el proyecto se diseñó para una empresa agroalimentaria y personas adultas que trabajan en esa empresa.

La segunda competencia desarrollada ayudo a la estructuración de una propuesta de evaluación que tiene la finalidad de medir los resultados que se obtengan de la implementación del diseño.

Las competencias antes mencionadas fueron las principales que se pusieron en práctica directamente con la realización del proyecto y que se consideran fueron desarrolladas de forma efectiva.

6.2 De las innovaciones realizadas

Para este proyecto de práctica se realizó una propuesta de un curso para la realización de recursos y materiales digitales que le permita a los participantes de este, diseñar sus propios recursos educativos digitales. La necesidad externada por el contexto demandaba que se necesitaba formar personas que tuvieran una capacitación para ser instructores internos, lo que traería para la institución beneficios y no solo para esta, sino que para los participantes también, las cuales se mencionarán en el apartado siguiente.

Este curso se desprende de un programa denominado “Formación de instructores internos para la empresa Campos Bórquez en el Estado de Sonora” y tiene como objetivo formar personas que no tienen experiencia en el ámbito de la capacitación a prepararse para poder diseñar, implementar y evaluar sus propios cursos dentro de la institución. Además, que para el diseño de este programa se tomó en cuenta las competencias CONOCER que son estándares de competencia establecidos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), lo cual permitirá tener instructores internos competentes en el ámbito de la capacitación.

6.3 Aportación a la institución y a los usuarios

Se espera que cuando el curso se implemente traiga consigo beneficios para la organización y para los participantes de este. Los beneficios serían los siguientes:

- Reducción de gastos de capacitación externa
- Personal competente
- Capacitación contextualizada

Como puede observarse, con el diseño propuesto se espera que los participantes pueden atender las necesidades de capacitación existentes de la institución y reducir el número de capacitaciones externas necesarias. Así mismo, a través de las competencias desarrolladas se busca que los participantes puedan tener las bases del conocimiento necesarias para poder certificarse como instructores y crecer profesionalmente. De igual forma, el que los capacitadores sean de la misma empresa logrará que el proceso sea contextualizado, en comparación de un proceso externo.

6.4 Implicaciones

Las implicaciones relacionadas en la implementación del curso serán en primer lugar, el tiempo a disponer por parte de la institución, puesto que se tendrá que determinar horarios que permita que todos los destinatarios presentarse y tomar el curso. Lo anterior debido a que se debe considerar que los participantes son empleados con responsabilidades y no pueden disponer de tiempos prolongados sin afectar la operación de la empresa. De igual manera, se necesita de infraestructura, como: aulas, computadoras, proyectores y una

plataforma que permita que los participantes tener un repositorio con los materiales y que puedan consultarlos.

6.5 Recomendaciones para futuras intervenciones

Entre las principales recomendaciones para optimizar los resultados de este curso, ya sea para su implementación o para un diseño nuevo, se propone las siguientes:

- Realizar una prueba diagnóstica que permita conocer los conocimientos de los participantes. Debido a que, aunque se sabe que los que entrarán al curso no tienen conocimientos previos sobre los temas, el saber sobre las competencias digitales que estos poseen servirá para poder adaptar los contenidos a sus necesidades. Se plantea lo anterior, ya que en esta experiencia no se tuvo la oportunidad de poder realizar un estudio a fondo de los participantes y el diseño se planteó con base en lo que la institución planteaba, por lo tanto, si se hubiera tenido una información más completa al respecto de las características de las personas y las horas destinadas al curso, se hubiera podido realizar un diseño más contextualizado a las necesidades de ellos, lo que beneficia directamente a su proceso de aprendizaje.
- Determinar el tiempo para las actividades a realizar ya que, al ser colaboradores activos de la empresa, se tiene que conocer los días y fechas disponibles que tendrán para no afectar sus operaciones. Aunado a esto, se contempla que la división de los participantes en grupos reducidos para tomar el curso sería una estrategia que permitiría que los colaboradores no se vean afectados en sus labores y permitiría una atención personalizada y resolución de dudas específicas.
- Fomentar la motivación al estudio independiente, este es un factor que debe tomarse en cuenta para esta propuesta, puesto que, al ser personas adultas con responsabilidades ajenas a una formación académica, se les debe motivar a tomarse el tiempo para desarrollar los contenidos de manera independiente para que este les sea significativo en su crecimiento profesional. De igual manera, la implementación del curso y de la evaluación deberá ser llevada a cabo por personas que tengan el dominio de los contenidos y la experiencia necesaria para la evaluación, con el fin de obtener los resultados esperados al finalizar el programa y la evaluación de este.

