



DISEÑO DE CURSOS PARA LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE
LA FORMACIÓN DE INSTRUCTORES INTERNOS PARA LA EMPRESA CAMPOS
BORQUEZ EN EL ESTADO DE SONORA

Silvia Guadalupe Yama Chan

Memoria de la Práctica profesional elaborada para obtener el Grado de Maestra en Innovación
Educativa

Bajo la dirección de:

Dr. José Israel Méndez Ojeda

En codirección con: Dr. Sonia Verónica Mortis Lozoya

Mérida de Yucatán

Agosto de 2023

Oficio de liberación



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 "DISEÑO DE CURSOS PARA LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN DE INSTRUCTORES INTERNOS PARA LA EMPRESA CAMPOS BORQUEZ EN EL ESTADO DE SONORA", presentada por la C. **Silvia Guadalupe Yama Chan**, 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.c.p. Archivo-UPI
c.c.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



Oficio de aprobación por el Comité Revisor

Mérida de Yucatán; 29 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:

"DISEÑO DE CURSOS PARA LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN DE INSTRUCTORES INTERNOS PARA LA EMPRESA CAMPOS BORQUEZ EN EL ESTADO DE SONORA",

presentada por **Silvia Guadalupe Yama Chan**, 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 *Maestra 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.

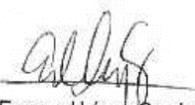
Atentamente,
EL COMITÉ REVISOR



Dr. José Israel Méndez Ojeda
Director y Miembro propietario



Dra. Sonia Verónica Mortis Lozoya
Codirector y Miembro propietario



Dr. Galo Emanuel López Gamboa
Miembro propietario

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

Cd. Obregón, Son., a 27 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:

DISEÑO DE CURSOS PARA LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN DE INSTRUCTORES INTERNOS PARA LA EMPRESA CAMPOS BORQUEZ EN EL ESTADO DE SONORA

presentado por **Silvia Guadalupe Yama Chan**, 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 Cd. Obregón, Son., a los veintisiete días del mes de marzo del año dos mil veintitres.

Atentamente

Dra. Ramona Imelda García López
Instituto Tecnológico de Sonora
Doctora en Educación
Perfil Prodep y SNI 1



Universidad Pública Estatal Autónoma desde 1976.



Segundo 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

Ciudad Obregón Sonora a 21 de mayo 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:

Diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos para la empresa campos borquez en el estado de sonora

presentado por **Silvia Guadalupe Yama Chan**, 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 Ciudad Obregón, Sonora, , a los veintidós días del mes de mayo del año 2023.

Atentamente

Dra. Angélica Crespo Cabuto

Responsable del Programa Educativo de Licenciado en Ciencias de la Educación del Instituto Tecnológico de Sonora. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1.

Dictamen antiplagio



Identificación de reporte de similitud. oid:28915:212914681

NOMBRE DEL TRABAJO

Silvia_Yama_MPP 2023.docx

AUTOR

Silvia Yama

RECUENTO DE PALABRAS

37368 Words

RECUENTO DE CARACTERES

208546 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

147 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

7.1MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 13, 2023 1:28 PM CST

FECHA DEL INFORME

Mar 13, 2023 1:31 PM CST

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico

Carta de satisfacción y utilidad de resultados



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 la estudiante **Silvia Guadalupe Yama Chan** presentó a esta institución, el informe de los resultados y productos académicos referentes al diseño e implementación de un curso sobre el diseño de cursos para la formación de talento humano, que incluye lo siguiente: diseño de 5 guiones de preguntas, el primero de ellos fue de utilidad para comprender el proceso de identificación de la necesidad, los siguientes 3 fueron utilizados para la ejecución de un grupo focal con los participantes, el último dirigido a los diseñadores/facilitadores del curso; la elaboración de formatos de diseño instruccional, diseño y creación de materiales didácticos como presentaciones de Power Point, crucigramas, un manual de técnicas didácticas y un formato con un ejemplo método basado en proyectos; así como el diseño de actividades lúdicas (virtual y presencial) acordes al contenido de los temas, y finalmente el diseño de una propuesta de evaluación del curso, correspondientes al trabajo realizado en esta escuela y los cuales se incluyen como parte de la Memoria de Práctica Profesional titulada **Diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos para la empresa Campos Borquez en el Estado de Sonora**, dicha Memoria de Práctica Profesional constituye un requisito para la obtención del grado de Maestra en Innovación Educativa.

Asimismo, le comunico que el trabajo realizado por la estudiante **Silvia Yama**, ha sido de utilidad para esta institución, puesto que permitió el diseño y la implementación del curso, la creación de materiales y actividades en la fase de desarrollo, así como el análisis de los resultados obtenidos a partir de las percepciones, experiencias, conocimientos, expectativas y opiniones de los participantes sobre el curso durante 3 momentos (antes, durante y después de la implementación).

A solicitud de la interesada y para los fines correspondientes, se expide la presente en la Ciudad de 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 DES de Ciencias Sociales y Humanidades
Instituto Tecnológico de Sonora



Universidad Pública Estatal Autónoma desde 1976.

ITSON
Autonomía plena
JULIO DE 2022

Declaratoria de responsabilidad

“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.

Declaratoria de originalidad

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; así mismo, afirmo que este trabajo no ha sido presentado para la obtención de algún título, grado académico o equivalente.



Silvia Guadalupe Yama Chan

Agradezco el apoyo brindado por el
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)
por haberme otorgado la beca N° 1145886 durante el periodo
de agosto 2021 a julio de 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.

Agradecimientos

Quiero externar mi agradecimiento a las distintas personas que me han guiado en la elaboración de la presente Memoria de Práctica Profesional.

Muchas gracias a mi tutor el Dr. José Israel Méndez Ojeda quien siempre ha estado presente ante las dudas e inquietudes que tuve durante la construcción del presente proyecto y en otras actividades relacionadas con la misma, definitivamente no pude haber tenido la dicha de tener a un mejor tutor que usted.

Por otro lado, quiero agradecerle a la Dr. Sonia Verónica Mortis Lozoya por brindarme una cálida bienvenida al equipo ITSON durante el periodo de las prácticas, y quien además ha sido una compañera y guía durante mi estadía. Gracias por estar en todo momento, por todo el apoyo y aprendizajes que he adquirido a través del trabajo, su ayuda ha creado una mejor versión como profesional en mí.

Finalmente, agradezco a todos los profesores que me han acompañado durante estos dos años de formación, ya que sin su ayuda y conocimientos nada de esto sería igual, han enriquecido mi formación de muchos aprendizajes que me acompañarán por el resto de mi carrera profesional.

Resumen

La presente memoria de práctica tuvo por tema el diseño de cursos (diseño instruccional) considerada como un proceso sistemático que integra la construcción de actividades que persiguen un fin en específico para la construcción del conocimiento (Belloch, 2012). Por consiguiente, tuvo como objetivo el diseño e implementación de un taller orientado a la creación de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos para la empresa Campos Borquez en el Estado de Sonora. Este proyecto de tipo curricular se desarrolló bajo el modelo de diseño instruccional ASSURE (por sus siglas en inglés: Analyze, State, Select, Utilize, Require, Evaluate), con un enfoque metodológico de tipo cualitativo y el método de investigación-acción a través de la recopilación de información de las percepciones, experiencias, conocimientos, expectativas y opiniones de los participantes sobre el taller y el equipo diseñador. Los participantes se encuentran divididos en dos grupos, el primer grupo estuvo conformado por tres individuos que fueron seleccionados de forma aleatoria por la empresa para su participación en la segunda etapa “*focus group*” y en el segundo grupo participó el equipo diseñador del proyecto integrado por tres sujetos (dos doctoras y un estudiante de maestría) a quienes se les administró un cuestionario denominado “encuesta a desarrolladores”. Los resultados mostraron una evolución significativa en los participantes antes de iniciar el taller y después de concluirlo, que implicó la implementación de sus aprendizajes en el diseño de sus cursos para próximas implementaciones. A partir de los resultados se concluye que el diseño instruccional (diseño de cursos) es una pieza fundamental en la formación de instructores, ya que muchos programas creados con anterioridad omiten esta parte fundamental.

Palabras clave: capacitación, formación de instructores, empresa, taller, diseño de curso.

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido /i	
Lista de Tablas /v	
Lista de Figuras /vi	
Capítulo 1. Introducción /7	
Capítulo 2. Descripción del Contexto /9	
Capítulo 3. Descripción Detallada de las Actividades Realizadas /21	
3.1. Necesidad Detectada /21	
3.2. Justificación /23	
3.3. Objetivo General /25	
3.4. Objetivos Específicos /25	
3.5. Marco de Referencia /26	
3.5.1. Referencial /26	
3.5.2. Teórico /28	
3.5.3. Normativo y Legal /30	
3.6. Marco Metodológico /31	
3.6.1. Diseño o Modelo para el Diseño /31	
3.6.2. Descripción del Escenario Donde se Desarrolló el Proyecto /34	
3.6.3. Enfoque Metodológico /34	
3.6.4. Características de los Participantes: Población, Muestra y Sujetos /35	
3.6.5. Descripción de las Técnicas de Investigación para la Intervención /36	
3.6.6. Técnicas de Recolección para el Diagnóstico de la Necesidad /38	
3.6.7. Etapas o Procedimientos del Proyecto /39	
3.6.8. Procedimientos /40	
3.6.8.1. Recolección de la Información. /40	
3.6.8.2. Procesamiento de la información y análisis de datos. /41	

3.6.9. Diseño de la Propuesta	/41
3.6.9.1. Planteamiento de Intencionalidades.	/42
3.6.9.2. Perfil de Egreso.	/42
3.6.9.3. Seleccionar el Contenido.	/44
3.6.9.4. Determinar los Contenidos (planteamiento del taller, ver Tabla 4).	/50
3.6.9.5. Esquema de Organización del Contenido (ver Figura 9).	/54
3.6.9.6. Formato del Taller y Evaluación del Contenido	/54
3.6.9.7. Formatos de Actividades, Estrategias, Materiales Didácticos, Duración y Criterios de Evaluación.	/54
3.6.9.8. Propuesta de Evaluación.	/55
3.6.9.8.1. Objeto de Evaluación.	/55
3.6.9.8.2. Finalidad de la Evaluación.	/55
3.6.9.8.3. Características.	/55
3.6.9.8.4. Marco de Referencia.	/56
3.6.9.8.5. Papel de los Evaluadores y Actores Involucrados.	/57
3.6.9.8.6. Sistema de Evaluación (Tipos de Evaluación).	/58
3.6.9.8.7. Escenario.	/59
3.6.9.8.8. Descripción de los Participantes.	/60
3.6.9.8.9. Instrumentos-Matriz.	/60
3.6.9.8.10. Procedimiento de Recolección de Datos.	/61
3.6.9.8.11. Tratamiento de la Información.	/62
3.6.9.8.12. Técnica Cuantitativa para el Análisis de Datos.	/62
3.6.9.8.13. Técnica Cualitativa para el Análisis de Datos.	/62
3.6.9.8.14. Orientaciones.	/62
3.6.9.8.17. Consideraciones Éticas.	/64

3.6.10. Resultados de la Implementación /65
3.6.10.1. Análisis del Grupo Focal. /65
3.6.10.1.1. Primera intervención. /65
3.6.10.1.2. Segunda Intervención. /73
3.6.10.1.3. Tercera Intervención. /84
3.6.10.2. Análisis del Cuestionario Dirigido al Equipo Desarrollador. /93
3.7. Actividades Realizadas Durante la Práctica /99
Capítulo 4. Análisis de la Experiencia Adquirida /100
Capítulo 5. Análisis de los Alcances Logrados con Respecto al Plan de Prácticas /105
5.1. Reflexión de las Tareas Realizadas /105
5.2. Conocimiento Adquirido /105
5.3. Competencias Desarrolladas /106
5.4. Dificultades, Limitaciones y Alcances /107
5.5. Productos Generados por la Práctica /110
Capítulo 6. Conclusiones y Recomendaciones /112
6.1. Contribución al Perfil de Egreso /112
6.2. De las Innovaciones Realizadas /113
6.3. Aportaciones a la Institución y a los Usuarios /113
6.4. Implicaciones /114
6.5. Recomendaciones para Futuras Intervenciones /114
Referencias /115
Apéndices /122
Apéndice A. Detección de Necesidades de capacitación (DNC) /123
Apéndice B. Programa de Capacitación /124
Apéndice C. Plan de Trabajo Talento y Desempeño. Gantt de Actividades /125
Apéndice D. Guía de Preguntas para Conocer la Necesidad /126
Apéndice E. Instrumento 1 (Primera Intervención) /127
Apéndice F. Instrumento 2 (Segunda Intervención) /128

Apéndice G. Instrumento 3 (Tercera Intervención) /129
Apéndice H. Instrumento 4 /130
Apéndice I. Instrumento de Evaluación /131
Apéndice J. Plan de Trabajo /137
Apéndice K. Formato de diseño y evaluación del taller /142
Apéndice L. Tema 1 /144
Apéndice M. Tema 2 /148
Apéndice N. Tema 3 /151
Apéndice Ñ. Tema 4 /155
Apéndice O. Tema 5 /156
Apéndice P. Tema 6 /159
Apéndice Q. Tema 7 /163

Lista de Tablas

- Tabla 1 Estructura organizacional del ITSON /12
- Tabla 2 Perfil de egreso /43
- Tabla 3 Selección del contenido /45
- Tabla 4 Planteamiento del taller /50
- Tabla 5 Formato del diseño y evaluación del taller con base en el modelo ASSURE /142
- Tabla 6 Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano /144
- Tabla 7 Tema 1. Actividad virtual asíncrona /148
- Tabla 8 Tema 2. Modelo ERCA y modelo por competencias /151
- Tabla 9 Tema 2. Actividad virtual asíncrona /155
- Tabla 10 Tema 3. Actividad virtual asíncrona /156
- Tabla 11 Tema 3. Estilos de aprendizaje, estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje /159
- Tabla 12 Tema 4. Formato de diseño instruccional /163

Lista de Figuras

- Figura 1 Composición por edad y sexo /14
- Figura 2 Población económicamente activa (PEA) del Estado de Sonora /14
- Figura 3 Características educativas: Población según nivel de escolaridad /15
- Figura 4 Etnicidad /16
- Figura 5 Organización administrativa de la empresa Campos Borquez /18
- Figura 6 Distribución del personal por departamentos /19
- Figura 7 Nivel de estudio de los trabajadores /19
- Figura 8 Edades del personal /20
- Figura 9 Organización del contenido del taller /54
- Figura 10 Representación gráfica /59
- Figura 11 Área de preguntas Indagatorias-Percepciones y expectativas /68
- Figura 12 Área de preguntas exploratorias y de conocimiento /72
- Figura 13 Área de preguntas de opinión y percepción del taller /77
- Figura 14 Área de preguntas de aprendizajes /80
- Figura 15 Área de preguntas de participación /83
- Figura 16 Áreas de preguntas de opiniones del taller /87
- Figura 17 Área de preguntas de aprendizajes y logros /90
- Figura 18 Área de preguntas de experiencia y participación /92
- Figura 19 Área de preguntas de participación e involucramiento /95
- Figura 20 Área de preguntas de diseño del taller /98

Capítulo 1. Introducción

La presente memoria de práctica forma parte de la asignatura práctica profesional, de la Maestría en Innovación Educativa de la Universidad Autónoma de Yucatán, cuya finalidad repercute en ampliar, aplicar y consolidar las competencias desarrolladas a través de la maestría para concretar la teoría y reconocer sus límites en la innovación pedagógica y curricular.

Para efecto de este proyecto se ha elegido trabajar desde la innovación curricular pensada como un elemento crítico y transformador en la educación que permite la evaluación de forma continua las habilidades y competencias que tendrá el estudiante para enfrentarse a las necesidades futuras (Ojeda, 2019). Partiendo de lo anterior, esta memoria recoge elementos importantes propios de la práctica profesional, específicamente en el área curricular, generada a través de la identificación de la necesidad expresada e identificada por la empresa Campos Borquez (lugar donde se desarrolla la práctica profesional) la cual repercute en las abundantes capacitaciones técnicas para el personal. Como resultado, se desarrolló un proyecto curricular cuyo objetivo fue el diseño de un taller para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia ECO563 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y las fases del diseño instruccional para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Bórquez en el estado de Sonora. Este proyecto se desarrolló bajo el método investigación-acción y el modelo de diseño instruccional Analyze State Select Utilice Require Evaluate (ASSURE).

Aunado a lo anterior, es importante señalar que este documento se compone por seis capítulos que integran la presente memoria con el propósito de describir en distintos momentos las acciones, decisiones, diseño y repercusiones emprendidas para la creación del proyecto. Así, el primer capítulo se compone de la presente introducción con el propósito de presentar a grandes rasgos el proyecto diseñado. El segundo capítulo se compone de la descripción del contexto en el cual se ha llevado a cabo la práctica profesional y otros datos de relevancia como valores, historia, misión y visión, etc. El tercer capítulo se integra a partir de la descripción de las actividades realizadas como lo son los objetivos, la necesidad expresada, la justificación, marco de referencia, marco metodológico y actividades desarrolladas durante el periodo de la práctica. El cuarto capítulo presenta el análisis de la experiencia adquirida, que describe los cambios o

modificaciones que se han producido en la práctica derivadas de las experiencias adquiridas en el posgrado. El capítulo cinco se compone del análisis de los alcances logrados como lo son los beneficios generados, los productos y evidencias aunado a las dificultades, limitaciones y alcances presentadas y, para concluir, el capítulo seis presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas de la discusión con el perfil de egreso, los aprendizajes de la práctica, la justificación del tipo y naturaleza de las innovaciones, contribución y/o aportación a la institución o a los usuarios, implicaciones y recomendaciones.

Capítulo 2. Descripción del Contexto

El presente proyecto de innovación curricular se efectuó a través de la vinculación que tiene el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) con la empresa Campos Borquez. El instituto se encuentra ubicado en Ciudad Obregón, Sonora, calle 5 de febrero #818 Sur, Col. Centro.

En cuanto a su historia obtenida a través de su portal, ITSON (2022); nace a partir de la iniciativa de la sociedad Cajemense, y la necesidad de formar y preservar las nuevas generaciones a través de la mentalidad de progreso y superación. En el año 1955 el Municipio de Cajeme no contaba con instituciones impartieran educación a nivel medio superior. Ante esto, el Club de Leones local, encabezado por Moisés Vázquez Gudiño promovió la creación de una escuela preparatoria para beneficio de los jóvenes; es así como, a través del apoyo del Gobierno del Estado, las autoridades municipales y la participación de la comunidad Cajemense inició dando clases en el año 1955 bajo el nombre “Instituto Sierra” que un año después cambiaría de nombre a Instituto Tecnológico del Noroeste.

Posteriormente, en 1962 se le da su actual nombre “Instituto Tecnológico de Sonora”. Años más tarde, en 1962, el Lic. Alberto Delgado realizó diversas gestiones que dieron como resultado el ofrecimiento de estudios a nivel superior, dando paso a la carrera de Ingeniero Industrial. En este mismo año, el ITSON ingresa a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

En 1974 se incorporan nuevas carreras al plan de estudios del ITSON y para el año 1976 se oferta la carrera de Licenciado en Administración, dando inicio la transformación del ITSON como organismo de tipo universitario.

Durante 1979 el aumento de la demanda educativa del Instituto fortaleció su capacidad académica y se amplió su participación en la comunidad. Para este entonces, la infraestructura estaba compuesta por 5 edificios para aulas, laboratorios, biblioteca, oficinas administrativas, todo ubicado en el Campus Central.

Un año después, el Instituto contaba con una moderna biblioteca con capacidad para 600 lectores y 50,000 volúmenes, y al siguiente se construyó el edificio de rectoría, el campus central, un edificio de 9 aulas, 21 cubículos y servicios sanitarios. En el Campus Náinari se crea la unidad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, y para 1984 se crea un edificio para 9 aulas y una cancha de basquetbol.

Entre 1985 y 1989 se habilitan cubículos, se crean más edificios y aulas, así como laboratorios, áreas de computación, bibliotecas y cafeterías tanto para el Campus Central como el Campus Náinari. Para el año 1995 entra en funcionamiento un nuevo modelo curricular que fortaleció el nexo entre la docencia e investigación, siendo un elemento central para el logro de la misión institucional. Asimismo, durante este periodo, se fortaleció la vinculación universidad-empresa a través de diversos centros como el Centro de Servicios en Educación (CESEE), Centro de Apoyo Empresarial (CAE) y la Unidad de Diagnóstico Integral y Servicios Médicos (UDISM) entre otros. Para entonces, el Instituto contaba con el doctorado en Biotecnología, y las Maestrías en Docencia e Investigación Educativa, en Salud Mental en Poblaciones, Ciencias en Recursos Naturales, con acentuación en Biotecnología Ambiental.

Durante 2001 y 2002 surge una nueva estructura organizacional en el área académica integrada por las dependencias de Educación Superior (DES), integradas por Recursos Naturales, Ingeniería y Tecnología, Ciencias Sociales y Administrativas, humanidades, unidad Guaymas y unidad Navojoa. Posteriormente, se ponen en marcha nuevos planes y programas a nivel licenciatura orientados a una mayor calidad y pertinencia.

En el periodo 2002-2003 se consolidan dos iniciativas, el modelo por competencias profesionales integrales y el ofrecimiento a los egresados de la certificación en procesos productivos puntuales de acuerdo con su orientación profesional. Para el año 2003 el Mtro. Gonzalo Rodríguez Villanueva asume su cargo como rector y da seguimiento a los proyectos que el Dr. Oscar Russo Vogel inició, como el cumplimiento de criterios de relevancia, pertinencia, calidad, eficiencia e innovación, alineando la formación integral del alumno como del desarrollo sustentable de la región.

A partir de lo anterior, Rodríguez posiciona al ITSON como una Universidad orientada al desarrollo de la región sustentable, emprendiendo proyectos de beneficio social, atendiendo los requerimientos de la comunidad, alineación estratégica, táctica y operativamente a la organización, además de la función de inversiones externas para apoyar la investigación, innovación y el desarrollo. De esta forma, el ITSON se mantiene fiel a su compromiso y filosofía de ser una universidad que se orienta al desarrollo de una sociedad que le dio vida, proporcionándole soluciones creativas y eficaces a los diversos problemas a los que se enfrenta, dándole forma y sustento a su misión de “EDUCAR PARA TRASCENDER”.

Por otra parte, la misión de la institución plantea lo siguiente:

El Instituto Tecnológico de Sonora es una universidad pública, autónoma y socialmente comprometida con formar profesionistas con ética, integridad, competencia internacional, habilidad emprendedora y empatía ante la realidad social; utilizando modelos educativos incluyentes e innovadores. El Instituto transfiere los beneficios de la ciencia, tecnología, salud, cuidado del medio ambiente, cultura y deporte a la sociedad; evoluciona e innova en la generación de soluciones a problemas del entorno, el desarrollo de la economía y el bienestar, con un modelo de gestión eficiente y transparente basado en la armonía, la justicia y el equilibrio que coadyuve en la mejora de la calidad de vida de sus integrantes e incida en el desarrollo sostenible e intercultural del país (Instituto Tecnológico de Sonora, 2021, p.11).

Por otro lado, la visión que tienen es la siguiente:

Ser una universidad que contribuya a la mejora de la calidad humana y al desarrollo nacional y global. Reconocida internacionalmente por las aportaciones pertinentes a la ciencia, tecnología, deporte, arte y cultura que desarrollan estudiantes, personal académico y administrativo, egresados y demás grupos de interés externos, al vincularse para construir oportunidades en contextos dinámicos y complejos (Instituto Tecnológico de Sonora, 2021, p.11).

Entre los valores que adopta el Instituto se encuentran los siguientes:

Responsabilidad: Cumplimiento idóneo y eficaz de las actividades y compromisos, asumiendo la responsabilidad individual en la toma de decisiones. Respeto: Incrementar el respeto hacia las personas, ideas e instituciones a partir del reconocimiento de sus cualidades, méritos y valores particulares de forma inclusiva y justa. Integridad (honestidad y honradez): Ser congruente con las palabras y acciones acorde a los principios éticos (Instituto Tecnológico de Sonora, 2021, p.13).

En relación con la estructura organizacional del ITSON esta se encuentra conformada por seis departamentos: rectoría, secretaría de la rectoría, vicerrectoría, académica, vicerrectoría administrativa, departamentos/coordinaciones no académicas y departamentos/coordinaciones académicas, quienes a su vez integran sus direcciones académicas, no académicas y unidades/campus (ver Tabla 1).

Tabla 1
Estructura organizacional del ITSON

Rectoría	Direcciones académicas	Direcciones no académicas	Unidades/campus
Rectoría Secretaría de la Rectoría Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa	Ciencias	Extensión	
	Económico-Administrativa	Universitaria	
	Ciencias Sociales y Humanidades	Planeación	
	Ingeniería y Tecnología	Institucional	Campus Empalme
	Recursos Naturales	Recursos Financieros	Unidad Guaymas
	Acceso al Conocimiento	Recursos Materiales y Servicios Generales	Unidad Navojoa
	Activos Fijos y Almacén	Servicios	
	Adquisiciones	Servicios de Información	
	Centro Integral de la Calidad	Educación Continua	Personal
	Comunicación Institucional	Estudios	Promoción Financiera
Departamentos/coordinaciones no académicas	Contabilidad	Incorporados	Registro Escolar
	Contraloría Interna	Extensión de la Cultura	Servicios Generales y Mantenimiento
	Coordinación de Servicio	Laboratorios y Audiovisuales	Servicios para Docentes
		Mercadotecnia	Tecnologías y Servicios Informáticos
		Movilidad Académica y Asuntos Internacionales	Tesorería
		Obras	Vida Universitaria
			Vinculación
			Institucional

Rectoría	Direcciones académicas	Direcciones no académicas	Unidades/campus
Departamentos/coordinaciones académicas	Social y Bolsa de Trabajo	Oficina de Administración de Proyectos	
	Deporte y Salud	Oficina de Normatividad y Servicios Jurídicos	
	Biotecnología y Ciencias Alimentarias	Contaduría y Finanzas	
	Ciencias Agronómicas y Veterinarias	Desarrollo Académico	Ingeniería Civil
	Ciencias del Agua y Medio Ambiente	Educación	Ingeniería Eléctrica y Electrónica
	Ciencias Administrativa	Gestión y Apoyo a Cuerpos Académicos	Ingeniería Industrial
	Computación y Diseño	Gestión y Apoyo a Programas Educativos	Matemáticas
			Psicología
			Sociocultural

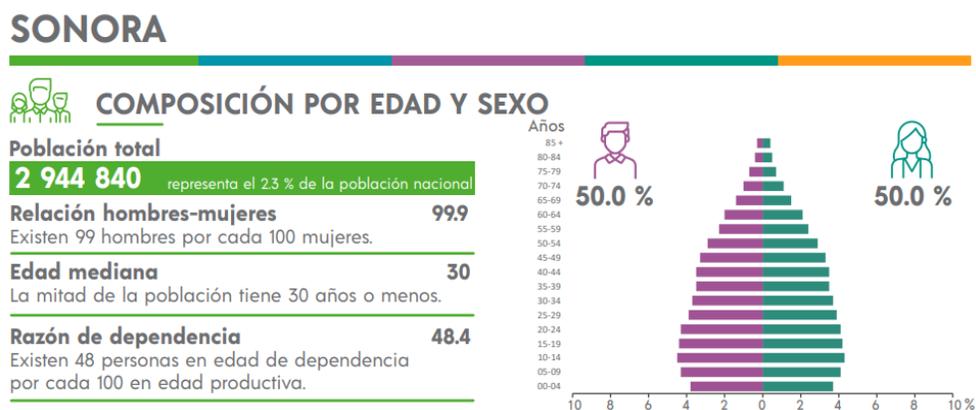
Nota: De “Estructura Organizacional”, por Instituto Tecnológico de Sonora, 2022.

(<https://www.itson.mx/Universidad/Paginas/estructura.aspx>)

Con respecto al *contexto sociodemográfico* (ver figura 1), el estado de Sonora está compuesto por 2, 944, 840 habitantes equivalentes al 23% de la población nacional; así mismo la edad mediana es de 30 años o menos (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020).

Figura 1

Composición por edad y sexo

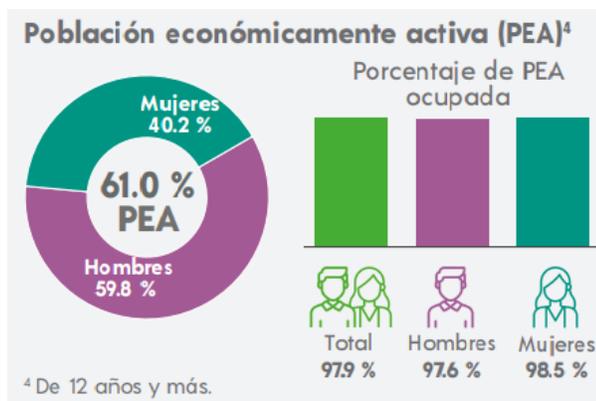


Nota. De “Panorama sociodemográfico de Sonora”, por Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020, p. 14 (<https://bit.ly/3JcfsFY>).

En relación con el *contexto económico* (ver Figura 2), es importante señalar que el 61% de la población está considerada como económicamente activa, dentro de ese porcentaje el 59.8% de los hombres se encuentra activo, mientras que el 40.2% de las mujeres son activas económicamente (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020).

Figura 2

Población económicamente activa (PEA) del Estado de Sonora

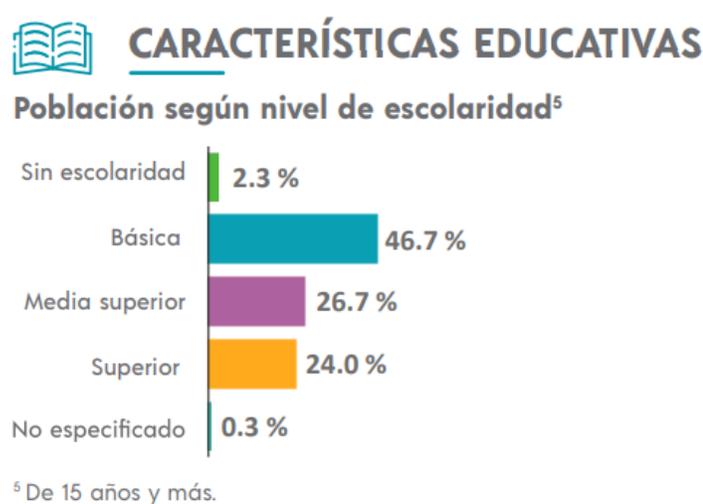


Nota. De “Panorama sociodemográfico de Sonora”, por Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020, p. 15 (<https://bit.ly/3JcfsFY>).

En cuanto al *contexto educativo*, de la población, se vislumbra en la Figura 3 que un 2.3% no tienen escolaridad alguna, un 4.7% cuenta con el nivel básico, el 26.7% tiene un nivel medio superior, mientras que el 24% obtuvieron el nivel superior y un 0.3% no se encuentra especificado (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020).

Figura 3

Características educativas: Población según nivel de escolaridad



Nota. De “Panorama sociodemográfico de Sonora”, por Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020, p. 15 (<https://bit.ly/3JcfsFY>).

En el *ámbito cultural*, el territorio sonorenses, durante muchos años, ha sido considerado como escenario de desarrollos culturales debido a su persistente habilidad de adaptación ante un medio hostil y demandante. Así mismo, la cultura ha permitido la apertura a diversas investigaciones que han permitido comprender el desarrollo histórico de México y el Suroeste de Estados Unidos, aunado de sus diversas formas de supervivencia, su diversidad cultural y sus relaciones con los pueblos situados al sur del país (Braniff, 2022).

Por otro lado, la arqueología mexicana es importante en esta zona del noreste de México, ya que por medio de ella se destaca la historia de la colonización por los Jesuitas sin dejar de lado la presencia indígena persistente (ver Figura 4), muestra de su capacidad de resistencia y de adaptación de sus pobladores originarios (Braniff, 2022).

Figura 4
Etnicidad

 ETNICIDAD	
Población que habla lengua indígena¹	2.23 %
Población que no habla español de los hablantes de lengua indígena¹	1.76 %
Lenguas indígenas más frecuentes	
Mayo	43.1 %
Yaqui	29.6 %
Población que se considera afromexicana negra o afrodescendiente	1.48 %

¹ De 3 años y más.

Nota. De “Panorama sociodemográfico de Sonora”, por Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020, p. 14 (<https://bit.ly/3JcfsFY>).

Finalmente, en el *contexto político*, la Constitución Política del Estado de Sonora (2018) en su artículo 25 manifiesta que el Estado acoge la forma de gobierno republicano, representativo, democrático, laico y popular; como resultado, se ha considerado como un Municipio libre, según lo estipulado en la presente Constitución regida por sus leyes.

En relación con la empresa, Campos Borquez (proveedores premium de superalimentos frescos y orgánicos de alta calidad) se encuentra ubicada en Ciudad Obregón, Sonora, Calle 5 de febrero #410, Colonia Zona Norte, código postal 85010; así mismo, cuentan con otra sede ubicada en Caborca, Av. San Alberto Sur 28, Col. San Alberto, código postal 83680. Para efecto de este proyecto, es importante señalar que se trabajó en ambas sedes (Ciudad Obregón y Caborca).

En cuanto a su historia, realizada donde la principal fuente de información fue su portal Campos Borquez (2022), se encontró que la empresa comenzó unos años antes de la reforma agraria mexicana, a través del cultivo del trigo y maíz en el año 1976, cuando Don Pablo Borquez perdió la tierra familiar ante el gobierno mexicano. Ante ello, Pablo se mudó a Caborca para continuar con el patrimonio familiar en la agricultura y plantó los primeros viñedos de uva de mesa en la región. 30 años después, en una misión por recuperar la tierra de la familia, el hijo de Pablo, Pablo II, comenzó su propio legado: convertirse en el primer productor de espárragos y uvas de mesa en el Valle del Yanqui.

A partir de este acontecimiento, la empresa ha ampliado su visión, comenzando a producir nuevos cultivos, más allá de las uvas y los espárragos, agregando aguacates y vegetales de invierno como el apio y la coliflor. De esta forma persiste innovando e indagando a nivel mundial la última tendencia para llevar a los campos. Por otra parte, implementan prácticas agrícolas que cuidan la salud del suelo y los recursos, generando productos de la más alta calidad para sus consumidores.

La piedra angular de la familia y el negocio es el servicio a su equipo, la comunidad y a sus socios comerciales. Con esta base y enfoque, pretenden contribuir a las comunidades, los colaboradores y sus familias. Así como también brindar diversas oportunidades para el empoderamiento personal, que mejoren su calidad de vida y la de las comunidades en las que viven a través de un fuerte compromiso social.

La misión de la empresa plantea lo 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 Borquez, 2022, párr. 4)

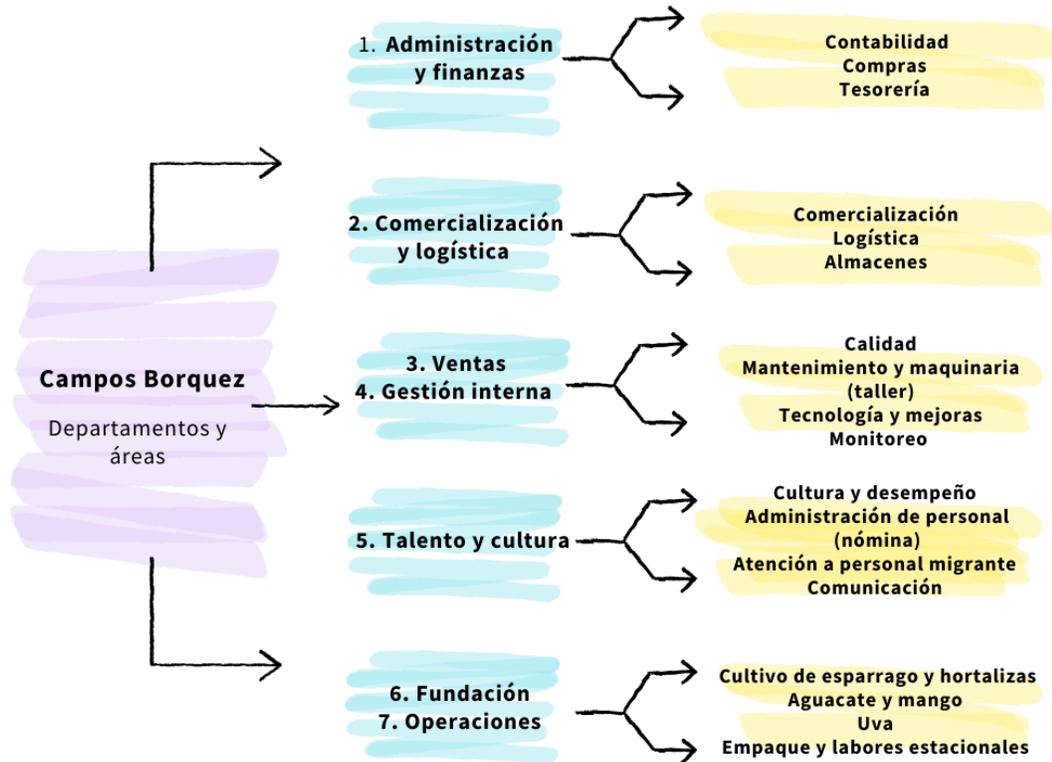
Además, la visión manifiesta lo siguiente: “Somos una familia que se esfuerza para el bienestar y desarrollo de más familias. Nuestro propósito es ser el proveedor agrícola más responsable del mundo” (Campos Borquez, 2022, párr. 5).

En cuanto a los valores adoptados en la empresa Campos Borquez se encuentran los siguientes: “Confianza, transparencia, lealtad, determinación y compromiso con la sustentabilidad social y ambiental, responsabilidad con la Tierra, colaboradores, socios y consumidores” (Campos Borquez, 2022, párr. 1 y 8).

Con respecto a la organización administrativa, está compuesta por siete departamentos estructurados a partir de las siguientes áreas: administración y finanzas, comercialización y logística, venta, gestión interna, talento y cultura, fundación y operaciones (ver Figura 5):

Figura 5

Organización administrativa de la empresa Campos Borquez

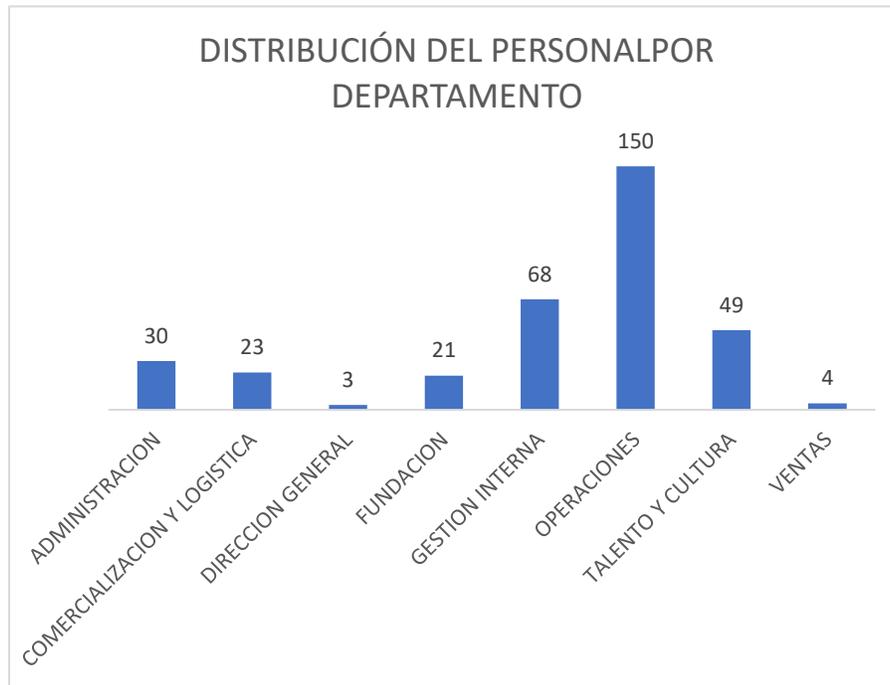


En lo que respecta a su planta de trabajo, esta se encuentra constituida por 348 trabajadores; de los cuales 157 ocupan posiciones administrativas (45%) y 191 se encuentran en posiciones operativas (55%).

A continuación, se presenta la Figura 6 correspondiente a la distribución del personal organizado a partir de los siguientes departamentos: administración, comercialización y logística, dirección general, fundación, gestión interna, operaciones, talento y cultura, ventas.

Figura 6

Distribución del personal por departamentos

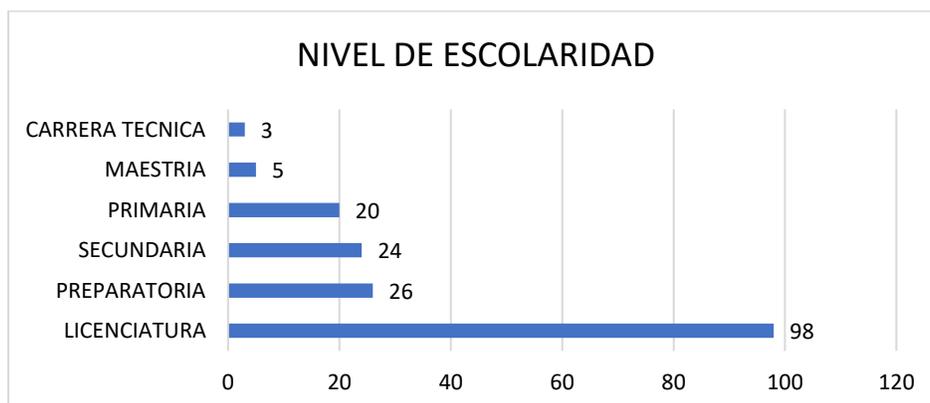


Nota: De Distribución del personal, por Campos Borquez, 2022.

En relación con el nivel de estudios de los trabajadores de la empresa Campos Borquez, esta se encuentra ilustrada en la siguiente Figura 7, en la cual se puede observar que estas personas poseen distintos estudios a nivel básico (primaria y secundaria), medio superior (preparatoria) y superior (carrera técnica y licenciatura), así como posgrados (maestría), donde prevalece un alto número de trabajadores con licenciaturas (98 personas).

Figura 7

Nivel de estudio de los trabajadores

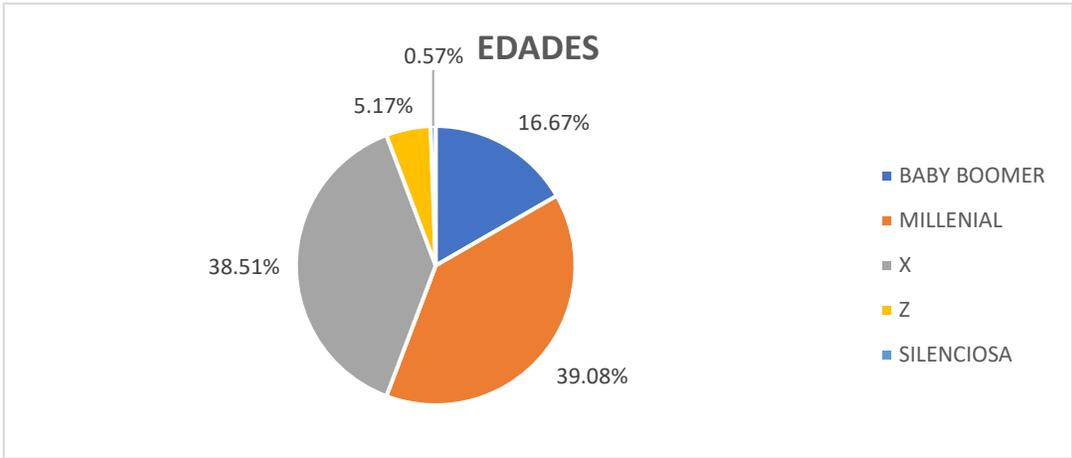


Nota. De Nivel de estudios de trabajadores, por Campos Borquez, 2022.

Por otro lado, estos trabajadores se encuentran en un rango de edad muy variado, pertenecientes a distintas generaciones como la silenciosa (71-79), los Baby Boomer (55-75 años), la generación X (56-40), los Millenials (25-40), y finalmente la generación Z (7-22). Para comprender con mayor precisión la edad representativa del personal a través de esta clasificación, se presenta la siguiente Figura (Figura 8), en la cual se percibe que la generación con mayor personal corresponde a los Millenials, que comprende a las personas cuyas edades oscilan entre los 25 y 40 años, ocupando un 39.08 % en relación con los otros.

Figura 8

Edades del personal



Nota: De “Edades del personal”, Campos Borquez, 2022.

Capítulo 3. Descripción Detallada de las Actividades Realizadas

3.1. Necesidad Detectada

En relación con los documentos investigados a través de la revisión de la literatura, se ha identificado que la capacitación es entendida de diversas formas, por ejemplo, Medina et al. (2021) manifiestan que la capacitación es percibida como una pieza fundamental para incrementar la competitividad en una organización; ya que a través de su educación no formal proporciona a los trabajadores los conocimientos y habilidades necesarios para mejorar su trabajo.

Por otro lado, autores como Cota y Rivera (2017) conciben la capacitación como una herramienta efectiva que mejora el desempeño de los empleados, posibilitando un cambio para que el personal obtenga una mejor visión de las ventajas y beneficios que otorga esta herramienta. Consideran la capacitación como una inversión que otorga múltiples beneficios a la empresa y a los empleados, cuyos resultados contribuyen al desarrollo personal y profesional de los individuos, además es considerada como una actividad planeada que favorece en la preparación y formación al recurso humano que lo necesita y labora actualmente en la empresa.