- Re ofertar el curso: esto se contempla en el caso que algunos de los participantes no puedan asistir al curso debido a sus responsabilidades en el trabajo o personales. Se tiene que tener en cuenta que son personas adultas y a diferencia de un joven o adolescente no cuentan con mucho tiempo disponible para su formación.

Referencias

- Albores, I. (2015). *Educación especial: breves miradas de los actores en su práctica docente*. Centro de investigaciones multidisciplinares de los Altos de Chiapas. Eumed.net. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1457/index.htm>
- Arnaz, J. (1990). *La planeación curricular* (2a ed.). Trillas.
- Barquín, L. (2016). *Estudio analítico de la evaluación diagnóstica en la enseñanza de la Traducción*. Universidad del País Vasco. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/21265/TFG_Barqu%C3%ADnSanmart%C3%ADn%2CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blanco, M. (2012). *Recursos didácticos para fortalecer la enseñanza-aprendizaje de la economía*. Tesis de maestría. Universidad de Valladolid, España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1391/TFM-E%201.pdf;jsessionid=F75CCF748B4E78DC3442310539248A99?sequence=1>
- Brovelli, M. (2001). *Evaluación curricular. Fundamentos en Humanidades*, 2(4). <https://www.redalyc.org/pdf/184/18400406.pdf>
- Cárdenas, E. (2013). *Clasificación material didáctico*. SlideShare. <https://es.slideshare.net/susycardenasc/clasificacion-material-didactico>
- Castaño, C. y Quecedo, R. (2002). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. *Revista de Psico didáctica*. (14) 5-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Campi, C; Saa, A. y Dicado, M. (2020). *La educación profesional continua, la capacitación y el desarrollo laboral*. *Recimundo; Saberes del Conocimiento*. 4 (3) 14-22. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/845>
- Campos Bórquez. (2023). *Sobre Campos Bórquez*. Página web. <https://www.camposBórquez.com/es/sobre/>
- Celis, J; Hernández, C. y Velásquez, S. (2017). *Evaluación contextualizada como estrategia docente para potenciar el desarrollo de competencias matemáticas en Pruebas Saber*. *Eco Matemático*. Universidad Francisco de Paula Santander. 8 (1). <https://acortar.link/pT6Prb>

- Cisneros, E; García, B. y Díaz, E. (2011). *¿En qué consiste el modelo de evaluación propuesto por Robert Stake?* Blog en línea. *Entorno virtual para el desarrollo de competencias en evaluación*. <https://acortar.link/sT6lHM>
- Condori, K. (2019). *Teorías que sustentan el uso de materiales educativos en educación inicial*. Monografía en línea. Facultad de educación inicial. Universidad nacional de educación. Lima, Perú. <https://acortar.link/6YlPzh>
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). (2017). *Estándar de competencia*. Blog en línea. Gobierno de México. https://conocer.gob.mx/acciones_programas/estandar-de-competencia/
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (Const). Art. 18. 10 de junio de 2010. Estados Unidos Mexicanos.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (Const). Art. 123. 19 de Dic de 1978. Estados Unidos Mexicanos.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (Const). Art. 2. 14 de agosto de 2001. Estados Unidos Mexicanos.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Correa, E. (2021). *El Diseño Instruccional. Elemento clave para la innovación en el aprendizaje: Modelos y Enfoques*. Luna, M; Ayala, S. y Rosas, P. (eds). Maestría en tecnología para el aprendizaje.
https://mta.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/el_diseno_instruccional_interactivo.pdf
- Cota, J. y Rivera, J. (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad Obregón, Sonora. Ciencia y Técnica Administrativa*. 16(2).
www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm
- Cruz, E. y Costa, D. (2017). *La importancia de la Educación Continua y su relación con la práctica educativa. Revista Multidisciplinaria Científica Centro del Conocimiento*. 8.(3) 42-58. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacion-es/formacion-continuar>