Moreno y Osorno (2017) indican que la capacitación, además de aportarle grandes beneficios a la empresa, contribuyen al desarrollo personal y profesional de las personas. Asimismo, permite la mejora continua de la organización, tomando en cuenta los puestos de trabajo y las metas establecidas. A su vez manifiestan que a través de este proceso se visualiza un progreso en relación con los conocimientos y competencias otorgados a los empleados, lo cual incrementa su interés por los temas.

Por lo tanto, es importante señalar que independientemente de las concepciones de cada autor, coinciden en que las capacitaciones promueven el mejoramiento de la empresa y de su personal al otorgarle aprendizajes significativos, contextualizados y fundamentales para la organización, obteniendo múltiples beneficios.

Para efecto de este proyecto es esencial manifestar que la necesidad fue detectada por la empresa, por lo cual es una necesidad manifiesta. A partir de lo anterior y con el fin de obtener mayor información de la necesidad, se realizó una entrevista virtual con la gerente de cultura y desempeño humano, quien señaló que la detección se llevó a cabo a través de un diagnóstico de

necesidades, ejecutado cada año y coordinado por los jefes de área por medio de una evaluación de desempeño; cuyo propósito es detectar las necesidades de capacitaciones reales y prioritarias para optimizar el desempeño profesional y desarrollo personal de los colaboradores de Campos Borquez cuya información es de utilidad para establecer el Programa de Capacitación futura.

Para comprender con mayor profundidad el proceso realizado por la organización, es importante mencionar que esta evaluación de desempeño se realizó con ayuda de dos instrumentos elaborados por la misma empresa a través del programa Excel que ofrece la paquetería Office. El primero tiene por nombre “*Detección de necesidades de capacitación*” (ver Apéndice A) se encuentra dirigido a los jefes de las áreas; en él se explica la o las problemáticas existentes en cada departamento, argumentando textualmente la razón por la cual dichas problemáticas tienen que ser atendidas mediante las capacitaciones.

Dentro de este mismo instrumento, se presenta un cuadro (ver Apéndice A), en él los jefes de área expresan los principales temas técnicos y/o educativos que sus colaboradores requieren para un mejor desempeño; en este mismo segmento determinan el mes, la prioridad (alta, media, baja) y el nivel de especialidad requerida (avanzado, medio, básico) de los temas identificados. Asimismo, construyen sus temas de capacitación y consigo los objetivos que perseguirán su éxito; finalmente identifican el tipo de participantes que requieren para dichas capacitaciones.

El segundo instrumento denominado “*Programa de capacitación*” (ver Apéndice B), en él se describe con mayor puntualidad los temas de las capacitaciones requeridas como resultado del primer instrumento; asimismo, se encuentran descritos los objetivos de aprendizaje según los temas, así como el tipo de participantes al que se encuentra dirigida dicha capacitación, aunado a ello, se enlistan los nombres de los instructores y se especifica la frecuencia en la que dicha capacitación se desarrollará, así como el lugar en el que será impartida. En ese mismo instrumento se anexa un cronograma con los días y meses en los que se estarán cumpliendo todas esas capacitaciones planteadas por la empresa.

A partir de este diagnóstico, se identificaron cinco capacitaciones únicamente para los dos primeros meses del año 2022 (enero y febrero). En función de estos resultados, la gerente de cultura y desempeño humano manifestó que se ha detectado un alto número de capacitaciones técnicas que a su vez requieren la búsqueda externa de personas profesionales en el área para impartir dichas capacitaciones, por lo que genera un costo adicional a la empresa; de tal forma que, se planteó realizar un programa de instructores internos capacitando a los entrenadores (*train*

the trainers) con el objetivo de contar con sus propios capacitadores internos; ya que su personal tiene el conocimiento técnico, pero ahora el reto consiste en cómo ayudarles a poder enseñarlo.

Otro de los factores que ha generado la necesidad se encuentra en los errores operativos que se ven reflejados a través de la evaluación de desempeño, en el cual se verifica el nivel de la persona que la empresa necesita y con base en ello identifican sus necesidades. Asimismo, el cumplimiento de los objetivos de la organización es otro factor ocasionado a partir de esta necesidad, ya que durante la entrevista la gerente manifestó que si estas no están siendo cumplidas se plantean tomar ciertas acciones para resolverlas, como lo son las capacitaciones propuestas por la empresa.

En conclusión, dicha detección surge a través de la evaluación de desempeño en donde se detectan las necesidades entre lo que la compañía busca en el objetivo de negocios de este año y en donde se encuentran ahora sus colaboradores para finalmente proponer las capacitaciones para el personal. Como resultado, la problemática percibida por la empresa repercute en las abundantes capacitaciones técnicas para el personal de la empresa Campos Borquez.

3.2. Justificación

Un mundo en constante cambio debido a los avances y el desarrollo tecnológico en la sociedad, exigente de preparación, actualización y formación, demandan una necesidad, cuya solución es posible a partir de las actividades formativas cuyo beneficio es una inversión del mañana (Flores, 2012). Es decir, todos los individuos, independientemente de sus ocupaciones, requieren actualización mediante actividades formativas proporcionadas por instituciones de educación superior o la organización donde laboran; con el fin de resolver problemas en diversas áreas de la empresa u organización de todo tipo.

Ante la globalización y el permanente cambio en la sociedad del conocimiento, el hombre es valorado por sus habilidades, destrezas, actitudes, aportes intelectuales y su talento, aplicados en el cumplimiento de las metas de una organización (Santos, 2010). Esta valorización del conocimiento potencializa las habilidades y promueve el crecimiento profesional de los trabajadores de una empresa; por lo tanto, promueve su desarrollo y capacidad para el cumplimiento de los objetivos y la mejora de la productividad en la empresa.

En cuanto a lo anterior, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2020) señala que actualmente la formación es muy importante para la competitividad de la empresa. Por esta razón, la capacitación es considerada como una inversión para las organizaciones y los participantes de los procesos formativos. Estos procesos requieren de una planeación acorde a las necesidades formativas de los destinatarios.

En este sentido, se retoma el concepto formación para abordar el tema del mejoramiento de las condiciones laborales; pues el ser humano tiene que estar en constante preparación para poder cumplir con sus funciones y aún más si estas requieren de su constante aprendizaje y actualización.

Por otro lado, Ferrando (2019) argumenta que en una sociedad cambiante en la cual la versatilidad es cada vez más requerida dentro del entorno laboral, la formación resulta indispensable en cualquier tipo de organización, por lo que requiere de su planificación y organización de temas relacionados con los intereses y necesidades formativas de los participantes.

En este sentido, incluir procesos formativos (formación formativa) representa un elemento esencial ligado a la educación que acompaña al ser humano en distintas etapas de su vida personal, familiar, académico y profesional. Por ello, Camargo (2016) señala que la educación provee a los individuos de conocimientos necesarios para enfrentarse a la vida, saber qué tareas a realizar y cómo enfrentarse a ellas, brindando una solución a sus necesidades. Por esta razón es fundamental converger estos dos elementos (formación formativa y educación), ya que a partir de esta unión surgen intercambios y adquisiciones de conocimientos entre personas.

En consideración con la inclusión dentro del ámbito educativo, la Unesco (2012) toma en cuenta la educación no formal, ya que esta adopta programas que coadyuvan a la alfabetización de jóvenes y adultos, así como programas orientados a las destrezas ocupacionales y al desarrollo social y cultural. Por consiguiente, se ha determinado que una alternativa para unificar estos dos elementos es precisamente la formación de instructores internos (también conocido como formación de formadores, *train the trainer* en su traducción al inglés) al ser considerado como un modelo, que permite a los profesionales, el diseño e implementación de acciones formativas (Conexión Esan, 2019).

Por otra parte, este aspecto es tomado en cuenta desde el ámbito empresarial como una necesidad que surge durante las planificaciones de cualquier organización, necesaria para la

actualización, perfeccionamiento y crecimiento de las empresas a través de la adquisición de estrategias para conocer, aprehender y aplicar (Nicoletti, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera necesario la elaboración de un proyecto curricular (taller) enfocado en el diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos, cuyos beneficiarios directos son los empleados de la empresa de las sedes de Ciudad Obregón y Caborca, quienes actualmente laboran en la organización como empleados fijos; estos participantes tendrán como beneficio la adquisición de las competencias, conocimientos, habilidades y valores que integra el proyecto para el diseño de sus propios cursos considerando los elementos propios de un diseño instruccional y que a través de ello tengan bases sólidas para posteriormente ser llevados a la práctica en sus contextos de trabajo (implementación).

Por otra parte, el beneficiario indirecto es la empresa, pues al contar con sus propios diseñadores de cursos se espera que el impacto al momento de la implementación sea exitoso y que a través de ello se logren los objetivos establecidos para minimizar errores operativos. Asimismo, es importante manifestar que esta será la primera vez que la empresa desarrollará dicha propuesta, por lo que se espera que, a través de este proyecto curricular, la empresa Campos Borquez cuente con sus propios diseñadores e instructores internos para el cumplimiento de los objetivos que ha establecido.

3.3. Objetivo General

Desarrollar un taller orientado al diseño de cursos para formación de talento humano a través de formación de instructores internos en la empresa Campos Borquez del Estado de Sonora

3.4. Objetivos Específicos

- Diseñar un taller para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia EC0563 del CONOCER y las fases del diseño instruccional, para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Bórquez.
- Implementar un taller para la formación del talento humano con base en el estándar de competencia EC0563 del CONOCER y las fases del diseño instruccional, para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Bórquez.

- Analizar la formación de instructores internos en la empresa Campos Borquez del Estado de Sonora que participaron en un taller orientado al diseño de cursos.

3.5. Marco de Referencia

3.5.1. Referencial

Entre los diversos estudios existentes que abordan el tema de la presente memoria (formación), se encuentra el “Curso online de Formación de formadores en la empresa” en España, presentado por Ferrando (2019) en donde los participantes además de programar un análisis de necesidades, reflexionan y proponen estrategias pedagógicas y didácticas para agilizar una jornada de formación y evaluación del aprendizaje, diseñada para ser ejecutada en 80 horas distribuidas en cuatro módulos de práctica y su acreditación a través de un diploma como experto en la formación de formadores en empresas. En este curso, se incentiva la participación constante del personal y su involucramiento para poder proponer estrategias pedagógicas, de tal forma que le permite explotar sus habilidades, mientras lo llevan a la práctica mucho antes de tener como tal, su primera sesión como formador.

Asimismo, en Madrid, Del Ama (2020) elaboró el programa “*Train the trainer*”, que tuvo como objetivo incentivar la capacidad de los futuros formadores a través de la planificación, realización, transmisión y control de la formación profesional en la empresa, además de proporcionarle competencias, metodologías y técnicas claves que contribuyen a la calidad didáctica de los sujetos. Este programa se encuentra estructurado en tres jornadas con una duración de ocho horas. En él se combina el aspecto teórico, práctico y grabaciones de videos. A diferencia de los otros programas y cursos, la duración de este es escaso por lo cual el contenido es corto enfocado mayormente en el desarrollo de ciertas habilidades de una microenseñanza.

Por este lado, en Perú se diseñó el curso “*Train the trainer*” por el CENTRUM PUCP (2020), cuyo objetivo es el perfeccionamiento de las habilidades en relación con el diseño, ejecución, comunicación y evaluación de acciones formativas a un público adulto, con una duración de ocho semanas en una modalidad online virtual sincrónica. En este curso se pueden visualizar de dos a tres subtemas por sección, permitiendo que sean cumplidas en periodos de tiempo cortos lo que posibilita que los participantes adquieran el mayor grado de conocimientos y aprovechamiento de estos. A partir de lo anterior, se vislumbran cursos muy similares a los ya

mencionados en España, con la diferencia de su planteamiento más extensivo en 16 sesiones (ocho semanas).

Por otro lado, el Ministerio de vivienda, ciudad y territorio de Colombia (2020) elaboró un manual-programa de formadores internos que tiene como objetivos el desarrollo de procesos de articulación e integración informal, fortalecimiento de la integración y servicios misionales, identificación de oportunidades para generar nuevos proyectos y la creación de redes de formadores que generó pasión y motivación. En este sentido, el manual permite la visualización de una integración para la promoción de la mejora del desempeño del trabajador y el aprovechamiento del trabajo colaborativo entre los participantes; a pesar de ser solo un manual, con la aplicación correcta llevado a la práctica aporta muchos conocimientos a la persona en formación.

En México, Flores (2012) elaboró un material en forma de libro dirigido al personal que labora en el sector de la capacitación como administradores, supervisores e instructores; este material está conformado por cinco unidades: la primera está centrada en la formación del personal, en la segunda se encuentra el proceso de enseñanza aprendizaje, la tercera abarca el contenido en el diseño de la enseñanza en la capacitación, la cuarta gira en torno al método de la microenseñanza y finalmente en la unidad cinco se encuentra la evaluación y el seguimiento; por lo tanto, este material tiene una lógica en cuanto a la distribución de sus contenidos permitiendo que el aprendizaje para el formador sea lo más claro posible.

Por una parte, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el estado de Zacatecas, México (2022) se diseñó un curso de “Formación de Instructores”, cuyo objetivo fue el aprovechamiento de las actitudes didácticas de los sujetos con el propósito de convertirlos en agentes capacitadores en el trabajo. En cuanto a este curso, la duración es de tres días; algunos de los temas abordados fueron: principios en la conducción de grupos, planeación y desarrollo de la capacitación, así como proceso de enseñanza y aprendizaje. Por ende, se incentiva la formación desde aquellos elementos esenciales como el desarrollo de la didáctica para su aplicación en acciones de capacitación; este curso es de acceso gratuito para aquellas personas, instituciones o empresas (públicas o privadas) interesadas en tomarlo.

Por otra parte, la escuela de negocios-capacitación y desarrollo del talento IDESAA (2017) en Monterrey, creó un curso de formación de instructores internos cuyo objetivo fue el desarrollo de las capacidades y habilidades de los participantes para ser expertos dentro de un

programa de capacitación interna en ambientes virtuales y presenciales; este tiene una duración de 20 horas integrado por cinco módulos, por lo que es considerado un curso intensivo en el cual se proyectan los aspectos esenciales y concretos de un diseño con el fin de que los participantes puedan llevarlo a la práctica. Durante el módulo dos se presenta el diseño de cursos para modalidades presenciales y virtuales; dicho este módulo comparte ciertas características con el presente proyecto, ya que ambos pretenden que los participantes diseñen sus propios cursos como parte de las funciones de un instructor interno.

Es importante mencionar que la mayoría de los cursos, tanto a nivel internacional como nacional, se encuentran elaborados a partir de un escueto desarrollo de habilidades y técnicas, partiendo desde la práctica para su función de un instructor interno; por ello, el tema central de este proyecto gira en torno al diseño de los cursos, tomando en cuenta las fases del diseño instruccional (diseño, implementación y evaluación), aspecto por el cual aún no se ha encontrado literatura al respecto en donde se lleve a cabo su ejecución de tal forma.

3.5.2. Teórico

En cuanto al aspecto teórico es importante señalar que esta investigación se sustentó a partir de varios autores que aportaron elementos esenciales para la construcción del presente proyecto curricular.

En primera instancia se encontró la aportación de los autores Heinich, Molenda, Russell y Smaldino quienes a partir del año 2003 popularizaron el modelo de diseño instruccional ASSURE; este modelo les ofrece a los diseñadores una guía para la organización, administración y programación del diseño instruccional a través de la selección, utilización, aplicación y adquisición de medios y materiales didácticos (Ramírez y Ramírez, 2018).

A través de esta teoría, los individuos partícipes adquirieron el conocimiento necesario para el diseño de un curso, ya que en él se obtienen las etapas y las características del propio diseño ASSURE y se contempló que partiendo de sus conocimientos estas personas puedan ejercer un curso de manera exitosa (diseño e implementación).

De esta forma, las aportaciones de los autores resultaron ser indispensables para el desarrollo de la presente investigación, ya que los formadores internos requieren del desarrollo de un modelo instruccional y su correcta ejecución para la planificación de cursos, talleres o

diplomados que quieran realizar y al mismo tiempo cuenten con una base sólida para su ejecución.

A partir del contexto en el que se desarrolla la práctica, fue necesario abordar el concepto talento humano; Alles (2007) lo plantea como una sinergia entre talento y competencias al considerar el talento como la disposición de cierto número de competencias; como resultado de la propuesta, válida como sinónimo de talento el concepto competencia y alude que a través de ella se podrá alcanzar un performance para un puesto de trabajo. Por lo que, a partir de lo expresado por la autora este trabajo, se estructuró a partir de un conjunto de competencias tomando como base la conformación de los temas, con un fin específico.

Asimismo, el término formación fue muy necesaria en el taller, ya que fue un elemento indispensable que guio el proyecto curricular que aborda la formación del talento humano; en relación a este término, Alles (2019) argumenta que los expertos en el área de formación deben adaptar sus procedimientos de trabajo a los nuevos contextos, debido a los constantes cambios generacionales y así guiar sus programas de formación en relación a la estrategia organizacional en distintos periodos de tiempo (corto, mediano y largo plazo). Por ello se consideró como prerrequisito el conocimiento del curso a desarrollar, así como el dominio del contenido del tema a diseñar, ya que estos personajes son expertos en sus áreas y conocen las necesidades que presenta cada una de sus áreas.

Por otro lado, esta investigación se sustentó bajo el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), específicamente en el estándar: ECO563: constituida a partir del diseño de acciones formativas presenciales con enfoque de competencias (CONOCER,2023).

Estos estándares de competencias son entendidos como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se requieren para realizar una actividad en el ámbito laboral, social, gobierno o educativo, además de ser referente que permite evaluar las competencias y en su caso, obtener un certificado que lo respalde (CONOCER, 2023).

Por último, se fundamentó en la teoría de la andragogía adjudicada por Malcolm Knowles conocido por ser el padre de la educación de los adultos. Solís (2011) argumenta que Knowles introdujo esta teoría como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender; así mismo manifiesta que, en el caso de los entrenadores en su rol de facilitadores del aprendizaje deberán de utilizar esta teoría, debido a que estas personas necesitan de un proceso diferente para poder dirigir su aprendizaje.

En relación con lo anterior, Knowles y otros autores (citado en Montoya y Velázquez, 2018) manifiesta que para guiar su aprendizaje esta educación para adultos debe ser abordada a través de los siguientes principios:

1. *La necesidad de conocer al alumno:* conocer las características de los participantes como sus edades, ocupaciones, niveles de estudios etc.
2. *El concepto personal del alumno:* conocer la autopercepción de los participantes a través de sus participaciones o a través de la implementación de un test al inicio del curso.
3. *Su experiencia previa:* Indagar la ocupación, nivel de estudios y cursos que han tomado los participantes, con el propósito de conocer a partir de su experiencia los conocimientos que tengan sobre el tema.
4. *Su disposición para aprender:* Sondeo del interés de los participantes por aprender y fomentar su involucramiento en el curso.
5. *Su inclinación al aprendizaje:* Conocer sus expectativas por aprender.
6. *Su motivación para aprender:* Indagar sobre las razones para tomar el curso y los beneficios que esperan al término de este.

A partir de lo antes señalado, se consideró necesario abordar esta teoría, ya que el taller giró en torno a la formación del personal manual adulto, y por lo tanto se debe de guiar el aprendizaje de estas personas como corresponde, ya que estos individuos son la pieza esencial y fundamental del proyecto. Por ende, se volvió primordial el desarrollo del aprendizaje a partir de las características anteriormente descritas, en donde se percibe una diferencia entre la enseñanza de un adulto y la de un niño o joven, ya que estos individuos se encuentran en etapas de desarrollo completamente diferentes.

En síntesis, estas teorías guiaron el desarrollo de este taller que tuvo por finalidad el diseño de cursos con personas adultas que poseen características muy puntuales; por esta razón son considerados elementos esenciales que guiaron el sustento teórico y enmarcaron el camino que siguió el proyecto curricular.

3.5.3. Normativo y Legal

De acuerdo con el sustento normativo, esta investigación se apoyó en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2021), específicamente en el artículo 123 fracción

XIII; en ella se dictamina que las empresas, independientemente de su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

De igual forma, el artículo 153-A en la Ley Federal de Trabajo (2022) expresa esta obligación en el capítulo III bis “de la productividad, formación y capacitación de los trabajadores” en donde se estipula que toda empresa tiene la obligación de proporcionarle a todos sus trabajadores capacitaciones de acuerdo con los planes y programas estipulados para elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad en la organización.

Por otra parte, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019) en su artículo 20, manifiesta que las organizaciones deben de establecer los criterios y requisitos que deben de cumplir los instructores que desean impartir formación, capacitación o adiestramiento, supervisar su desempeño, expedir las autorizaciones conforme a las disposiciones jurídicas, realizar los registros correspondientes para su operación o cancelación.

3.6. Marco Metodológico

3.6.1. Diseño o Modelo para el Diseño

Este taller se diseñó a partir del modelo de diseño instruccional ASSURE, aplicado desde una educación híbrida comprendida como el desarrollo de sesiones en modalidades presenciales, virtuales (síncronas) y remotas-síncronas (entendida como las sesiones desarrolladas a través de una aplicación). Visto desde su uso en espacios virtuales (sesiones remotas síncronas y virtuales asíncronas), figura desde la perspectiva de Martínez (citado en Esquivel, 2014) como una guía para el diseño y conducción de la instrucción, que acompaña el aprendizaje al incorporar el uso de las Tecnologías de Información y comunicación (TIC) y la participación de los individuos.

De acuerdo con las necesidades detectadas y el propósito de formación, se consideraron elementos propios del modelo para la modalidad presencial, combinado con el uso de las TIC, pues, según sus orígenes, el modelo ASSURE surgió para ser utilizado en espacios presenciales; es decir, dentro de un salón de clases; sin embargo, con el paso de los años y los cambios sociales este ha ido evolucionando hasta incluir el uso de las tecnologías, por lo que el aprendizaje se ha vuelto más significativo. En relación con lo anterior, Esquivel (2014) manifiesta que este modelo permite a través del uso de las TIC una mejor comunicación, interacción y espacios de trabajo. Es por ello que, durante esta modalidad, el aprendizaje se desarrolló en un ambiente determinado en

donde la enseñanza se llevó a cabo de manera directa con los participantes y el uso de las tecnologías.