- Cruz, F., & Quiñones, A. (2012). *Importancia de la evaluación y autoevaluación en el rendimiento académico. Zona Próxima*, (16),96-104.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85323935009>
- Díaz, P. (2012). *Técnicas y materiales didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Tesina de licenciatura. Universidad pedagógica nacional. Campeche, México.
<http://200.23.113.51/pdf/30170.pdf>
- Díaz Barriga, F., Lule, M., Pacheco, D., Saad, E. y Rojas, S. (1990). *Metodología de diseño curricular para educación superior. Trillas*.
- Fasce, E. (2006). *Andragogía. Tendencias y perspectivas. Revista educativa*. 3(4) p. 69-70.
<http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol322006/esq32.pdf>
- Fasce, E. (2009). *Evaluación formativa. Revista de ciencia y salud; tendencias y perspectivas*. 6 (1) 8-9.
<http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol612009/esq61.pdf>
- Garza, L. (2006). *Un nuevo paradigma en la formación de recursos humanos como estrategia del desarrollo rural. Agricultura, sociedad y desarrollo*, 3(2), 155-173.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722006000200004&lng=es&tlng=es.
- García, B; Cisneros, E. y Díaz, E. (2011). *¿En qué consiste el modelo propuesto por Robert Stake? Entorno virtual para el desarrollo de competencias en evaluación*. Blog educativo en línea. <https://acortar.link/sT6lHM>
- Guerrero, A. (2009). *Los materiales didácticos en el aula. Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía. Revista digital para profesionales de la enseñanza*. 5 1-7.
<https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6415.pdf>
- Landín, S; Rodríguez, A. y Novillo, E. (2018). *Recursos didácticos innovadores*. Guerrero, J; Rodríguez, A y Facuy, J. (Eds.). *Herramientas pedagógicas para un proceso de enseñanza innovador*. 137- 146. <https://acortar.link/X3pPKk>
- Monedero, J. (2007). *El diseño de los materiales educativos ante un nuevo reto en la enseñanza universitaria: el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 21 (1) 51-68.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27421105.pdf>

- Manrique, A. y Gallego, A. (2012). *El material didáctico para la construcción de aprendizajes significativos*. Fundación universitaria Luis Amigo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. Colombia. <https://acortar.link/sd6SWJ>
- Morales, P (2012). *Elaboración de material didáctico*. Primera edición, *Red Tercer Milenio*. Tlalnepantla, Estado de México.
https://www.academia.edu/28827762/ELABORACION_DE_MATERIAL_DIDACTICO
- Ochoa, R. y Balderas, K. (2021). *Educación continua, educación permanente y aprendizaje a lo largo de la vida: coincidencias y divergencias conceptuales*. Universidad Andina, Simón Bolívar. *Revista Andina de Educación* 4(2) 67-73.
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/2733/2630>
- Pardo, C. y Díaz, O. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.* *Suma de negocios*. 5 (11) 39-48.
<https://core.ac.uk/download/pdf/82544468.pdf>
- Peralta, A. y Díaz, F. (2010). *Diseño instruccional de ambientes virtuales de aprendizaje desde una perspectiva constructivista*. In *Congreso euro-Iberoamericano de Alfabetización Mediática y Culturas Digitales* (2010). Universidad de Sevilla.
<https://acortar.link/adk2xr>
- Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC). (2022). ECO119. Registro Nacional de Estándares de Competencia. <https://conocer.gob.mx/re nec-registro-nacional-estandares-competencia/>
- Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC). (2022). ECO012. Registro Nacional de Estándares de Competencia. <https://conocer.gob.mx/re nec-registro-nacional-estandares-competencia/>
- Sapien, A; Piñón, L. y Gutiérrez, M. (2014). *Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo*. *Civilizar*. 14 (27) 123- 134.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v14n27/v14n27a09.pdf>
- Trujillo, C. (2021). *¿Qué pasa con el desarrollo cognitivo en la adultez?* Blog educativo en línea. Koideas. <https://acortar.link/omhUAU>

Universia Colombia. (2016) *¿Qué es la educación continuada y por qué es tan importante en el mundo actual?* Blog en línea. <https://noticias.universia.net.co/practicas-empleo/noticia/2016/12/09/1147302/educacion-continuada-tan-importante-mundo-actual.html>

Universidad del Valle de Puebla. (2022). *¿Qué es la educación continua?* Blog en línea. <https://uvp.mx/uvpblog/que-es-la-educacion-continua/#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20continua%20puede%20prolongarse,despu%C3%A9s%20de%20los%20estudios%20formales>.

Valenzuela, R. (2013). *Formación y desarrollo de recursos humanos*. Blog en línea. <https://es.slideshare.net/rvalenzuelac/formacin-y-desarrollo-de-recursos-humanos>

Vargas, G. (2017). *Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje. Cuadernos Hospital de Clínicas*, 58(1), 68-74. <https://acortar.link/XcSTCs>

Villegas, A. (2013). *El Aporte de Ralph Tyler a la Evaluación*. Blog en línea. *E-historia*. <https://www.e-historia.cl/e-historia/el-aporte-de-ralph-tyler-a-la-evaluacion/>