Por lo anterior, se describen las seis etapas establecidas del modelo ASSURE a partir de su acrónimo en su idioma original (inglés) los cuales son (Smaldino et al., 2007):

1. *Analizar las características de los participantes:* en esta etapa se detallan aspectos socioeconómicos, políticos y culturales, antecedentes escolares, edad, sexo, estilos de aprendizaje, sus hábitos de estudio y nivel de motivación, de los participantes, lo cual permitirá una adecuada planeación. Para responder estas preguntas se proponen realizar distintos cuestionamientos para dar una respuesta a dichas características: ¿qué tanto sabe el estudiante? ¿Qué necesita saber? ¿Qué estrategias y actividades educacionales son las más adecuadas? Esta etapa es fundamental, ya que a través de su respuesta el docente se encuentra listo para pasar a la siguiente etapa.
2. *Establecimiento de objetivos:* Los autores mencionan que si el alumno tiene claridad de lo que se espera de lo que se espera de él mantiene una participación más activa. Por su parte, Belloch (2014) manifiesta que estos objetivos determinan los resultados que los participantes deben alcanzar al realizar el curso y el grado en el que serán cumplidos.
3. *Selección de estrategias, tecnologías, medios y materiales:* Para esta etapa, los autores señalan que la asignación del docente consiste en construir un puente entre estos dos puntos, la selección de las estrategias de instrucción apropiadas, las tecnologías y los medios para posteriormente elegir los materiales para la implementación elegidas por el docente.
4. *Organizar el escenario de aprendizaje:* En esta etapa Belloch (2014) argumenta la necesidad de crear un escenario que propicie el aprendizaje considerando los medios y materiales seleccionados. Por otra parte, hace hincapié en la revisión de los materiales especialmente cuando son utilizados en un ambiente virtual.
5. *Participación de los participantes:* En esta etapa es necesario que el estudiante comprenda, analice y sintetice la información lo cual requiere de una participación activa y comprometida para el cumplimiento de los objetivos del curso.
6. *Evaluación y revisión de la implementación y resultados del aprendizaje:* Con respecto a esta última etapa, estos autores manifiestan que es muy importante realizarla, ya que a

través de ella se evalúa el logro de los objetivos de aprendizaje, el proceso de la misma instrucción y el impacto del uso de los medios tecnológicos.

En este sentido, este modelo instruccional es considerado como flexible, ya que permite su implementación en diversos ambientes de aprendizaje; por esta razón, se abordaron sus etapas para una modalidad híbrida, comprendida como la aplicación de sesiones remotas, virtuales y presenciales. Además de ello, este modelo, le permite a los diseñadores e implementadores conocer a los participantes a través de su análisis y posteriormente crear sus materiales de acuerdo con las características previamente identificadas.

Por otra parte, es importante señalar de acuerdo con el componente curricular en el que se sustenta el presente proyecto, se tomaron varios aspectos a nivel metodológico como referentes correspondientes a cada elemento propio del diseño; en este sentido, para el diseño de la competencia curricular se tomó la decisión de emplear la metodología de Tobón (2017), la cual se basa en la formulación de competencias, comprendidas como acciones integrales de identificación, interpretación, argumentación y resolución de problemas en diversos contextos (personal, familiar, social, laboral-profesional etc.) a través de la integración del saber ser, el saber hacer y el saber conocer. Con el fin de ilustrar esto último, se ejemplifica la competencia general del proyecto:

“Diseñar un taller para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia EC0563 del CONOCER y las fases del diseño instruccional, para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Bórquez.”

Con respecto al diseño del perfil de egreso, se empleó la metodología de Tobón (2017), el cual describe la competencia general a partir saberes (saber ser, saber hacer y saber conocer) descritos que tendrán la y los egresados del proyecto. En cuanto a la selección del contenido se consideraron tres aspectos: relevancia, viabilidad y congruencia con el enfoque del diseño curricular. Estos aspectos se tomaron en cuenta según el planteamiento de Arnaz (1990), quien señala que no todos los contenidos son relevantes para alcanzar los objetivos del currículo, de tal forma que entre los contenidos pertinentes no todos son viables y congruentes al enfoque del diseño.

Respecto a la organización de los contenidos, se eligió la organización por proyecto, conformado por todos los temas que integra el contenido; en este sentido, el proyecto se derivó de la agrupación de los temas que se originaron a partir de las intenciones curriculares, para ello, se

utilizó la metodología de Díaz Barriga et al. (1990), la cual consiste en agrupar aquellos conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas entre sí y en el caso particular del proyecto, generar los temas en relación con dicha agrupación.

Finalmente, en cuanto a la estructuración del contenido, se fundamentó a través de la metodología de Díaz Barriga et al. (1990), ya que los contenidos fueron agrupados a partir de los temas derivados de las intenciones curriculares.

3.6.2. Descripción del Escenario Donde se Desarrolló el Proyecto

El escenario donde se desarrolló el presente proyecto fue en las aulas de proyección del Campus Náinari, el cual se localiza en la zona noreste de la ciudad, por la calle Antonio Caso y Eusebio Kino, a espaldas de la laguna del Náinari. Cuenta con una superficie total de 240.360.30 m², de la cual 130.854.81 m² corresponde al área construida, aunado a ello, este campus es considerado como el de mayor extensión territorial.

En relación con el equipamiento, las aulas de proyección se encuentran acondicionadas y equipadas con mesas y sillas, proyectores, acetatos, televisiones, combo DVD/VHS y computadoras; además cuentan con una capacidad de retención de 45 personas. Por otro lado, es importante señalar que además de este equipo ofrecido por el mismo campus, el docente quien gestiona el permiso para el uso de las aulas de proyección puede solicitar otro tipo de equipos como lo son películas, proyectores de transparencias los cuales serán instalados por un auxiliar de laboratorio antes de ser utilizadas. En relación con lo anterior y el equipamiento de las aulas estos edificios están equipados con servicios Wi-Fi (ITSON, 2022).

Para concluir esta sección, es importante señalar que para el uso de dichas aulas estas tienen que ser solicitadas con anticipación para posteriormente agendar una cita y revisar los días y horarios disponibles para su uso, generalmente dichas solicitudes son generadas por los propios docentes.

3.6.3. Enfoque Metodológico

El presente proyecto se realizó bajo un enfoque metodológico de tipo cualitativo, debido a que su intervención se realiza a partir de la recolección de las perspectivas y opiniones de los participantes considerando sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros

aspectos de tipo subjetivo (Baptista, et al., 2014) que nutren la investigación en comparación con los otros enfoques.

Por otro lado, el paradigma de esta investigación cualitativa según Martínez (2013) se encuentra centrada en el desarrollo de conceptos para la comprensión de los fenómenos sociales a través de las intenciones, experiencias y opiniones de los participantes utilizando diversos medios como los son entrevistas, historias de vida, rutinas, textos históricos entre otros.

Dentro del paradigma, se decidió enfocarse en la comprensión de los sucesos a partir de la opinión y experiencia de los participantes en el taller, a partir de tres intervenciones, siendo estos antes, durante y después de la implementación de este. Por esta razón, este enfoque permitió que, a través de su aplicación se obtuvieron datos explícitos en cuanto a las emociones, experiencias y significados de los participantes con respecto al taller y su futura aplicación en la empresa.

En consecuencia, se determinó trabajar bajo la metodología investigación-acción, ya que esta según González-Lloret (2013) pretende cambiar y mejorar una práctica o la situación que se está estudiando a través de las opiniones y perspectivas de las personas involucradas en la investigación; por ende, los resultados obtenidos a través de las aportaciones de los participantes conducen a la mejora de las prácticas durante y después del proceso de investigación lo cual permite el análisis de los resultados en los tres momentos antes mencionados.

Por otro lado, la Universidad de Colima (2022) argumenta que esta metodología estudia una problemática social que demanda una solución e impacta a un determinado grupo de personas, comunidades o empresas.

3.6.4. Características de los Participantes: Población, Muestra y Sujetos

Lepkoski, 2008 (citado por Baptista, et al., 2014) define el término población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones; en este sentido, la población está compuesta por los trabajadores que actualmente laboran en la empresa Campos Borquez.

Para efecto de la presente investigación, se decidió realizar la muestra no probabilístico por conveniencia; Hernández y Carpio (2019) definen este tipo de muestra como un método para conseguir muestras representativas mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos, de tal forma que cumplan con ciertas características del interés del investigador; por ello, la muestra en

la fase de implementación estuvo compuesta por 12 trabajadores, 10 mujeres y dos hombres, seleccionado de manera intencional a partir de los requerimientos del proyecto y la empresa.

El sujeto según Gurdián-Fernández (2011) es aquel que actúa y construye el mundo donde vive. Por consiguiente, los sujetos en la fase de implementación del grupo focal se encuentran conformados por tres participantes, un hombre y dos mujeres trabajadores de la empresa Campos Borquez, quienes fueron seleccionados de forma aleatoria por la empresa para su participación en esta segunda etapa.

En cuanto a las características de los participantes se estima que su edad oscila entre los 26 y 41 años; además de ello es importante señalar que estos trabajadores cuentan con cursos de capacitación técnica, de habilidades gerenciales y de liderazgo. Así mismo se estima que el 80% de la muestra son profesionistas con carrera terminada, el otro 20% corresponden a trabajadores con formación básica y media superior.

Por otro lado, se requirió de la participación de los sujetos involucrados en el diseño e implementación del taller, por lo que el equipo de diseñadores estuvo conformado por dos doctoras del Instituto Tecnológico de Sonora y una estudiante de maestría.

3.6.5. Descripción de las Técnicas de Investigación para la Intervención

Un instrumento de investigación según Arias (2020) se concibe como aquel mecanismo que el investigador usa para obtener información de una muestra seleccionada (participantes). En relación a la presente memoria, se han diseñado diversos instrumentos específicamente enfocados en la elaboración de guiones de entrevista, en este sentido, Lázaro (2021) manifiesta que esta técnica está compuesta por la redacción de preguntas abiertas con un orden específico y una estructura secuencial; por tanto, el entrevistador realiza las mismas preguntas con la misma formulación y en el mismo orden, lo que garantiza una variedad de disposición de preguntas sin alterar la respuesta de los participantes.

Para efecto del presente proyecto, se diseñó en una primera intervención un guion de entrevista denominado “Procedimiento de identificación de la necesidad” (ver Apéndice D) dirigido a la gerente de cultura y desempeño humano; esta técnica, desde la perspectiva de Espinoza (2020), brinda al entrevistado la oportunidad de proporcionar información a través de la narración; por ende, el entrevistador obtiene descripción más detallada y amplia sobre los cuestionamientos realizados. En este sentido, la entrevista está diseñada a partir de 14 preguntas

estructuradas, cuya finalidad fue identificar las acciones realizadas para la identificación de la necesidad, así como también, conocer algunos aspectos puntuales sobre la empresa, su funcionamiento y las características de los trabajadores.

En cuanto a la segunda intervención se diseñaron cuatro guiones de entrevista estructurada denominados “Percepciones, experiencias y conocimiento del diseño de cursos” (ver Apéndice E), “Opinión y percepción del diseño de cursos” (ver Apéndice F), “Aprendizajes, logros, experiencias y participación del diseño de cursos” (ver Apéndice G y H), “Encuesta a desarrolladores/facilitadores” (ver Apéndice H).

De acuerdo con su ejecución, los tres primeros guiones (ver Apéndices E, F y G) corresponden a tres intervenciones que se realizaron antes (primer momento), durante (segundo momento) y después (tercer momento) de la implementación del proyecto para el desarrollo de la técnica “Focus group diseño de cursos para la formación del talento humano”, cuyo objetivo fue la recopilación de la información a través de las percepciones, experiencias, conocimientos, expectativas y opiniones de los participantes sobre el taller durante estas tres intervenciones:

- Primera intervención, “Percepciones, experiencias y conocimiento del diseño de cursos”: este instrumento (ver Apéndice E) está compuesto por 13 preguntas estructuradas a partir de dos áreas, la primera se encuentra enfocada en las percepciones y expectativas de los participantes sobre el diseño de cursos antes de su implementación y la segunda se encuentran cuestionamientos referentes a preguntas exploratorias de conocimiento que poseen los participantes antes cursar este taller. Por lo que este guion tuvo por objetivo conocer las percepciones, expectativas y conocimientos previos de los participantes sobre el diseño de cursos antes de su implementación.
- Segunda intervención, “Opinión y percepción del diseño de cursos”: este segundo instrumento (ver Apéndice F) está compuesto por 14 preguntas diseñadas a partir de tres áreas, la primera dirigida a las opiniones y percepciones de los participantes sobre el taller en su fase de implementación; la segunda está compuesta por cuestionamientos referentes a los aprendizajes que han adquirido y por último cuestionamientos referentes a su participación durante la fase de implementación; por esta razón, el objetivo de este instrumento se centró en la obtención de información sobre la opinión, percepción, aprendizajes y participación de los participantes durante la implementación del taller.

- Tercera intervención, “Aprendizajes, logros, experiencias y participación del diseño de cursos”: este tercer instrumento (ver Apéndice G) está compuesto por 12 preguntas diseñadas a partir de tres áreas, la primera se elaboró a partir de las opiniones de los participantes con respecto a la implementación del taller; la segunda área compuesta por los aprendizajes y logros adquiridos al finalizar el taller y la tercera incorpora cuestionamientos acerca de las experiencias y participación de los participantes. Por ende, este guion de preguntas tuvo por objetivo conocer las opiniones de los participantes respecto al taller en su etapa finalizada, los aprendizajes, logros adquiridos, y su conclusión acerca de su experiencia y participación.

El cuarto instrumento “Encuesta a desarrolladores/facilitadores” (ver Apéndice H) corresponde a un guion de preguntas, dirigido a los diseñadores/implementadores del taller, construido a partir de 10 preguntas cuyo objetivo fue indagar sobre la participación e involucramiento de los sujetos durante las sesiones en las modalidades presenciales, virtuales (síncronas, asíncronas) y remotas; además de conocer, a partir de la opinión de los desarrolladores el diseño del taller.

3.6.6. Técnicas de Recolección para el Diagnóstico de la Necesidad

Para efecto de las técnicas de recolección de la información sobre la necesidad manifestada, se efectuó en primera instancia una junta virtual con todos los agentes involucrados en el desarrollo del proyecto; estaban presentes los encargados de las áreas de recursos humanos, del área de cultura y desempeño y de comunicación pertenecientes a la empresa Campos Borquez, el encargado de la Fundación Borquez Schwarzbeck y la supervisora de la práctica del Instituto Tecnológico de Sonora con el fin de escuchar sus requerimientos para la elaboración del taller y algunas cuestiones muy específicas con respecto a tiempos y alcance del proyecto para posteriormente lanzar una propuesta.

Posteriormente, se realizó una entrevista virtual semiestructurada con la encargada del departamento de cultura y desempeño para conocer acerca del procedimiento e identificación realizada de la necesidad a trabajar; así mismo se indagó sobre la alianza con la Fundación Schwarzbeck, la organización de la empresa, cuestiones referentes a los participantes y posibles elementos a considerar para el desarrollo del proyecto.

3.6.7. Etapas o Procedimientos del Proyecto

El presente proyecto, se diseñó a partir del modelo de diseño instruccional ASSURE, por tal motivo, se requirió del desarrollo de las seis etapas que integran dicho modelo. A continuación, se describen las etapas del taller de acuerdo con el modelo:

1. Analizar las características de los participantes

En esta primera etapa se consideraron las características de los participantes del taller; en relación con lo anterior, la muestra estuvo compuesta de 12 participantes cuya edad oscila entre los 25 y 34 años; en relación con su nivel de estudios el 80% cuenta con una licenciatura concluida y el 20% restante tienen formación en el nivel básico y medio superior.

En cuanto a los antecedentes de formación, estos participantes han tenido capacitaciones técnicas y habilidades gerenciales y de liderazgo por lo cual, se infiere que hay un precedente que respaldan sus conocimientos.

2. Establecimiento de objetivos

En relación con los objetivos del taller, es importante señalar que surgió a partir de la opinión de un grupo de expertos en el diseño, quienes a través de sus aportaciones delimitaron la siguiente competencia: Diseñar un taller para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia ECO563 de conocer y las fases del diseño instruccional para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Borquez.

3. Selección de estrategias, tecnologías, medios y materiales

Para esta tercera etapa, se gestionó una división del trabajo con el grupo de expertos quienes a partir de los temas propuestos para el taller y los objetivos redactados para cada tema; por otro lado, se plasmaron las estrategias, tecnologías, medios y materiales necesarios para cada contenido. En ese sentido cada tema se encuentra plasmado a través de un formato de diseño instruccional correspondiente al modelo ASSURE y los elementos antes mencionados. Asimismo, es importante manifestar que esta selección de estrategias, tecnologías, medios y materiales, correspondiente a la fase de diseño implicó un proceso minucioso de documentación a través de diversas fuentes para dar veracidad al contenido abordado.

4. Organizar el escenario de aprendizaje

En cuanto al escenario de aprendizaje, este se dividió en tres vertientes; por un lado, tenemos la parte presencial que se desarrolló en las aulas de proyección del campus Náinari

perteneciente al Instituto Tecnológico de Sonora quienes de acuerdo con su infraestructura ofrecieron sus instalaciones para las sesiones presenciales contempladas en el contenido.

El segundo escenario se desarrolló en las instalaciones de la empresa de a través de una sesión completamente virtual, en la cual, los participantes desde sus áreas de trabajo delimitaron un tiempo para el desarrollo de la sesión.

El tercer escenario se originó desde la virtualidad, a través de la plataforma “Google Classroom” donde se almacenaron los contenidos abordados para las sesiones virtuales como materiales de lectura, actividades, presentaciones, formatos de diseño, videos, cuadros comparativos, etc.

5. Participación de los participantes

De acuerdo con el contenido del taller, se determinó junto con el grupo de expertos la gestión de la participación activa de los participantes a través del trabajo individual colaborativo y por asesorías individuales, y la realización de las actividades diseñadas para incrementar su participación mediante el diálogo y discusión generando el éxito del taller.

6. Evaluación y revisión de la implementación y resultados del aprendizaje

En relación con la evaluación y resultados del aprendizaje este se ejecutó a través de la entrega del producto final que consta de la entrega del diseño de un curso considerando los elementos vistos durante la implementación como la redacción de competencias, una lista de recursos educativos, establecimiento de contenidos: temas y subtemas, diseño de actividades de enseñanza y aprendizaje, esbozo del plan de evaluación, especificar las estrategias y técnicas de enseñanza y aprendizaje.

3.6.8. Procedimientos

En esta sección se describen los procedimientos a realizar para la recolección de la información, el procesamiento de la información y análisis de datos.

3.6.8.1. Recolección de la Información. Con el fin de indagar a través de la recolección de la información se realizó un primer acercamiento formal con la empresa a través de la gerenta de cultura y talento, quien proporcionó información muy importante acerca de la detección de la necesidad por parte de la misma empresa y brindó información específica sobre los participantes, la infraestructura y elementos necesarios para conocer con mayor profundidad los requerimientos de la organización en relación con el proyecto.

Por otra parte, se realizaron juntas virtuales con los docentes del Instituto Tecnológico de Sonora quienes gestionaron el proyecto a través de la vinculación directa con la empresa Campos Borquez para determinar los contenidos del proyecto y la división del trabajo a realizar para la conformación de grupos de expertos.

Seguidamente se procedió al diseño del taller, para posteriormente ser presentada a la empresa y considerar sus opiniones en cuanto a los contenidos y tiempos estipulados. Durante esta presentación se discutieron varios puntos y se tomó la decisión de realizar una contrapropuesta, en consideración a los comentarios y requerimientos, días más tarde, fue presentada y aprobada.

Después de ello, se realizaron otras sesiones de juntas virtuales con el grupo de expertos quienes procedieron a hacer la división del trabajo a partir del contenido propuesto para la elaboración de las actividades, estrategias, técnicas, medios y materiales para las sesiones tanto virtuales, presenciales y remotas.

Posteriormente, se establecieron las fechas correspondientes para su implementación considerando los contenidos previamente establecidos, más adelante fueron presentadas ante la empresa quienes aprobaron dichos tiempos y estuvieron de acuerdo con el diseño final.

3.6.8.2. Procesamiento de la información y análisis de datos. Para la realización de procesamiento de la información y análisis de datos, se utilizó el programa Atlas T.I, ya que es considerada una herramienta de apoyo para el proceso de análisis de datos cualitativos de gran tamaño lo que permite la facilidad del manejo de los resultados a través de datos codificados, categorizaciones por ítems o áreas y su visualización a través de organizadores que permiten la comprensión de la información obtenida.

En relación con el análisis generado, se utilizó este programa para analizar las percepciones, experiencias, conocimientos, expectativas y opiniones de los participantes sobre el taller a través del grupo focal, así como el análisis de cuestionario dirigido al grupo diseñador sobre la participación e involucramiento de los sujetos durante las sesiones en sus diversas modalidades y la opinión de estas personas sobre el diseño del taller.

3.6.9. Diseño de la Propuesta

A continuación, se presenta el diseño de la propuesta realizada, a través del diseño de las intenciones del currículo estructuradas a partir del perfil de egreso, selección del contenido,

planteamiento del taller y el esquema de organización del contenido. Asimismo, se presenta la creación de formatos con los elementos del modelo de diseño instruccional ASSURE divididos de acuerdo con los temas correspondientes al taller.

De esta forma, el presente proyecto, tiene como objetivo el diseño de un curso para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia ECO563 del conocer y las fases del diseño instruccional para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Borquez; por tal motivo, esta propuesta fue creada a partir del diseño de un taller con duración de 38 horas, divididas en cuatro temas y distribuidas a partir de siete sesiones bajo la modalidad híbrida, por lo que, se incluyen sesiones presenciales, virtuales (actividades en plataforma) y remotas (sesiones síncronas a través de la aplicación Google meet).

3.6.9.1. Planteamiento de Intencionalidades. Competencia del proyecto curricular: Al finalizar el taller las y los participantes diseñarán un curso para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia EC0563 del CONOCER y las fases del diseño instruccional, para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Borquez.

Aprendizajes esperados:

- Analiza el diseño instruccional, considerando los modelos de diseño instruccional y las fases para el diseño de cursos de formación.
- Diseña una competencia considerando sus elementos de construcción, para el diseño de cursos de formación.
- Selecciona estrategias didácticas, técnicas y actividades considerando las características de los participantes y otros criterios para la creación de cursos de formación.

3.6.9.2. Perfil de Egreso. Perfil de egreso del diseño de cursos para la formación del talento humano para la empresa Campos Borquez en el Estado de Sonora: Al concluir el diseño de cursos para la formación de talento humano, el participante debe de poseer las siguientes características:

Tabla 2
Perfil de egreso

Competencia: Diseño de un taller para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia ECO563 del conocer y las fases del diseño instruccional para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Bórquez.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Comprende el significado y las fases del diseño instruccional.	Examina las fases del diseño instruccional.	Reconoce la importancia del modelo instruccional para el diseño de cursos.
Comprende los modelos de diseño instruccional: <ul style="list-style-type: none"> ● ASSURE ● ADDIE ● Dick, Carey y Carey ● Morrison, Ross y Kemp 	Selecciona a través del diseño de un curso, un modelo de diseño instruccional para la construcción de este.	Disposición de nuevos saberes que le permitan el diseño de cursos para futuras intervenciones en la empresa.
Identifica las etapas correspondientes de los modelos instruccionales: <ul style="list-style-type: none"> ● ASSURE ● ADDIE ● Dick, Carey y Carey ● Morrison, Ross y Kemp 	Aplica los conocimientos adquiridos a través del diseño de su curso considerando los elementos esenciales de los modelos de diseño instruccional.	Responsabilidad durante el desarrollo del curso considerando las fases requeridas en el modelo de diseño instruccional elegido.
Analiza el modelo ERCA y el aprendizaje de los adultos (andragogía) en la capacitación.	Reflexiona los elementos del modelo ERCA y el aprendizaje de los adultos (andragogía).	Reconoce la importancia del modelo ERCA y la andragogía en el diseño de cursos.
Identifica las fases del modelo ERCA.	Emplea las fases del modelo ERCA durante el diseño de un curso.	Mantiene la objetividad durante el empleo de las fases del modelo ERCA durante el diseño del curso a ejecutar.
Identifica los elementos de competencia según Tobón.	Utiliza durante la redacción de la competencia los elementos que la integran según Tobón.	Mantiene la objetividad durante la redacción de la competencia y los elementos que la integran según Tobón.
Identifica los tipos de contenidos que se desarrollan en las capacitaciones:	Elabora una competencia general a partir del tema del curso a desarrollar.	Adopta una postura crítica en la redacción de las competencias durante el diseño de su curso considerando los tipos de conocimientos.

Competencia: Diseño de un taller para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia ECO563 del conocer y las fases del diseño instruccional para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Bórquez.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> ● Declarativo (saber ser) ● Procedimental (saber hacer) ● Actitudinal (saber conocer) 		
Identifica los estilos de aprendizaje según el modelo Vark.	Selecciona a través de criterios de selección los estilos de aprendizaje a utilizar en el diseño del curso.	Reconoce la importancia del reconocimiento de los estilos de aprendizaje.
Analiza las estrategias por competencias: <ul style="list-style-type: none"> ● ABP ● Método de proyectos ● Método de casos 	Selecciona las estrategias de enseñanza y aprendizaje para el diseño del curso.	Valora la importancia de las estrategias por competencia en el diseño de curso.
Identifica las técnicas de enseñanza-aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> ● Demostrativas ● Diálogo ● Propuestas por Díaz Barriga 	Selecciona las técnicas de enseñanza y aprendizaje para el diseño del curso.	Disposición de nuevos saberes que le permitan la integración de las técnicas de enseñanza y aprendizaje durante el diseño de su curso.
Analiza el formato del diseño instruccional.	Elabora el diseño de un curso a partir de un formato de diseño instruccional.	Reconoce la importancia del formato de diseño instruccional para el diseño de cursos.
Comprende los elementos que integra el formato de diseño instruccional de un curso.	Construye el diseño de un curso a partir del formato de diseño instruccional.	Reconoce los elementos que integran el formato de diseño instruccional.

3.6.9.3. Seleccionar el Contenido. El contenido marcado con el color amarillo corresponde a los saberes eliminados a partir de los parámetros relevancia, viabilidad y congruencia (ver Tabla 3).

Tabla 3
Selección del contenido

Saberes derivados de las finalidades	¿Es relevante para el propósito?	¿Es viable?	¿Es congruente con el enfoque?
	SÍ / NO	SÍ / NO	SÍ / NO
Diseño de cursos para la formación del talento humano			
Diseño de cursos para la formación del talento humano a través de las etapas requeridas en el modelo ASSURE			
Conocimientos			
Comprende el significado y las fases del diseño instruccional.	✓	✓	✓
Comprende los modelos de diseño instruccional:			
<ul style="list-style-type: none"> ● ASSURE ● ADDIE ● Dick, Carey y Carey ● Morrison, Ross y Kemp 	✓	✓	✓
Identifica las etapas correspondientes de los modelos instruccionales:			
<ul style="list-style-type: none"> ● ASSURE ● ADDIE ● Dick, Carey y Carey ● Morrison, Ross y Kemp 	✓	✓	✓
Identifica las modalidades educativas - modelo multimodal.	x	x	x
Identifica los estándares de competencia laboral del CONOCER relacionadas con el DI (EC0301, EC0563, EC0564).	x	x	x
Analiza el modelo ERCA y el aprendizaje de los adultos (andragogía) en la capacitación.	✓	✓	✓

Saberes derivados de las finalidades	¿Es relevante para el propósito?	¿Es viable?	¿Es congruente con el enfoque?
	SÍ / NO	SÍ / NO	SÍ / NO
Identifica las fases del modelo ERCA.	✓	✓	✓
Identifica los elementos de competencia según Tobón.	✓	✓	✓
Identifica los tipos de contenidos que se desarrollan en las capacitaciones:			
• Declarativo (saber ser)	✓	✓	✓
• Procedimental (saber hacer)			
• Actitudinal (saber conocer)			
Identifica los estilos de aprendizaje según el modelo Vark.	✓	✓	✓
Analiza las estrategias por competencias:			
• ABP	✓	✓	✓
• Método de proyectos			
• Método de casos			
Identifica las técnicas de enseñanza-aprendizaje:			
• Demostrativas	✓	✓	✓
• Diálogo			
• Propuestas por Díaz Barriga			
Analiza el formato del diseño instruccional	✓	✓	✓
Comprende los elementos que integra el formato de diseño instruccional de un curso.	✓	✓	✓
Habilidades			
Examina las fases del diseño instruccional.	✓	✓	✓

Saberes derivados de las finalidades	¿Es relevante para el propósito?	¿Es viable?	¿Es congruente con el enfoque?
	SÍ / NO	SÍ / NO	SÍ / NO
Selecciona a través del diseño de un curso, un modelo de diseño instruccional para la construcción de este.	✓	✓	✓
Aplica los conocimientos adquiridos a través del diseño de su curso considerando los elementos esenciales de los modelos de diseño instruccional.	✓	✓	✓
Selecciona las modalidades educativas - modelo multimodal para el diseño del curso.	x	x	x
Desarrolla los estándares de competencia laboral del CONOCER relacionadas con el diseño instruccional (EC0301, EC0563, EC0564).	x	x	x
Reflexiona los elementos del modelo ERCA y el aprendizaje de los adultos (andragogía).	✓	✓	✓
Emplea las fases del modelo ERCA durante el diseño de un curso.	✓	✓	✓
Utiliza durante la redacción de la competencia los elementos que la integran según Tobón.	✓	✓	✓
Elabora una competencia general a partir del tema del curso a desarrollar	✓	✓	✓
Selecciona a través de criterios de selección los	✓	✓	✓

Saberes derivados de las finalidades	¿Es relevante para el propósito?	¿Es viable?	¿Es congruente con el enfoque?
	SÍ / NO	SÍ / NO	SÍ / NO
estilos de aprendizaje a utilizar en el diseño del curso.			
Selecciona las estrategias de enseñanza y aprendizaje para el diseño del curso.	✓	✓	✓
Selecciona las técnicas de enseñanza y aprendizaje para el diseño del curso.	✓	✓	✓
Elabora el diseño de un curso a partir de un formato de diseño instruccional.	✓	✓	✓
Construye el diseño de un curso a partir del formato de diseño instruccional.	✓	✓	✓
Actitudes			
Reconoce la importancia del modelo instruccional para el diseño de cursos.	✓	✓	✓
Disposición de nuevos saberes que le permitan el diseño de cursos para futuras intervenciones en la empresa.	✓	✓	✓
Responsabilidad durante el desarrollo del curso considerando las fases requeridas en el modelo de diseño instruccional elegido.	✓	✓	✓
Reconoce la importancia de la selección de las modalidades educativas - modelo multimodal para el diseño del curso	x	x	x
Valora la importancia del desarrollo de los	x	x	x

Saberes derivados de las finalidades	¿Es relevante para el propósito?	¿Es viable?	¿Es congruente con el enfoque?
	SÍ / NO	SÍ / NO	SÍ / NO
estándares de competencia laboral del CONOCER relacionadas con el diseño instruccional (EC0301, EC0563, EC0564).			
Reconoce la importancia del modelo ERCA y la andragogía en el diseño de cursos.	✓	✓	✓
Mantiene la objetividad durante el empleo de las fases del modelo ERCA durante el diseño del curso a ejecutar.	✓	✓	✓
Mantiene la objetividad durante la redacción de la competencia y los elementos que la integran según Tobón.	✓	✓	✓
Adopta una postura crítica en la redacción de las competencias durante el diseño de su curso considerando los tipos de conocimientos.	✓	✓	✓
Reconoce la importancia del reconocimiento de los estilos de aprendizaje.	✓	✓	✓
Valora la importancia de las estrategias por competencia en el diseño de curso.	✓	✓	✓
Reconoce la importancia del formato de diseño instruccional para el diseño de cursos	✓	✓	✓
Reconoce los elementos que integran el formato de diseño instruccional.	✓	✓	✓

3.6.9.4. Determinar los Contenidos (planteamiento del taller, ver Tabla 4).

Tabla 4

Planteamiento del taller

Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Temas	Taller
Comprende el significado y las fases del diseño instruccional.	Examina las fases del diseño instruccional.	Reconoce la importancia del modelo instruccional para el diseño de cursos.		
Comprende los modelos de diseño instruccional: <ul style="list-style-type: none"> • ASSURE • ADDIE • Dick, Carey y Carey • Morrison, Ross y Kemp 	Selecciona a través del diseño de un curso, un modelo de diseño instruccional para la construcción de este.	Disposición de nuevos saberes que le permitan el diseño de cursos para futuras intervenciones en la empresa.	Diseño instruccional para la formación del talento humano.	Diseño de cursos para la formación del talento humano.
Identifica las etapas correspondientes de los modelos instruccionales: <ul style="list-style-type: none"> • ASSURE • ADDIE • Dick, Carey y Carey 	Aplica los conocimientos adquiridos a través del diseño de su curso considerando los elementos esenciales de los modelos diseño instruccional.	Responsabilidad durante el desarrollo del curso considerando las fases requeridas en el modelo de diseño instruccional elegido.		

Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Temas	Taller
<ul style="list-style-type: none"> Morrison, Ross y Kemp 				
Analiza el modelo ERCA y el aprendizaje de los adultos (andragogía) en la capacitación.	Reflexiona los elementos del modelo ERCA y el aprendizaje de los adultos (andragogía).	Reconoce la importancia del modelo ERCA y la andragogía en el diseño de cursos.		
Identifica las fases del modelo ERCA.	Emplea las fases del modelo ERCA durante el diseño de un curso.	Mantiene la objetividad durante el empleo de las fases del modelo ERCA durante el diseño del curso a ejecutar.	Modelo ERCA y	
Identifica los elementos de competencia según Tobón.	Utiliza durante la redacción de la competencia los elementos que la integran según Tobón.	Mantiene la objetividad durante la redacción de la competencia y los elementos que la integran según Tobón.	modelo por	competencias.
Identifica los tipos de contenidos que se desarrollan en las capacitaciones:	Elabora una competencia general a partir del tema del curso a desarrollar.	Adopta una postura crítica en la redacción de las competencias durante el diseño de su curso		
<ul style="list-style-type: none"> Declarativo (saber ser) 				

Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Temas	Taller
<ul style="list-style-type: none"> ● Procedimental (saber hacer) ● Actitudinal (saber conocer) 		considerando los tipos de conocimientos.		
Identifica los estilos de aprendizaje según el modelo Vark.	Selecciona a través de criterios de selección los estilos de aprendizaje a utilizar en el diseño del curso.	Reconoce la importancia del reconocimiento de los estilos de aprendizaje.		
Analiza las estrategias por competencias: <ul style="list-style-type: none"> ● ABP ● Método de proyectos ● Método de casos 	Selecciona las estrategias de enseñanza y aprendizaje para el diseño del curso.	Valora la importancia de las estrategias por competencia en el diseño de curso.	Estilos de aprendizaje, estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje.	
Identifica las técnicas de enseñanza-aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> ● Demostrativas ● Diálogo 	Selecciona las técnicas de enseñanza y aprendizaje para el diseño del curso.	Disposición de nuevos saberes que le permitan la integración de las técnicas de enseñanza y aprendizaje durante		

Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Temas	Taller
<ul style="list-style-type: none"> Propuestas por Díaz Barriga 		el diseño de su curso.		
Analiza el formato del diseño instruccional.	Elabora el diseño de un curso a partir de un formato de diseño instruccional.	Reconoce la importancia del formato de diseño instruccional para el diseño de cursos.	Formato de diseño instruccional.	
Comprende los elementos que integra el formato de diseño instruccional de un curso.	Construye el diseño de un curso a partir del formato de diseño instruccional.	Reconoce los elementos que integran el formato de diseño instruccional.		

3.6.9.5. Esquema de Organización del Contenido (ver Figura 9).

Figura 9

Organización del contenido del taller



3.6.9.6. Formato del Taller y Evaluación del Contenido. En relación al formato de diseño y evaluación del taller se tomaron en consideración los elementos propios del modelo de diseño instruccional ASSURE en la modalidad híbrida, es decir combina sesiones presenciales y virtuales; de tal forma que en la Tabla 5 (Apéndice K) se presenta una tabla englobando los aspectos generales del taller como el nombre del mismo, los nombres de los desarrolladores, la fecha de implementación y su finalización, por otro lado se incluye la competencia a la que contribuye el taller, la duración, el contenido temático, tipo de participación, el producto generado, así como la evaluación correspondiente a las sesiones y su ponderación.

3.6.9.7. Formatos de Actividades, Estrategias, Materiales Didácticos, Duración y Criterios de Evaluación. Por otro lado en las Tablas 6,7, 8, 9, 10, 11 y 12 (Apéndices L, M, N, Ñ, O, P, Q) se visualiza el contenido de cada sesión especificando la modalidad correspondiente (síncrona- asíncrona), el nombre de los temas, la duración, la intención del aprendizaje, así como las actividades de aprendizaje a realizar tanto para el instructor como los participante, las

estrategias o técnicas didácticas y finalmente se especifica la duración de la sesión y de las actividades a desarrollar (en las sesiones síncronas se destina un periodo de receso para el descanso de los participantes).

3.6.9.8. Propuesta de Evaluación.

3.6.9.8.1. Objeto de Evaluación. El objeto de evaluación es el diseño y la implementación del “Diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos para la empresa Campos Borquez en el Estado de Sonora”, el cual tiene como competencia el diseño de un curso para la formación del talento humano con base en el estándar de competencia ECO563 del CONOCER y las fases del diseño instruccional, para potencializar el desarrollo personal de la organización Campos Bórquez.

3.6.9.8.2. Finalidad de la Evaluación. La finalidad de la evaluación radica en obtener información a través del modelo Context, Input, Process, Product (C.I.P.P) que permita la perfección del “Diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos para la empresa Campos Borquez en el Estado de Sonora” a partir de las áreas diseño e implementación; es decir, qué contenidos, habilidades y actitudes deben ser modificados, cuáles deben ser añadidos y cuáles deben ser eliminados. Así mismo, a través de esta propuesta, se prevé la verificación y el alcance de la implementación del taller y las adecuaciones que este pudiera tener para su uso de manera continua.

3.6.9.8.3. Características. A continuación, se presenta una lista con las características seleccionadas de manera precisa a partir de la estructuración que presenta para su evaluación, así como una descripción de cómo serán abordadas.

- Evaluación de contexto: Identificar la congruencia entre la necesidad identificada y las competencias establecidas en el taller.
- Evaluación de diseño/entrada: Se evaluará el diseño de la selección y organización del contenido, así como la viabilidad de los recursos y la factibilidad de las competencias a establecer.
- Evaluación de proceso: Se evalúa el desarrollo del taller, por ejemplo, qué contenidos se están trabajando correctamente de acuerdo con los objetivos planteados y cuáles contenidos requieren atención especial.

- Evaluación sumativa: Al final de la implementación del taller se evaluará si logró el alcance deseado y a partir de ello tomar las decisiones pertinentes.

Por su parte, Álvarez (2017) señala que este modelo está centrado desde una orientación práctica; esto quiere decir que toma en cuenta la información de acuerdo con su utilidad como parte de una acción consciente y teórica. Se infiere que este método resulta ser sencillo de entender, por lo que su grado de complejidad resulta ser mínimo, lo que a su vez permite su fácil aplicación.

A continuación, se presentan los tipos de evaluaciones propuestos para el modelo C.I.P.P por Stufflebeam (1967):

Evaluación entrada/diseño: Su función radica en la identificación y valorización de los medios y estrategias de la planificación, a través del análisis de los recursos humanos, materiales, estrategias de solución de viabilidad, factibilidad y pertinencia.

Evaluación de los procesos. Pronostica durante el proceso, los “defectos” de la planificación (diseño) y del procedimiento (implementación). De tal forma que en esta evaluación se indaga los defectos y consecuencias no previstas surgidas durante el desarrollo del programa para posteriormente ser corregidas y reorientadas.

Evaluación de productos: Recopilar descripciones y juicios a partir de los resultados y su relación con los objetivos, el contexto, la entrada/diseño y el proceso, a través de la aplicación de análisis cualitativos y cuantitativos.

3.6.9.8.4. Marco de Referencia. De acuerdo el autor principal que guía la presente propuesta, la evaluación es considerada como un proceso en el que se identifica, se proporciona y se obtiene información útil y descriptiva de la valoración de objetivos/metás, la planificación, desarrollo e impacto de un objeto determinado (programa, taller, diplomado, módulo etc.) para la toma de decisiones (Stufflebeam, 1993).

Como resultado de dicho planteamiento, este autor manifiesta que el modelo C.I.P.P adopta tres propósitos evaluativos a partir de su concepción evaluativa; el primero es servir de guía para la toma de decisiones; el segundo se caracteriza por proporcionar datos para la responsabilidad y el tercero promover la comprensión de los fenómenos implicados. Asimismo, es importante señalar que Stufflebeam argumenta que el propósito de la evaluación no se centra

en demostrar, más bien perfeccionar un objeto a través de todos estos elementos antes mencionados (Stufflebeam, 1993).

Otro de los autores propuestos para este marco de referencia es Cronbach, autor pionero de la evaluación para la toma de decisiones antes del planteamiento de la perspectiva de Stufflebeam, de tal forma que este autor vislumbra la evaluación como una fase de “recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo” (Cronbach, 1963, p. 235).

A partir de su propuesta, la evaluación en general asume otro papel, pues deja de considerarse como un instrumento de control y medida, y da paso a un proceso que da pie a la realimentación sobre un objeto determinado y finalizado. En relación con lo anterior, esta propuesta de evaluación para la toma de decisiones permite una concepción más amplia a través de la cual, se pretende abarcar las áreas del modelo C.I.P.P que permitirán mejorar el taller para futuras intervenciones o incluso ser desarrollada para beneficio de otras empresas que necesiten de esta misma propuesta. En síntesis, a partir de la concepción de estos autores, las características de la evaluación serán:

- Proporcionar un servicio de evaluación continua.
- El propósito de la evaluación deberá ser el perfeccionamiento de un objeto.
- Considera la evaluación como un instrumento para ayudar a que los programas sean mejores para la gente que quiera servir.
- Ayuda a mantener y mejorar la calidad de las operaciones.

3.6.9.8.5. *Papel de los Evaluadores y Actores Involucrados.* Desde el punto de vista de Stufflebeam, el evaluador cumple la función de emisor de juicios sobre la calidad y el valor del objeto evaluado, al mismo tiempo debe de asistir a los actores involucrados a partir de su interpretación, utilización y juicio de la información proporcionada (Vega y Rivas, 2009). Por tal motivo, asumir este papel involucra la responsabilidad del evaluador para la toma de decisiones.

Como resultado del análisis realizado y considerando los elementos que integran el modelo de evaluación (C.I.P.P) se considera que esta propuesta conducirá a los agentes involucrados (participantes, grupo de diseño y la empresa) hacia el perfeccionamiento del taller a través del planteamiento de decisiones puntuales que lideraran el camino hacia el principal

objetivo. A partir de lo anterior, Stufflebeam (citado en Vega y Rivas, 2009), manifiestan que estos evaluadores y agentes involucrados tienen que cumplir con las siguientes características:

- Promoción de una tarea neutral donde se emitan *juicios de valor*, evitando que la evaluación sea incompleta y sesgada a la subjetividad.
- Participación desde una *postura ética*, que permita tomar en cuenta juicios de valor razonables.
- Tener el conocimiento de diferentes métodos (mixtos) que le permitan ser *sistemático y riguroso*, lo que implicará contemplar que tan buenos o malos fueron los resultados de la evaluación.
- Contar con *habilidades técnicas e interpersonales*, como, el ser especialista en educación, ser crítico y analítico, de la misma manera contar con valores de una persona íntegra, consciente y respetuosa.
- Involucramiento y compromiso en el que sea *objetivo*, es decir que es necesaria la investigación del contexto donde se desarrolla la evaluación.