Apéndices

Apéndice A

Guion de preguntas

1. ¿De qué forma la Fundación BS? apoya a través de los cursos a la empresa?
2. ¿Cuáles son sus funciones en la organización? (del entrevistado)
3. ¿De qué forma se detectó la necesidad planteada?
4. ¿Qué elementos o factores han generado la necesidad/problema?
5. ¿Con cuántos trabajadores cuenta la empresa?
6. ¿Cuáles son las actividades que lleva a cabo la empresa? (ámbito)
7. ¿Qué impacto social tiene en su región?
8. ¿Quiénes son los principales destinatarios del curso?
9. ¿Cuántos trabajadores requieren la capacitación?
10. ¿Cuáles son las características de los futuros participantes del curso? (sexo, edad, niveles de formación académica, cursos de capacitación recibidos)
11. ¿Qué beneficios obtendría la empresa al tratar dicha necesidad?
12. ¿Cuántas capacitaciones o cursos similares se han llevado a cabo en la empresa?
13. ¿Con qué infraestructura (física) cuenta para la capacitación de su personal?
14. ¿Qué temas serían relevantes a considerar para el programa de capacitación?

Apéndice B

Síntesis del plan de Evaluación

Etapa	Objeto de evaluación	Información requerida	Fuentes de información	Instrumento	Métodos/ técnicas para recolectar la información
Evaluación de objetivo	Objetivos	Logro de los objetivos del programa	Participantes	Escala Likert para medir el logro de los objetivos en los participantes	
Evaluación de competencias	Desarrollo de competencias para el diseño de materiales didácticos	Materiales realizados durante el curso	Medios de verificación (Materiales y recursos elaborados).	Lista de cotejo para valorar los materiales realizados.	Observaciones
Evaluación del alcance	Alcance del programa	Beneficios del programa	Participantes que cursaron el programa. Personas que tomaron algún curso impartido por un participante del módulo.	Autoevaluación para participantes Cuestionario semiestructurado para participantes de los cursos de capacitación	Entrevista

Elaboración propia

Apéndice C

Selección de contenido

Saberes derivados de las finalidades	¿Es relevante para el propósito?	¿Es viable?	¿Es congruente con el enfoque?
	SÍ/NO	SÍ/NO	SÍ/NO
Desarrollo de recursos y materiales didácticos			
Diseña recursos y materiales didácticos que cumplan con criterios de calidad para la instrucción en cursos de capacitación.			
CONOCIMIENTOS			
Identifica el concepto de material didáctico	SÍ	SI	SÍ
Reconoce los distintos tipos de recursos educativos y materiales didácticos	SÍ	SÍ	SÍ
Identifica las características de los recursos educativos en línea	SÍ	SÍ	SÍ
Reconoce los recursos educativos con licencias gratuitas	SÍ	SÍ	SÍ
Distingue el proceso básico para la curaduría de materiales didácticos	SÍ	NO	NO
Identifica los criterios de evaluación para recursos y materiales educativos	SÍ	SÍ	SÍ
Reconoce herramientas en línea para la creación de materiales y recursos educativos	SÍ	SÍ	SÍ
HABILIDADES			
Selecciona recursos educativos pertinentes con base en su	SÍ	SÍ	SÍ

Saberes derivados de las finalidades	¿Es relevante para el propósito?	¿Es viable?	¿Es congruente con el enfoque?
	SÍ / NO	SÍ / NO	SÍ / NO
propósito.			
Emplea recursos didácticos considerando el tipo de licencia (libre)	SÍ	SÍ	SÍ
Utiliza distintos tipos de recursos y materiales didácticos para diversificar el proceso de enseñanza- aprendizaje	SÍ	SÍ	SÍ
Aplica los principios básicos de curaduría de materiales didácticos	SÍ	NO	NO
Elabora recursos y materiales educativos con base en las necesidades de los participantes	SÍ	SÍ	SÍ
Utiliza herramientas en línea para la creación de recursos y materiales didácticos	SÍ	SÍ	SÍ
Evalúa recursos y materiales didácticos	SÍ	SÍ	SÍ
ACTITUDES			
Reconoce la importancia del uso de los recursos y materiales didácticos en el proceso de enseñanza y aprendizaje	SÍ	SÍ	SÍ
Utiliza éticamente los tipos de recursos y materiales respetando los derechos de autor	SÍ	SÍ	SÍ

Saberes derivados de las finalidades	¿Es relevante para el propósito?	¿Es viable?	¿Es congruente con el enfoque?
	SÍ / NO	SÍ / NO	SÍ / NO
Valora la importancia del uso de herramientas en línea para la creación de recursos y materiales didácticos	SÍ	SÍ	SÍ
Adopta una postura crítica en la evaluación de recursos y materiales didácticos	SÍ	SÍ	SÍ
Utiliza los principios básicos de curaduría de manera ética	SÍ	NO	NO
Reconoce la importancia de la selección de recursos didácticos	SÍ	SÍ	SÍ
Reconoce la importancia de la selección de materiales didácticos	SÍ	SÍ	SÍ

Elaboración propia