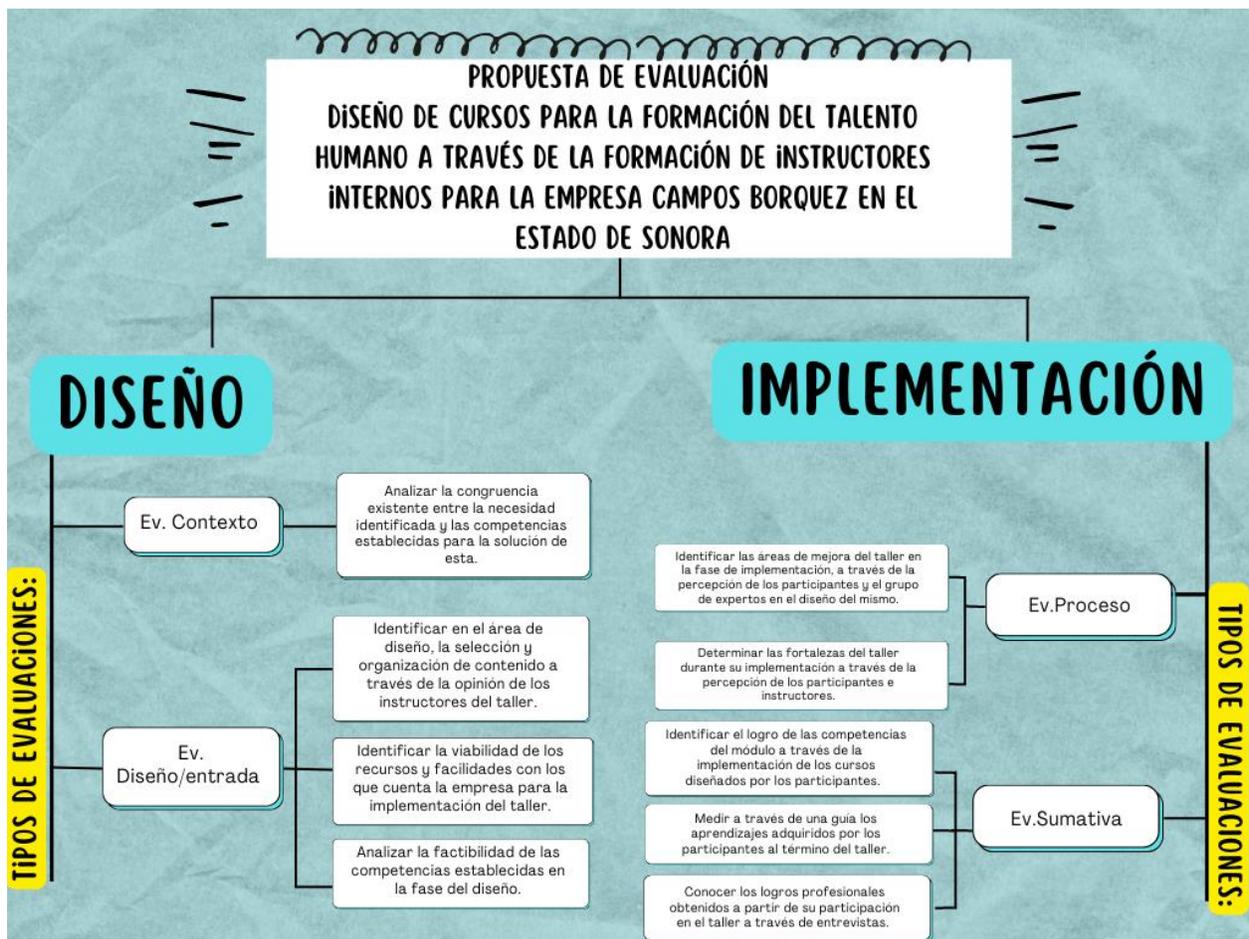
3.6.9.8.6. Sistema de Evaluación (Tipos de Evaluación). La propuesta se ha planteado a partir del establecimiento de los tipos de evaluación que compone el modelo C.I.P.P de Stufflebeam anteriormente mencionados, en las fases de *diseño e implementación* del taller “Diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos para la empresa Campos Borquez” de tal modo que, a través de este modelo sean rescatados múltiples aspectos de evaluación para la mejora de ambas áreas. Como resultado de todo el análisis realizado, se ha determinado los siguientes tipos de evaluación que conforma la propuesta a partir del modelo C.I.P.P:

La primera área (diseño) está compuesta por la *evaluación de contexto* y la *evaluación de diseño/entrada*. La *evaluación del contexto* es considerada ya que a través de su análisis permite conocer la congruencia entre la necesidad identificada y las competencias establecidas para la solución de estas. Dentro del mismo rubro, se encuentra la *evaluación de diseño/entrada*, la cual pretende la identificación en el área de diseño, la selección y organización de contenido, la identificación de la viabilidad de los recursos y la factibilidad con los que cuenta la empresa para la implementación del taller.

Por otra parte, la segunda área (implementación) se encuentra integrada por la *evaluación de proceso* y la *evaluación sumativa*. La *evaluación de proceso* se genera a partir de la identificación de las áreas de mejora del taller y la determinación de sus fortalezas. La *evaluación sumativa* incita la identificación del logro de las competencias a través la implementación de los diseños instruccionales desarrollados, medir los aprendizajes adquiridos y conocer los logros profesionales obtenidos al finalizar el taller. A manera de síntesis, se presenta la siguiente representación gráfica (ver Figura 10) a través de un esquema que refleja los tipos de evaluación que integra la propuesta en las áreas de diseño e implementación.

Figura 10

Representación gráfica



3.6.9.8.7. Escenario. La evaluación se desarrollará en las aulas de proyección del Campus Nánari, el cual se localiza en la zona noreste de Sonora, por la calle Antonio Caso y Eusebio

Kino, a espaldas de la laguna del Náinari, teniendo en cuenta que es la instalación en donde se llevaron a cabo las sesiones presenciales del taller.

En función de lo establecido, se prevé que las actividades se lleven a cabo en las instalaciones, ya que el espacio se considera apto para las características del proceso de evaluación. Por otro lado, es importante mencionar que las aulas cuentan con el equipamiento tecnológico y espacios propios para su implementación.

3.6.9.8.8. Descripción de los Participantes. Para la evaluación curricular del taller “Diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos para la empresa Campos Borquez” se trabajará con los siguientes sujetos:

- *Gerenta de cultura y talento humano:* agente que permitirá identificar los recursos con los que cuenta la empresa.
- *Grupos de expertos diseñadores del taller:* Su papel radica principalmente en evaluar el diseño del taller, por ejemplo, aspectos relacionados con la relevancia de los contenidos seleccionados, congruencia, organización del contenido, etc.
- *Empleados de la empresa que cursaron el taller:* Su participación en el proceso de evaluación será en aspectos relacionados con la implementación del proyecto; fortalezas, áreas de oportunidad, etc.
- *Instructores del taller:* Se espera evaluar aquellos aspectos relacionados con el contenido, el logro de las competencias y los elementos relevantes en la fase de implementación.

Se espera que, a partir de la reflexión de los actores involucrados, se evalúe la manera en la que fueron abordados los contenidos, el logro de las competencias y aquellos elementos relevantes del taller durante las áreas de diseño e implementación.

3.6.9.8.9. Instrumentos-Matriz. En la Tabla 13 se evidencian los instrumentos considerados en la propuesta de evaluación, así como una serie de elementos integrados como lo es la descripción de los propósitos de cada instrumento propuesto, de tal forma que el evaluador tendrá que consultar y considerar en todo momento para el éxito de la evaluación. Por otra parte, se especifica el enfoque que adopta cada instrumento de tal forma que el evaluador pueda conocer la técnica a utilizar para el análisis de los datos recabados. Finalmente se presentan a los personajes a los que están dirigidos cada uno de los instrumentos, con el propósito de evitar confusiones antes, durante y después de su aplicación.

Por otro lado, es importante señalar que el evaluador debe considerar estos elementos clave previamente descritos para mantener el éxito y funcionamiento del sistema evaluación minimizando lo más que pueda los errores al ser aplicado.

3.6.9.8.10. Procedimiento de Recolección de Datos. De acuerdo con las características del sistema de evaluación, la aplicación de los instrumentos descritos con anterioridad, tendrán la siguiente secuencia: en primer lugar, se realizará la evaluación en el área de diseño a través de la *evaluación de contexto*, conformada por un instrumento diseñado con la finalidad de conocer la opinión del grupo de expertos diseñadores sobre la congruencia existente entre la necesidad identificada y las competencias establecidas en el taller a través de la aplicación de una guía de especificaciones.

Por otra parte, se llevará a cabo la *evaluación de entrada* a partir de tres instrumentos con distintos objetivos; el primero de ellos está diseñado para identificar la selección y organización de contenido en la fase de diseño a través de la opinión de los instructores del taller; el segundo tiene la finalidad de identificar la viabilidad de los recursos y facilidades con los que contó la empresa para la implementación del taller con ayuda de la una entrevista dirigida a la gerenta de cultura y desempeño humano; el tercer instrumento diseñado para el análisis de la factibilidad de las competencias establecidas en la fase de diseño a través de entrevistas dirigidas a los empleados de la empresa que cursaron el taller.

Posteriormente, en la implementación se realizará la *evaluación de proceso* a través de la aplicación de tres instrumentos; el primero se prevé desarrollar a partir de la técnica grupo focal, siendo la entrevista el medio idóneo para la obtención de la información acerca de las percepciones de los participantes sobre el taller; el siguiente instrumento es un cuestionario de diagnóstico de necesidades que tiene como propósito la identificación de las deficiencias en los conocimientos sobre el contenido del diseño, y posteriormente, se encuentra la elaboración de una bitácora por parte de los instructores que será el medio para identificar los aspectos referentes a la reflexión sobre su práctica acerca de cuáles contenidos si fueron implementados y cuáles no, de manera que esta acción sea la que permita analizar y conocer la forma correcta de la implementar del taller, y permita contar con evidencias las deficiencias y las causas de su origen.

Finalmente, se aplicará la *evaluación sumativa* a través de un registro anecdótico (bitácora) de la puesta en práctica de los conocimientos, habilidades y actitudes que adquirieron

los participantes del taller durante la fase de diseño considerando como elemento principal el diseño del producto final (diseño instruccional).

3.6.9.8.11. Tratamiento de la Información. De acuerdo con las características de los instrumentos, se establecieron dos tipos de enfoques: cualitativa y cuantitativa para realizar el tratamiento de la información.

3.6.9.8.12. Técnica Cuantitativa para el Análisis de Datos. Para la realización del procesamiento de la información y el análisis de datos, se recomienda el uso del programa “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS 21) debido a la facilidad en el manejo de los resultados, y los datos estadísticos que arroja como frecuencias, porcentajes, tablas, gráficas, entre otros que permiten distinguir estadísticamente su conjunto.

3.6.9.8.13. Técnica Cualitativa para el Análisis de Datos. Para la realización del procesamiento de la información y el análisis de datos en el enfoque cualitativo, se sugiere el uso del programa Atlas. Ti, ya que permite analizar los datos de encuestas, entrevistas y grupos focales pretendidos a través de la implementación de algunos instrumentos, además de proporcionar la búsqueda de texto simple para buscar palabras de datos relevantes y la codificación de datos importantes.

3.6.9.8.14. Orientaciones. A continuación, se enlistan las sugerencias que se consideran relevantes para que el evaluador logre con éxito el sistema de evaluación antes presentado.

- Como primer punto, se sugiere que, antes de iniciar con el sistema de evaluación se le dé a conocer la finalidad a los participantes (empleados-evaluados) con el propósito de mantener la ética como evaluador.
- Determinar la selección de técnicas a utilizar en el procedimiento de evaluación con base en el contexto y las características de los participantes que ayuden a sustentar los criterios en el marco de evaluación.
- Capacidad de síntesis para resumir, describir y documentar los resultados de la evaluación.
- Tener presente el objetivo de la evaluación para que a través de este el evaluador pueda idear los procesos en función del análisis de los resultados.
- El sistema de evaluación propuesto tiene como objetivo el diseño y la implementación del diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de

instructores internos para la empresa Campos Borquez, de tal modo que este pueda ser mejorado según lo detectado en el proceso de evaluación; no obstante, se sugiere anotar elementos importantes durante este proceso para permitir el perfeccionamiento de los instrumentos empleados.

3.6.9.8.15. Plan de Trabajo. En la Tabla 14 (Apéndice J), se presentan los instrumentos y se les asocia con el tipo de evaluación que aborda (contexto, diseño/ entrada, proceso y producto), de tal forma que el evaluador pueda darle sentido a la intención y momento de cada uno de los instrumentos; en la primera columna de la izquierda se aborda el área evaluar, en el caso de este proyecto curricular se decidió evaluar el diseño y la implementación del taller. Asimismo, se describe brevemente la finalidad de los instrumentos, así como sus agentes de información. Es importante que el evaluador asocie todos estos elementos con el fin de realizar una evaluación efectiva acorde a los propósitos planteados.

3.6.9.8.16. Informe. Con el fin de presentar los resultados de la evaluación, estos serán presentados a partir de dos informes, uno dirigido a las personas encargadas del rediseño del taller y otro dirigido a los participantes de la empresa que participes en el proyecto.

Los informes tendrán como objetivo principal reportar de manera clara y concreta los resultados obtenidos de la evaluación del taller “diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos”, principalmente deberán incluir las fortalezas y áreas de mejora, así como las decisiones que deben ser tomadas para su perfeccionamiento a partir de los tipos de evaluación de acuerdo con el modelo propuesto (C.I.P.P).

Asimismo, se espera que el informe dirigido a las personas encargadas del rediseño del programa les dé una referencia clara y concreta de qué aspectos de este deben permanecer, cuáles deben ser mejorados, cuáles actualizados y cuáles eliminados. Por lo que se recomienda a los evaluadores incluir los siguientes apartados en los informes:

1. Introducción: explicar brevemente las situaciones que dieron origen al programa, así como a su evaluación.
2. Resumen: se detallan las decisiones importantes que se tomaron de la evaluación.
3. Objetivo de la evaluación.
4. Información del contexto donde se realiza el proceso de evaluación.

5. Metodología: marco de referencia de la evaluación, diseño, participantes, instrumentos, procedimientos de recolección, tratamiento y análisis de datos.
6. Resultados de la evaluación: hacer uso de gráficas, tablas, imágenes o algún recurso visual que muestre de manera resumida y presentable la información.
7. Análisis y conclusiones: fortalezas y áreas de mejora del taller.
8. Recomendaciones: acciones claras y operativas.
9. Referencias.

3.6.9.8.17. Consideraciones Éticas. Los principales requisitos éticos para llevar a cabo la evaluación del “diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos”, debe mantener las normas éticas establecidas del código de conducta American Psychological Association (2017), con base en los siguientes aspectos:

Código 3.04. Evitar el daño a los participantes y a la organización minimizando los daños previsibles.

Código 5.01. El evaluador debe abstenerse de las declaraciones falsas, engañosas o fraudulentas que empañen los resultados obtenidos a través del proceso de evaluación.

Código 8.02. El evaluador debe proporcionarles el conocimiento informado a los participantes, es decir, informarle sobre el propósito, la duración, el procedimiento y su elección a participar o estar fuera de este proceso.

Código 8.11. Evitar el plagio. Los evaluadores no presentan información de otra fuente como propia, se aseguran de tener las citadas las fuentes consultadas necesarias para la investigación.

Código 9.02. Los evaluadores hacen uso de instrumentos de evaluación (cuestionarios, entrevistas, test etc.) cuya validez y confiabilidad han sido establecidas para su uso.

Código 9.06. Interpretación de los resultados de evaluación considerando su propósito, diversos factores para su implementación y características de sus destinatarios (lengua, edad, cultura etc.).

De acuerdo con los principios éticos mencionados, se considera indispensable que la evaluación implique adoptar las conductas propuestas, ya que los códigos de evitar daño, declaraciones falsas o engañosas, generen la eficacia de esta; además, abordar la evaluación a partir de las consideraciones éticas como el conocimiento informado, el plagio, la interpretación de los resultados, los instrumentos de evaluación válidos y confiables generan la legitimidad de la

información, lo cual conlleva a minimizar comportamientos antiéticos durante este proceso garantizando que la evaluación cumpla con resultados confiables, reales y responsables.

3.6.10. Resultados de la Implementación

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través del análisis de datos codificados con la ayuda de organizadores gráficos de tres intervenciones generadas a partir de la implementación del grupo focal y la aplicación de guiones de preguntas para su desarrollo (ver Apéndices E, F y G). Asimismo, se presentan los resultados del cuestionario dirigido a las personas implicadas en el diseño e implementación (facilitadores) del taller.

3.6.10.1. Análisis del Grupo Focal.

3.6.10.1.1. Primera intervención. La información presentada en la primera intervención se obtuvo a partir de la percepciones, expectativas y conocimientos previos de los participantes sobre el diseño de cursos.

Los participantes manifestaron en el área de preguntas “Indagatorias-Percepciones y expectativas” (ver Figura 11) los siguientes *aprendizajes esperados*: creación de contenido, la transmisión de contenidos e información, diversos conocimientos y la reproducción de información.

Participante 1: “me gustaría aprender acerca de la creación de contenido, evaluaciones, todo lo referente también a dinámicas”.

En cuanto a las *expectativas del taller* mostraron interés en el diseño de programas, dar cursos, focalizar información y el conocimiento de estrategias.

Participante 1: “Me imagino que no que nos va a ayudar también para la creación de por ejemplo yo soy en el área también de capacitaciones en lo que viene siendo un *Onboarding* y aparte de inducción al personal, puedo aplicarlo también en esto no solamente para dar cursos de temas específicos sino para crear un mejor programa de *Onboarding* para los nuevos colaboradores”.

Participante 3: “Yo creo que nos podría ayudar a aprender diferentes estrategias que podemos utilizar para dar las capacitaciones no siempre PowerPoint o no se diferentes estrategias que sean didácticas”.

En relación con la *experiencia* en el diseño de cursos, dos de los participantes mencionaron no poseer ninguna característica y conocimiento, especificando que su único

conocimiento radica únicamente en la creación de presentaciones; sin embargo, una participante sí señaló tener experiencia en el diseño de cursos y expresó su interés por reforzar y mejorar dichos aprendizajes.

Participante 1: “Pues yo ya tengo una experiencia en el diseño de cursos, pero sí me gustaría reforzarlo, sé que se pueden mejorar, también haber tenido experiencia previa dando capacitación después de otras áreas de otras empresas eso me ayuda también a expresarme un poco con grupos parte de lo que he visto de creación de cursos o de replicarlos en plenaria eso me ayudaría”.

Para el código *retos a enfrentar*, expresaron aspectos relacionados con la comunicación, la detección y desarrollo de las formas de aprendizaje y el seguimiento de secuencias.

Participante 1: “un reto personal sería el seguimiento de secuencias en ocasiones me pasa que trato de estar explicando, trato de hacerlo muy práctico y no sigo mucho una secuencia entonces me tengo que estar regresando por ejemplo en el caso de los cursos de Excel”.

Participante 2: “Un reto sería aprender a detectar y desarrollar en las diferentes formas de aprendizaje que puedan tener otras formas más didácticas y prácticas para llevar el conocimiento porque a veces ya cayendo temas de seguridad de repente se vuelven un poquito tediosos o sea ciertas ciertos temas a ciertas capacitaciones porque son un poquito extensas entonces este aquí pues un reto si sería buscar en la manera de detectar los tipos de aprendizajes”.

Ahora bien, en consideración a los *compromisos* a realizar durante el taller, argumentaron ser participativos y asistir a las sesiones.

Participante 1: “Me comprometo a asistir a las sesiones en la mayoría que me sean posibles”.

Participante 2: “Yo me comprometo a ser participativa y que lo que vaya aprendiendo pues llevarlo a la implementación”.

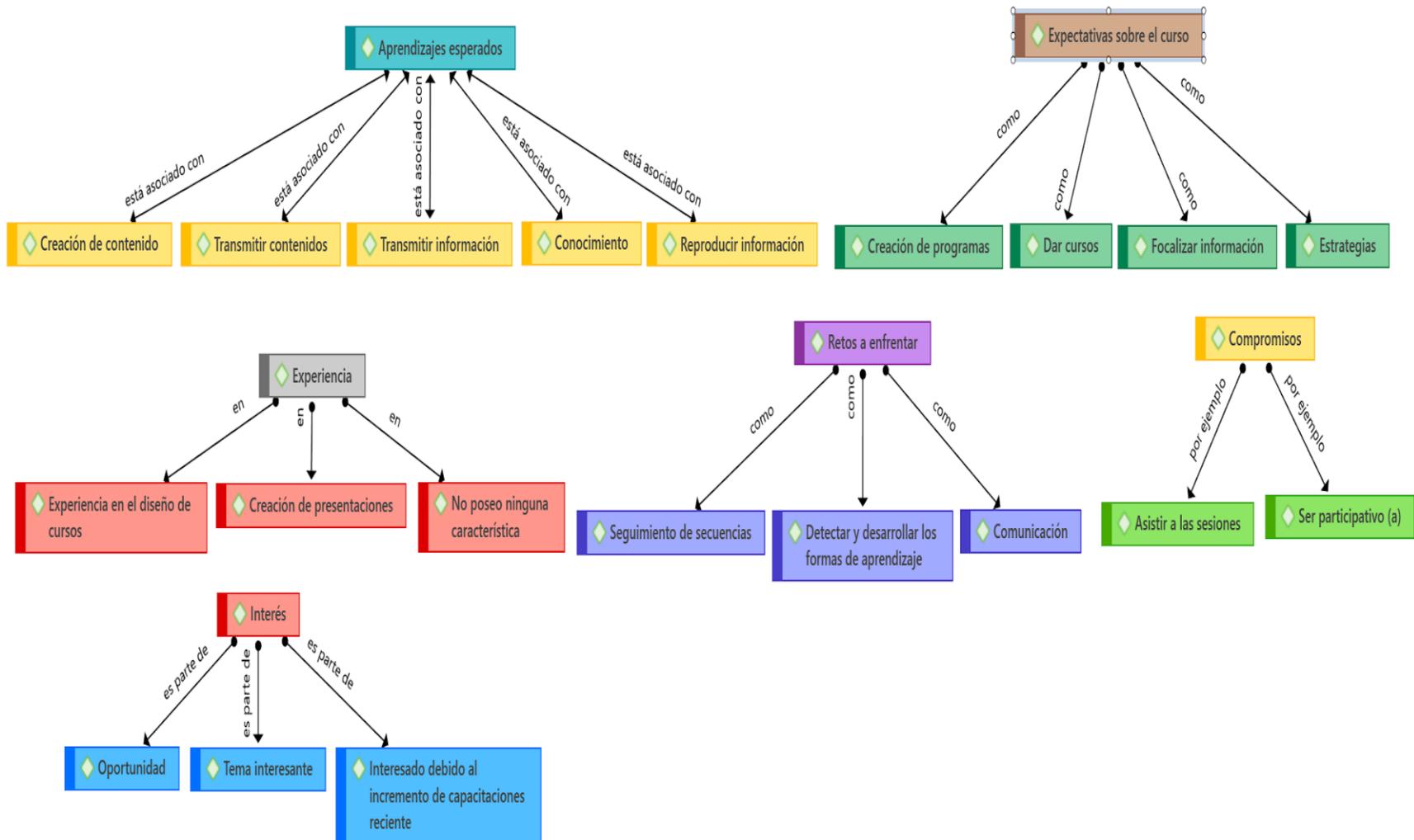
En lo que respecta al código *interés* del taller, fue percibida como una oportunidad, un tema interesante e incluso un participante manifestó sentirse interesado debido al incremento de capacitaciones recientes en la empresa.

Participante 1: “Viendo la oportunidad que está el curso sí me interesa este no es algo que yo había buscado previamente, pero si está la oportunidad yo creo que pues ya se puede tomar lo mejor tanto personalmente como para aplicarlo aquí en el trabajo ver cómo ir adecuando lo que hablamos los conocimientos ya para algo práctico”.

Participante 3: “Pues muy interesado, como mi compañera comenta tenemos muchas capacitaciones recientemente y es una herramienta que podemos utilizar”.

Figura 11

Área de preguntas Indagatorias-Percepciones y expectativas



En relación con el área de preguntas “exploratorias y de conocimiento ” (ver Figura 12) dentro del código referente a *impartir cursos o capacitaciones*, los participantes argumentaron haber desarrollado capacitaciones de inducción al personal y técnicas del programa Excel, además del desarrollo de cursos con teoría práctica e información visual, capacitaciones de tipo visual y kinestésico.

Participante 1: “Sí, he impartido tanto lo que es la inducción al personal de nuevo ingreso en cuanto a cultura e historia y también capacitaciones ya técnicas de Excel; en el caso de Excel que es un curso como tocó diseñar e impartir pues básicamente fue ver temas generales temas que se adaptaran pues a la a lo que los colaboradores estaban solicitando, funciones específicas Excel o procesos específicos tratar de crear un caso práctico y que les hiciera sentido con su actividad”.

Participante 2: “pues sí, en este momento constantemente pues nosotros sabemos impartiendo estas capacitaciones y cómo lo hacemos pues por medio de lo que viene siendo lo visual, prácticamente es convocar al personal, es preparar una presentación, es a veces mostrarles este videítos, caemos mucho lo que viene siendo pues sí eso es el aprendizaje este visual y en otras capacitaciones pues en lo en lo kinestésico, donde ellos aprenden a desarrollar la actividad y de la forma correcta o a utilizar pues también este los medios que ellos tienen, pero conservando las condiciones seguras, pues entonces este es el tipo de capacitación que nosotros damos o sea visuales y prácticas”.

Con respecto al *diseño de cursos* manifestaron tener conocimiento sobre las presentaciones (didácticas) ilustrativas, una base teórica como una explicación, práctica con ejemplos, debe tener una evaluación, conclusión o cierre.

Participante 1: “Sé que debe de haber una parte una base teórica como una explicación, también que debe de haber una parte práctica de ejemplos, debe de tener una evaluación y también debe tener una conclusión o cierre”.

Participante 3: “pues igual, pero podría agregarle que en nuestro caso las presentaciones tienen que ser bastante didácticas y muy muy ilustrativas”.

Por otro lado, y en relación con los *conocimientos sobre la enseñanza y aprendizaje* expresaron conocer sobre las estrategias de enseñanza, teorías, estilos de aprendizaje y el conjunto de conocimientos previos.

Participante 1: “Sé que hay diferentes estrategias de enseñanza, estilos de aprendizaje también y teorías sobre cómo enseñar, cómo compartir conocimientos; sé que hay distintos estilos de aprendizaje y que cada grupo puede tener un estilo diferente o puede haber muchos estilos de aprendizaje en un mismo grupo, se mira mucho con los niños con las teorías de enseñanza, pero no sabría decirte una en específico”.

Participante 3: “Sé que hay distintos estilos de aprendizaje”.

Dentro del código *enseñanza a personas adultas* dos participantes indicaron que no poseen ningún conocimiento al respecto, solamente una persona manifestó que tiene conocimiento sobre la evaluación por competencias desarrollada en las universidades.

Participante 1: “Se está usando mucho la evaluación por competencias en universidades, pero hasta ahí”.

Participante 3: “pues no, nada”.

En cuanto a la visión como *diseñador* manifestaron que sí se visualizan de esa forma y señalaron que el reto para serlo consiste en retener la información, compartir todo ese conocimiento y el transmitir algo sensato, lógico y que beneficie.

Participante 2: “Bueno sí, sí me visualizo eh, porque para mí, en lo personal el conocimiento es algo que se comparte o sea es algo que no se debe quedar uno con él o sea que si tú aprendes algo pues hay que hay que aportar eso que tú quieres, pero aquí lo padre de este curso pues es que vamos a aprender el cómo, verdad o sea como mejorar el compartir todo ese conocimiento”.

Participante 3: “Si me veo; el reto para mí sería pues retener la información y buscar la manera en la que pueda reproducir”.

Ahora bien, con respecto a las *habilidades que poseen para diseñar cursos* argumentaron ser expertos de su área y tener conocimiento basto para el trabajo.

Participante 1: “Soy experta en mi área de trabajo”.

Participante 3: “Conocimiento de mi área de trabajo”.

En lo que respecta al *grado de importancia sobre el diseño de cursos* indicaron que fue alto, dentro de su argumento, expresan que le dan preferencia a la planificación, lo enfocaron a las personas adultas y consideran que a través de él es más fácil la aplicación de una capacitación.

Participante 1: “Creo que sería alto, para mí sería alto ya que siempre le doy preferencia a la planificación, si se planifica, si se diseñan las cosas bien por ende se va a tener un buen

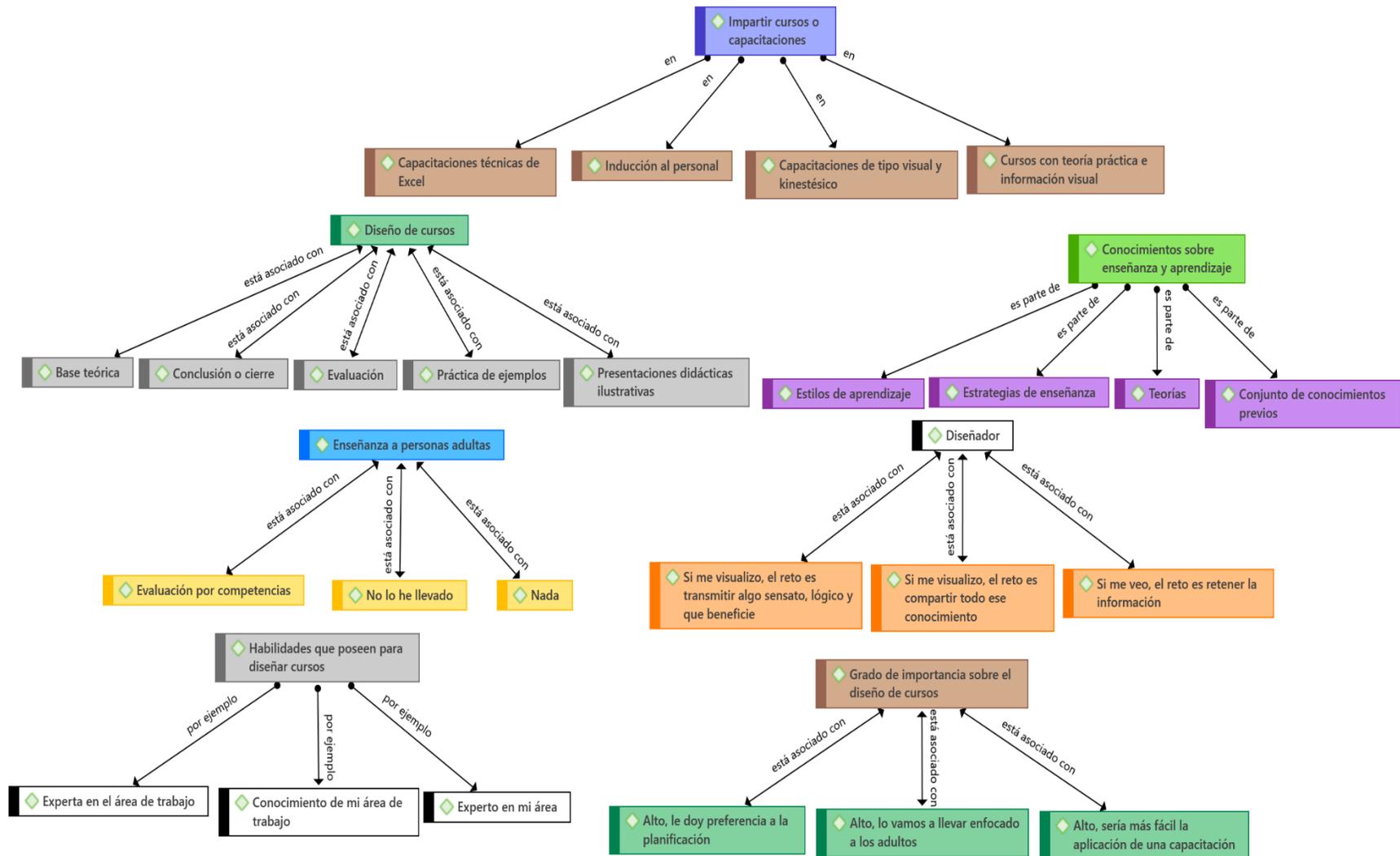
resultado, aunque también la forma en la que se imparta va a depender mucho porque si se diseña un buen curso y la persona no tiene habilidades para transmitirlo pues va a perder ese conocimiento, pero sí creo que es de alta importancia el diseño”.

Participante 2: “Bueno, para mí en lo personal es alto, ya que como dices aquí ya lo vamos a llevar enfocado a los adultos, a las personas con las que estamos diariamente y es muy alto y ahorita me siento muy motivada porque para nosotros prácticamente es llevar a la cultura de seguridad a otro nivel entonces yo creo que este curso, el saber diseñar nos va a dar un empuje bastante alto”.

Participante 3: “Pues también por mi parte sería alto, ya que sería mucho más fácil la aplicación de una capacitación y que de esa manera sea mucho más fácil que se absorba la información para las personas.

Figura 12

Área de preguntas exploratorias y de conocimiento



3.6.10.1.2. Segunda Intervención. La información presentada en la segunda intervención se centró en la obtención de información sobre la opinión, percepción, aprendizajes y participación de los participantes durante la implementación del taller (ver Figura 13).

En relación con el área “*opinión y percepción del taller*” dentro del código *impresiones del taller* argumentaron que es un curso de conocimiento sobre la andragogía, de mucha funcionalidad, conocimiento de técnicas o conceptos para entender como trabajar con adultos o personas de diferente área, nutriente en conocimientos, de identificación de mejoras, así como su uso en la implementación de diferentes estrategias para atraer la atención de las personas y retener la atención de los adultos.

Participante 1: “Pues creo que ha sido muy nutriente en el aspecto de conocimientos porque hay ciertas técnicas o conceptos que te ayudan a entender como poder trabajar con grupos que son adultos o con personas de diferente área y necesitas pues darles de una forma u otra una atención diferente a un grupo de clases que es la experiencia que habíamos tenido, en donde éramos el alumno y el maestro el guía y aquí es impar son profesionistas que van a compartir un área que domina pero no con ese aspecto de clases, si me ha ayudado a entender eso y ver que puedo mejorar en el curso de capacitación”.

Participante 2: “Muy bueno, pienso que como que yo en lo particular no en lo personal ya tenía un poquito de nociones o bases de lo que eran las técnicas de aprendizaje y todo eso pero me ha servido mucho aplicado al adulto a lo que viene siendo como ustedes dijeron la andragogía porque nosotros prácticamente trabajamos con puros adultos y la atención del adulto es como un poquito más difícil de retener, entonces ahorita sí es como el cómo te digo no sé qué palabra decir pero si es como que he encontrado o he visto qué más cosas puedo hacer o sea aparte de lo que ya estamos haciendo qué otras cosas podemos hacer para para hacer mejor o sea la las presentaciones, nuestras capacitaciones, etcétera y retener así un poquito más la atención”.

En lo que respecta a la identificación de las *mejoras del taller* contemplaron la disminución de la teoría, la separación de los temas para disminuir su extensión y de ser posible tener todas las sesiones de manera presencial.

Participante 1: “Creo que sí, que no sea tanta teoría junta, a lo mejor que no sea tan extensa y algo que comentaba ayer con un compañero él comentaba que no le había sido tan de provecho estar en una sesión virtual otra pues se distraía cree que no prestaba suficiente atención y yo coincido con él, a lo mejor que sean pues ni modo tener que movernos a un lugar a ITSON

en este caso ser presencial para aprovechar mejor el curso o bien si no hay otra manera nosotros coordinar una sala donde podamos estar como grupo creo que es más provechoso”.

Participante 2: “Bueno la única parte que se me hizo un poquito pesado fue el día de ayer que se me hizo demasiado o sea extenso en cuanto a los tecnicismos y la presentación y estaba muy muy cargado se me hizo o sea el día de ayer a lo mejor pienso que lo mejor los modelos de aprendizaje o los tipos de aprendizaje deberían de darse en separado o sea a lo mejor no debió haber sido todo junto”.

En consideración a la *percepción de las actividades desarrolladas* comentaron que les han gustado las actividades, son buenas aplicables a los ejemplos cotidianos con los cuales trabajan; sin embargo, argumentan haber aprendido más durante las sesiones presenciales y no tanto por el uso de la plataforma.

Participante 2: “A mí me parecen muy buenas las actividades, pero siento que el trabajar así en la plataforma en equipo como que no yo respondo por mí en lo particular siento que no me da la misma retención o sea de estarlo trabajando así en la plataforma siento que he aprendido más de forma presencial, pero las actividades me han parecido muy buenas o sea el cómo aplicables a los ejemplos cotidianos que nosotros con los cuales nosotros trabajamos”.

Participante 3: “Me han gustado mucho las actividades creo que no, no podría dar alguna sugerencia”.

En cuanto al *trabajo del equipo desarrollador* señalaron haber tenido mucha disposición, uso de diferentes medios para facilitar el curso con participantes de otra sede, así como una participación excelente, el dominio del tema, la extensión de consejos oportunos, poseedoras del know-how de técnicas y estrategias para resetear la información de la mejor forma y excelente calidad en el manejo del curso.

Participante 1: “Creo que pues sí dominan el tema o sea tiene el conocimiento, tiene también las habilidades para transmitirlo, tienen pues todo este *know-how* de técnicas, de estrategias para estar reseteando información de la mejor forma y tratando como de usar diferentes medios por si alguien pues se le facilita más una cosa o un alguien pues no tiene oportunidad a lo mejor de trabajar en la clase o las personas que están remotas en Caborca todo eso tratan de o hacen lo posible para que todos puedan participar y todos puedan obtener el conocimiento en mejoras”.

Participante 2: “A mí me ha parecido muy buena, excelente y pues excelente calidad en el manejo del curso y siento que como pues siempre tienen la apertura de que preguntemos, de que detengamos en este caso la actividad si se nos está complicando alguna situación o sea no pues no hay tema yo considero que ha sido excelente el apoyo de las desarrolladoras no considero que tendrían que mejorar en algo porque para mí o sea siempre han mostrado la apertura o sea de si tenemos alguna duda que tengamos o hasta el hecho de que tenemos el grupo en WhatsApp por si tenemos algo más o sea que decir entonces la atención ahí está”.

Así mismo, manifestaron lo siguiente en relación con la *importancia de los temas*: son la base con la que se imparten las capacitaciones, desde el cómo y el por qué lo estás haciendo y porque lo debes hacer así de tal forma que no se puede crear algo sin tener el conocimiento previo permitiendo que las personas presentes entiendan y aprendan.

Participante 1: “Sí es importante ya que se está involucrado como instructor la idea es no nada más que te pares y des como de memoria lo que es el tema o el discurso, sino que realmente te asegures de que las personas que están presentes lo entiendan y aprendan y pues se lleven algo al final de cuentas pues aunque son capacitaciones aquí que muchas veces son para cumplir con una tarea del día de cumplimiento o como de reforzamiento, pues sí es importante que aprendan o que quieran ese conocimiento ya que cualquier punto pues lo van a utilizar”.

Participante 2: “Si, sí definitivamente, porque son la base o sea no podemos crear algo sin tener el conocimiento previo sea del porqué o sea como esto es como siento que el curso ha sido toda la base o sea desde el desde el cómo y el por qué lo estás haciendo y porqué lo debes hacer así o sea definitivamente ese es muy, muy importante”.

Por otro lado, opinaron que el *tiempo destinado para las sesiones* fueron apropiadas ya que si fueran más extensas se perdería la clase ya que es algo que les ha sucedido.

Participante 1: “Creo que el tiempo está bien, si fuese más extenso creo yo que se perdería la clase o sea en algún momento una clase de más de tres horas pierdes al grupo o eso me ha pasado en experiencias anteriores con diplomados o capacitaciones más de tres horas los pierdes aunque des *break*, entonces creo que está bien, a lo mejor pues han sido pocas sesiones es lo que comentaba mi compañera que pues le ha hecho poco el tiempo pero en cuanto a la duración de la clase en si se me hace bien tres horas”.

Participante 2: “Sí, sí las considero apropiadas o sea el tiempo me parece bien de hecho creo que a veces hasta estos son unos temas que deberían de tener un poquito de más de más tiempo, pero si eso a mí me parece bien”.

Participante 3: “Si se me hace el horario apropiado, ya que tanto como ustedes como nosotros tenemos las necesidades pues se me hace lo más viable”.

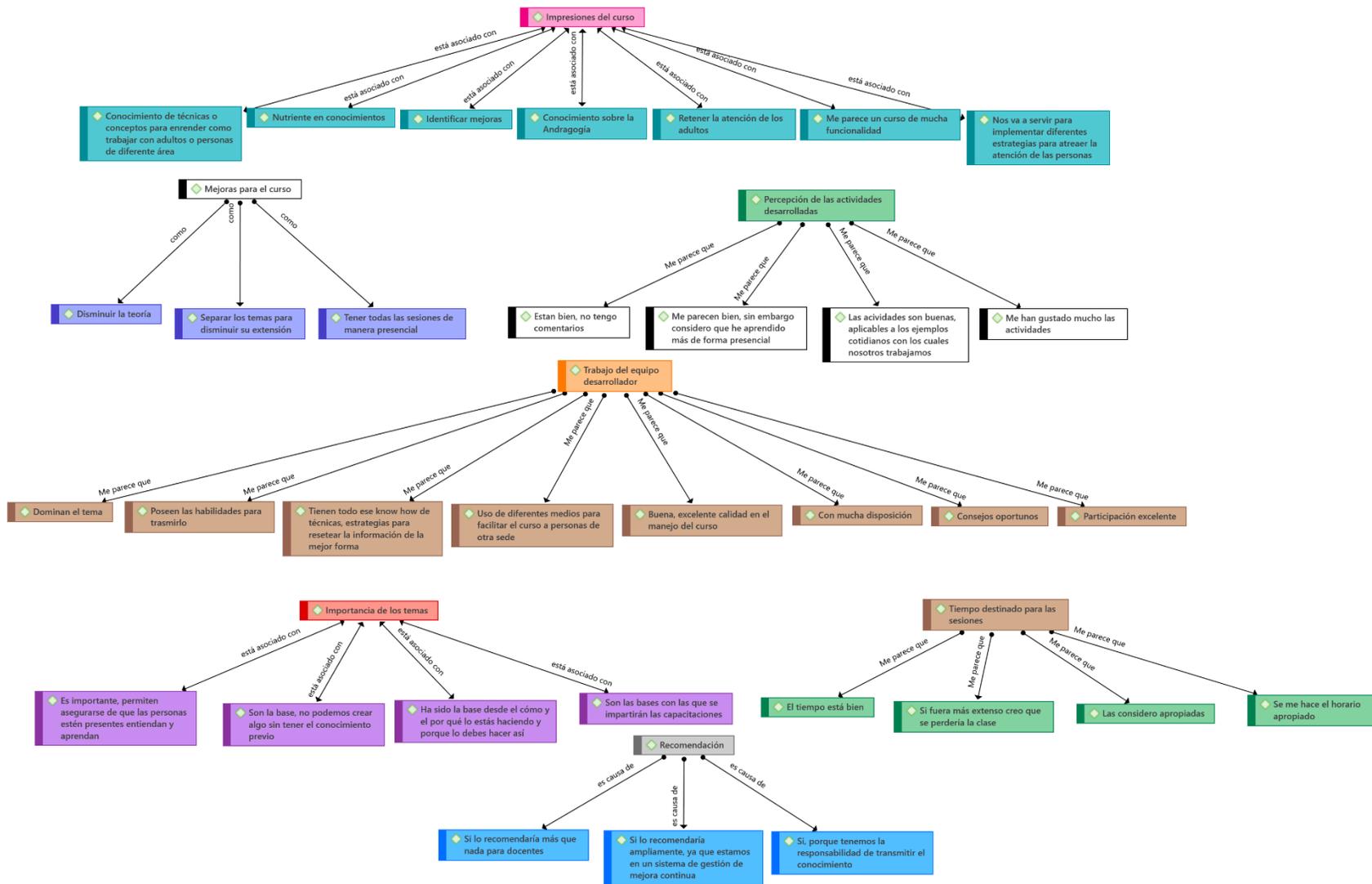
Ahora bien, en el código *recomendación* manifestaron que es un taller que sí recomiendan ampliamente ya que se encuentran en un sistema de gestión de mejora continua aunado a la responsabilidad de transmitir el conocimiento a las demás (empleados).

Participante 1: “Sí lo recomendaría más que nada para docentes creo que les sería más provechoso o bien alguien que se dedique a la capacitación”.

Participante 3: “Sí lo recomendaría porque como dice la compañera pues tenemos la responsabilidad de transmitir el conocimiento y pues que mejor que sea de calidad”.

Figura 13

Área de preguntas de opinión y percepción del taller



En el área de preguntas relacionadas con los “*aprendizajes*” manifestaron haber aprendido a establecer mejor los objetivos, la implicación de diferentes métodos de aprendizaje de enseñanza, asimismo, consideran la base de la capacitación, las estructuras que deben seguir generando para dar un curso, la detección de las estrategias que mejor se aplican a ese tema y el uso de las herramientas apropiadas para impartir las capacitaciones (ver Figura 14).

Participante 2: “Primeramente a establecer mejor los objetivos que nos vamos a plantear al momento de dar un tema y cómo lo vas a focalizar y a detectar las estrategias que mejor se aplican a ese tema.

Participante 3: “Los diferentes métodos de aprendizaje de enseñanza y cómo utilizar las herramientas más apropiadas para para tratar de impartir las capacitaciones”.

Expresaron que los *cambios generados* a partir de su participación en el taller recaen en que se han dado cuenta de las diferentes herramientas a utilizar, entender que no están trabajando con alumnos, ahora contemplan como parte del diseño su estructura, así como tener estrategias y técnicas de aprendizaje.

Participante 1: “Pues básicamente la parte de entender que no son alumnos (se refiere a las personas con las que trabajarán) sí sabía que estaban a la par pero es que el acercamiento tenía que ser diferente, también que se debía tener siempre una estructura por ejemplo tener una recapitulación de lo que se vio anteriormente, hacer como fase a lo largo de la sesión, y que pues aunque sea un curso lo mejor muy práctico pues sí debes de tener alguna estrategia o alguna técnica de aprendizaje que no nada más es mostrarles y hazlo tú y te ayudo sino que debe haber una estrategia”.

Participante 3: “En lo particular pues creo que me he dado cuenta de que hay demasiadas herramientas para escoger no solo las tradicionales como estamos acostumbrados, a presentaciones de rotafolios, no sé qué hay demasiadas herramientas que podemos utilizar para para usarlas a nuestro favor”.

En lo que respecta a la *evolución de conocimientos* dos participantes manifestaron haber aumentado la perspectiva para usar las herramientas que han aprendido, les permitió la identificación (detección) de mejoras en sus recientes capacitaciones, sin embargo, una de las participantes argumentó no poder decir si ha tenido una evolución o no ya que no ha llevado a la práctica lo aprendido.

Participante 1: “Bueno no me ha tocado a mí dar capacitaciones o en lesiones recientemente entonces no sabría decir que sí he tenido una evolución o no”.

Participante 2: “Sí definitivamente sí porque ahora siento que puedo mejorar bastante las capacitaciones o sea ya es como a que aquí nos falta esto, le podemos añadir esto, y podemos puntualizar más esto, entonces o sea en lo particular siento que me ha dado muchísimas más herramientas”.

Asimismo, señalaron que a través del taller han identificado los siguientes *aprendizajes significativos*: estilos de aprendizaje, etapas de la planeación, modelos de instrucción y la detección de los tipos de aprendizaje.

Participante 1: “Creo que son las etapas de la planeación, de los modelos de instrucción o de las capacitaciones ese es el que se me quedó más marcado ya que hace mucho sentido con aquí en el área de capacitaciones, pero también hay cosas o por lo menos veo áreas que podemos mejorar o que podemos cambiar en el proceso que tenemos internamente entonces ha sido el más significativo”.

Participante 2: “A mí a detectar mejor los tipos de aprendizajes, o sea qué cae en lo auditivo, qué cosas caen en lo visual y que cosas caen en lo en lo kinestésico me ha ayudado a aprender mejor y a diferenciar que estilo y qué ejemplos caen en cada uno de los estilos”.

Participante 3: “Creo que estilos de aprendizaje, ya que, pues por ejemplo en lo particular no sabía que tenía aprendizaje auditivo, ahora ya lo sé mediante el test y que hay herramientas que podemos utilizar para saber qué tipo de aprendizaje tienes”.

Figura 14

Área de preguntas de aprendizajes



En lo que respecta a la tercera área denominada “*participación*” aluden que individualmente, haber tenido una participación mediana en general, ya que tienen otras ocupaciones en la empresa que requieren de su tiempo, en ocasiones se distraen y en otras no tienen mucho por aportar (ver Figura 15).

Participante 1: “Creo que ha sido una participación media, hay veces que, pues reviso otros temas, me distraigo, sí he cumplido con las actividades de plataforma, pero así muy apresurada de que recuerdan ahí en el grupo o alguien me recuerde y ahí pues la hago rapidito, pero también creo que puedo enfocarme a prestarle la atención debida”.

Participante 2: “Yo pienso que el nivel de participación este durante los cursos ha sido alto pero este fuera del curso en lo que vienen siendo ya las tareas o algo ha sido bajo porque sinceramente yo soy muy visual, muy auditiva entonces o sea por ejemplo me fascinan no de que ayer por ejemplo la clase es como tipo charlada y retengo y todo eso, pero ahorita si a lo mejor ya por cuestiones de que no sé o sea el mismo trabajo o ya situaciones personales con las labores de casa no me he sentado a ir a hacer bien las tareas como las debo de hacer, es mi falla no eso ya es falla mía no es falla del curso”.

Participante 3: “Pues igual creo que de participación durante la clase ha sido media pues hay veces que no tengo mucho que decir y pues con las tareas ahí sí me ando quedando mal pero ya nos vamos a poner las pilas”.

Por otro lado, opinaron que su *participación en equipo* fue adecuada ya que habían participado y consideran que fue mejor durante las sesiones presenciales pues manifestaron que en las sesiones virtuales algunos de sus compañeros estaban perdidos.

Participante 1: “He sentido mucha participación en equipo de todos, pero ayer que estábamos virtual sí se sintió como que andaban algunos perdidos, como que tenían problemas de que no les accedía la plataforma de cuestiones técnicas pero si cuando estamos en aula creo que todos tenemos bastante participación en equipo y pues comentamos ponemos en plenaria cada quien tiene debate llegamos a acuerdos y hacer una buena sinergia en lo personal pues yo si me he sentido bien participando en equipo”.

Participante 2: “A mí me gusta el trabajo en equipo, sobre todo las clases de presenciales, ayer siento que sí se nos dificultó un poquito trabajar en la plataforma, siento que no todos estamos activos participando y luego pasa aquí de cómo te lo digo sin que suene el feo, es que yo sentí como: aquella persona ya lo está trabajando hay que dejarle la responsabilidad a esa

persona, siento que la participación en equipo está más fluida cuando estamos de forma presencial porque ahí sí la he sentido bastante fluida y muy bien, muy buena integración todos dan su opinión digamos a poner esto y vamos a hacer aquello y siento yo que hay un mejor entendimiento cuando estamos presenciales que cuando es así la plataforma”.

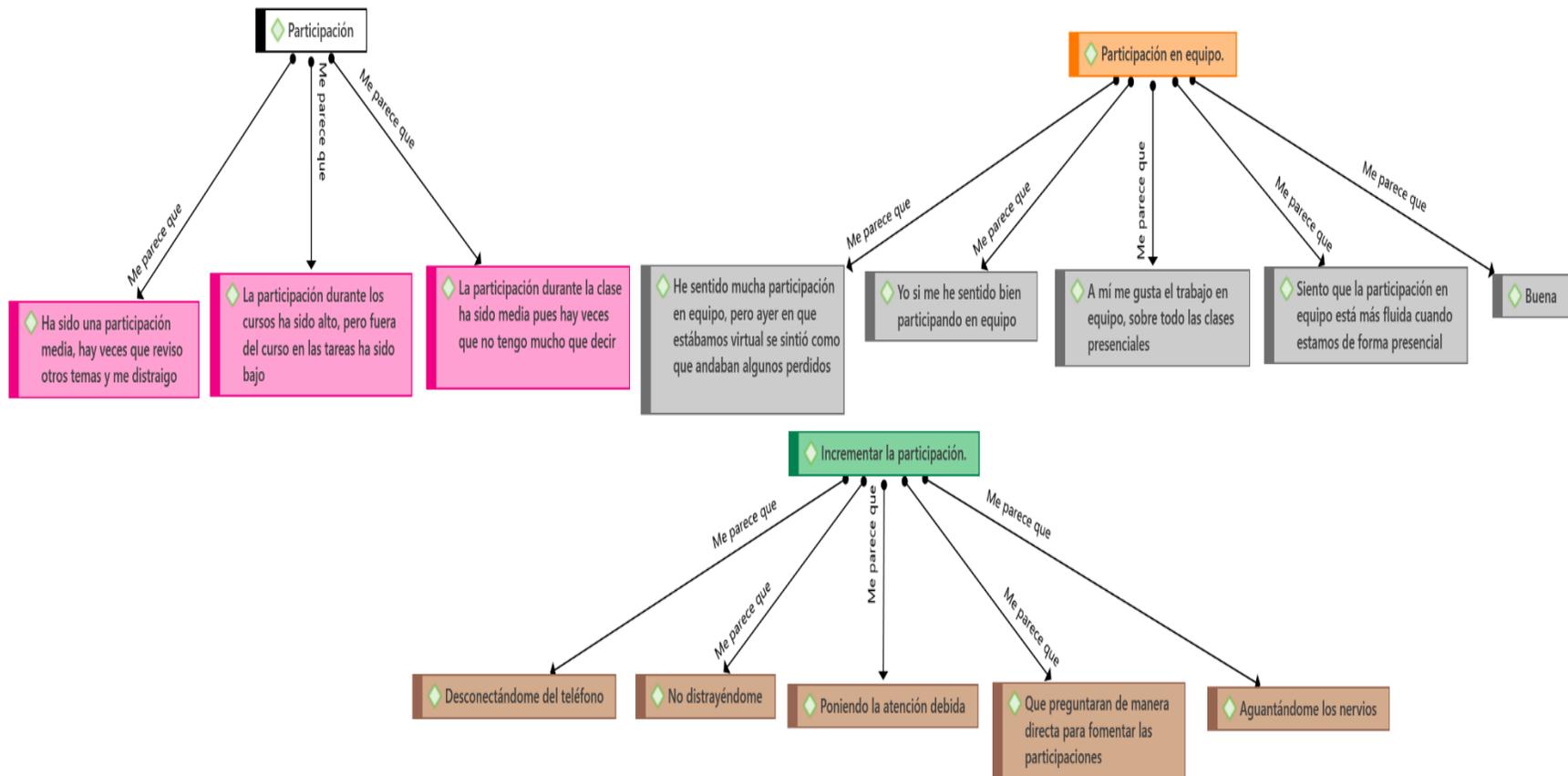
En relación con lo anterior categoría (participación), recomendaron *incrementar la participación* a través de la selección de participantes de manera directa y no voluntaria, así como la desconexión de sus dispositivos móviles, disminución de las distracciones, poniendo más atención y aguantarse los nervios.

Participante 1: “Creo que, desconectándome del teléfono, no distrayéndome, poniendo la atención debida”.

Participante 3: “Aguantándome los nervios o algo así”.

Figura 15

Área de preguntas de participación



3.6.10.1.3. Tercera Intervención. La información presentada en la tercera intervención tuvo por objetivo conocer las opiniones de los participantes respecto al taller en su etapa finalizada, los aprendizajes, logros adquiridos, y su conclusión acerca de su experiencia y participación.

En relación al código *opinión del taller*, los participantes expresaron que ha sido un taller muy interesante, ya que permitió la aplicación de los estilos de aprendizaje según el tipo de participantes, el reconocimiento de la importancia de la escolaridad para retener su atención y utilización de las técnicas de aprendizaje; así como la adquisición de muchas herramientas que han estado implementando en las capacitaciones que han llevado a cabo; por otro lado, les ayudó a detectar los diferentes tipos de aprendizaje de las personas, consideraron que fue un taller aplicable tanto en ambientes laborales como para proyectos personales y proporciona las bases para entender cómo aprenden otras personas en su etapa adulta (ver Figura 16).

Participante 2: “Me ha ayudado en otras cosas que ahorita ya puedo utilizar en los programas de capacitación, ahora entiendo más que las técnicas de aprendizaje son diferentes para los adultos y que tenemos que revisar mucho la parte de hasta qué escolaridad tienen nuestros escuchantes para poder captar la atención y ahora consideramos esos puntos, focalizamos un poquito más y cambiamos más los estilos de aprendizaje dependiendo del tipo de público que lleguemos a tener”.

Participante 3: “Es un curso el cual tiene muchas herramientas que hemos estado implementando en las capacitaciones que hemos dado y que nos ha ayudado a detectar, como dice mi compañera, los diferentes tipos de aprendizaje de las personas”.

Dentro del código *importancia del taller*, los participantes manifestaron que fue de mucha relevancia ya que, a partir de su involucramiento en el taller, han desarrollado herramientas y técnicas que han facilitado el aprendizaje y la interpretación de la información; además lograron comprender su importancia, ya que en algunas áreas dentro de la empresa se busca que las personas aprendan ciertos temas.

Participante 2: “Sí lo considero importante, sobre todo en mi área que estamos muy enfocados, que la gente aprenda ciertos temas y sí lo recomiendo ampliamente”.

Participante 3: “Sí, sí ampliamente sí es de mucha importancia como les comento ya hemos desarrollado herramientas y técnicas que han facilitado todo esto tanto como las personas al aprendizaje como nosotros con la manera de interpretar la información.”.

Por otro lado, expresaron que el taller permitió tener los siguientes *cambios obtenidos* a partir de su participación: identificar cómo desarrollar un tema considerando al público, la manera de desenvolverse durante las capacitaciones, la forma en la que desarrollan los temas, puntualización del objetivo y los aprendizajes esperados de los temas que van a impartir, así como las observaciones sobre lo que hacen y dejan de hacer los instructores con el objetivo de identificar cambios y mejorar las capacitaciones, aunado a la detección de las necesidades para determinar la capacitación y cómo llegar a obtener esos resultados.

Participante 1: “He tenido pocas oportunidades de aplicarlo, ya que no me ha tocado dar capacitaciones recientemente. Pero sí he estado coordinándolas, entonces he puesto más atención de qué hacen los instructores y que no y qué cambios serían buenos para sus capacitaciones”.

Participante 2: “Principalmente la forma en la que desarrollamos los temas que ahorita ya desde un principio puntualizamos el objetivo y los aprendizajes esperados de los temas que vamos a impartir o cualquier cosa que vamos a dar conocimiento y la otra como te digo saber identificar el cómo vamos nosotros a desarrollar el tema dependiendo del tipo de público que vamos a tener y antes no considerábamos eso”.

Ahora bien, en cuanto a la *evolución de conocimientos* argumentaron tener más conocimiento sobre la enseñanza que antes no conocían, como el desarrollo de competencias y los modelos de aprendizaje, así como los cambios en la manera en la que perciben las cosas y las dan a entender al público adulto, y por último mencionaron como ejemplo que antes buscaban dar la información, ahora deben facilitarles la información a las personas a través del uso de herramientas.

Participante 1: “Tengo más conocimientos sobre la enseñanza, antes solo conocía que había técnicas de aprendizaje, métodos de enseñanza para niños, pero desconocía que los cursos, aunque sean los más simples, siguen un desarrollo de competencias, se basan en modelos de aprendizaje”.

Participante 2: “Sí, sí ha cambiado la manera en la que percibo las cosas y doy a entender las cosas porque en los adultos es diferente, una parte que cambió mucho en mí es cuando vimos una clase que no me acuerdo que día fue pero recuerdo que se dijo que un adulto pone atención cuando quiere y a lo que quiere o sea que es muy diferente a un niño o adolescente que dice es que lo tengo que aprender y en un adulto no funciona igual y eso era algo que para mí antes es te estoy dando una capacitación tienes que entenderlo porque tienes que entenderlo y

me di cuenta en este curso que no es así, algo que se me quedó muy marcado fue eso que un adulto te pone atención cuando quiere y en lo que quiere”.

Participante 3: “Para mí es que antes quizá buscaba nada más dar la información y que era la responsabilidad de la persona si obtenía esa información y la retenía, pero pienso ahora que ya no que tenemos que darle muchas más herramientas y buscar la manera en la que se le facilite mucho más a la persona a retener esa información”.

En cuanto *al cumplimiento de expectativa* expresaron que se han cumplido ya que ahora tienen más conciencia sobre como transmitir conocimientos y lograr sus objetivos, sin embargo, señalaron que a pesar de haber cumplido con ellas indicaron que no fueron aprovechadas como se deben debido a la sobrecarga de trabajo en la empresa.

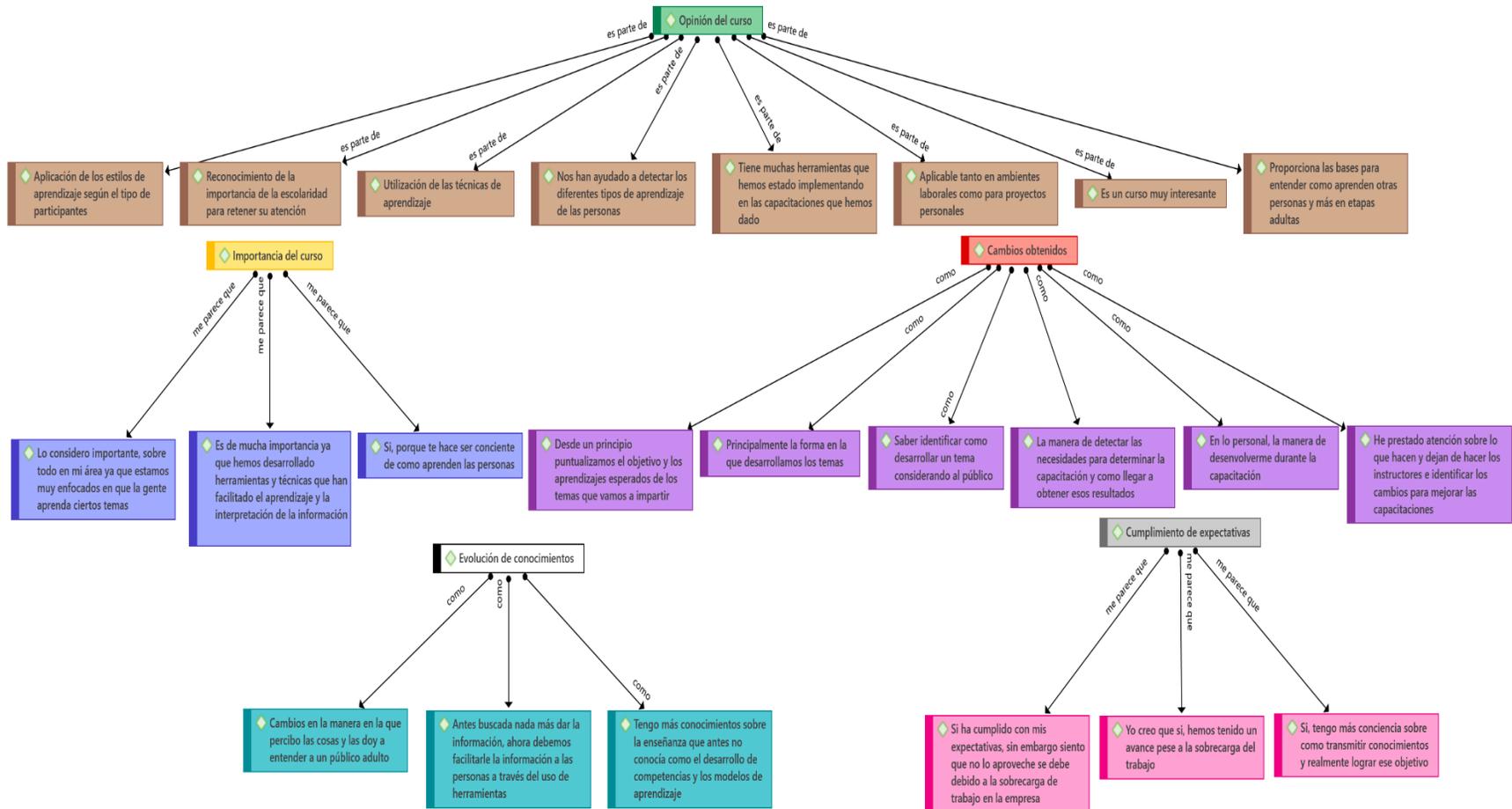
Participante 1: “Sí, tengo más conciencia sobre como transmitir conocimientos y realmente lograr ese objetivo”.

Participante 2: “Sí ha cumplido con mis expectativas, pero a mí en lo personal por la misma sobrecarga de trabajo que hemos tenido ahorita siento que no lo aproveche como lo debía de haber aprovechado entonces esa es una parte que traigo como un sentimiento de culpa”.

Participante 3: “Yo creo que sí hemos tenido un avance, no el que quisiéramos, pero sí hay un avance, pero sí por la sobrecarga de trabajo”

Figura 16

Área de preguntas de opiniones del taller



Los participantes manifestaron que han obtenido los siguientes *aprendizajes*: existencia de los modelos de diseño instruccional, seguimiento de la secuencia en los cursos, la validación de los conocimientos (oral o escrita), la búsqueda de herramientas o técnicas para retener la información aprendida en los participantes y la planificación como algo básico (ver Figura 17).

Participante 1: “Que hay modelos de diseño instruccional, que siempre se debe seguir una secuencia en los cursos, planificar es algo básico, que se nota mucho cuando llegas y no preparaste el curso y eso impacta en los conocimientos que se transmiten”.

Participante 3: “Nos hemos preocupado más para que las personas retengan de la manera que debería de ser la información, hemos buscado herramientas o técnicas para realizar distintas cosas”.

Argumentaron que los *cambios generados* (aspectos que antes no conocían) a partir de los aprendizajes se encuentran en el material didáctico, el tiempo de la capacitación, la forma en la que se va a transmitir el conocimiento, los ejemplos, aplicación de estrategias rompehielos cuando una capacitación se está volviendo extensa o tediosa, la preparación de la capacitación y la importancia de los aprendizajes esperados a los participantes para que estos sean claros.

Participante 2: “Una cosa que no había detectado es que en un principio tienen que quedarles claro los aprendizajes esperados de ese tema, en nosotros es como que muy puntual eso y que también cuando el tema se está volviendo muy tediosa o muy largas porque pues de repente tenemos capacitaciones un poquito extensas que debemos de buscar estrategias como las técnicas rompe hielos”.

Participante 3: “Yo creo que básicamente el tiempo de la capacitación, la forma en la que vas a transmitirle el conocimiento, los ejemplos, el material didáctico, todas esas cosas”.

En relación con las *situaciones desfavorecedoras* presentadas por los participantes durante el taller se encuentran relacionadas con el tiempo, el prestar atención, la carga de trabajo, las tareas y los distractores durante las sesiones virtuales.

Participante 1: “Prestar atención. Fue uno de los retos que puse desde el inicio (a nivel personal) y sigo trabajando en él. Muchas veces la carga de trabajo no permite que aproveche este tipo de capacitaciones externas, lo que me lleva a la frustración”.

Participante 2: “El tiempo y que yo esperararía que en otras circunstancias que tenemos que no sea tan virtual las clases a pesar que en una si porque pues en situaciones en donde no tenía carro no pude asistir a la clase presencial pero definitivamente yo pienso que si debemos de

tomar las clases presenciales y tratar de desarrollar las actividades ahí mismo en la clase que no nos llevemos tanta tarea pues la verdad el tiempo lo tenemos muy en contra porque ya nos llevamos mucha tarea del trabajo mismo. Y el cómo lo resolví siendo sincera no es algo que pude resolver y no me gustaría repetirlo”.

Ahora bien, puntualizaron tener una *evolución significativa* en los siguientes aspectos: elaboración del material de capacitación y adiestramiento, actualizaciones a partir de los aprendizajes del curso, importancia o el esfuerzo aplicado en los últimos temas que han desarrollado y la aplicación de lo aprendido en relación con la transmisión del aprendizaje en adultos.

Participante 2: “Para mí sí, lo que nosotros llevamos de piso lo aplicable lo que llevamos día a día si ha tenido mucho cambio pues como te digo antes yo no tenía este conocimiento de como educar o como transmitir el aprendizaje a los adultos entonces ahorita ya teniendo esta información y buscando otras estrategias sí he visto un cambio significativo hasta en la manera en la que estamos elaborando el material de capacitación y adiestramiento, todo lo estamos actualizando y lo hacemos en base a esto en lo que aprendimos”.

Participante 3: “Para mí el cambio que he notado es la importancia o el esfuerzo que hemos aplicado en los últimos temas que hemos desarrollado, como dice mi compañera, nos esforzamos mucho más en poner atención en cómo la gente va a retener esa información”.

Figura 17

Área de preguntas de aprendizajes y logros



En cuanto a su *participación* durante la implementación del curso, indicaron fue pasiva y baja, ya que consideran que faltó más de su participación debido a diferentes factores como la vergüenza, no tener tiempo para hacer las tareas como deberían serlas y a la sobrecarga de trabajo y por motivos de salud (ver Figura 18).

Participante 1: “Baja. Muchas veces por carga de trabajo (principalmente) o motivos de salud, no tuve la participación que hubiese querido o el apego a repasar notas, apuntes, aplicar lo aprendido, etc.”

Participante 2: “Yo diría que mi participación fue muy pasiva, porque precisamente no tenía tiempo de hacer las tareas o las cosas como se deberían de hacer entonces tuve una participación muy deficiente”.

Participante 3: “Yo sí creo que me hizo falta participación porque no quisiera sino porque me da vergüenza”.

Por otro lado, percibieron que el *trabajo en equipo* fue bueno, es algo que les gusta realizar porque les permite conocer las perspectivas de las personas, armar ideas y aprender de ellos.

Participante 1: “Creo que aquí sí fue bueno, cuando trabajo con otros, trato siempre de no entorpecer el trabajo de los demás y pongo bastante de mí”.

Participante 2: “Me gusta trabajar en equipo, me gustó ver los puntos de vista de las otras personas y armar ideas, me gustó mucho cuando hacíamos las dinámicas grupales para la exposición porque somos de diferentes áreas y me gustó esa integración, me gustó bastante el trabajo en equipo”.

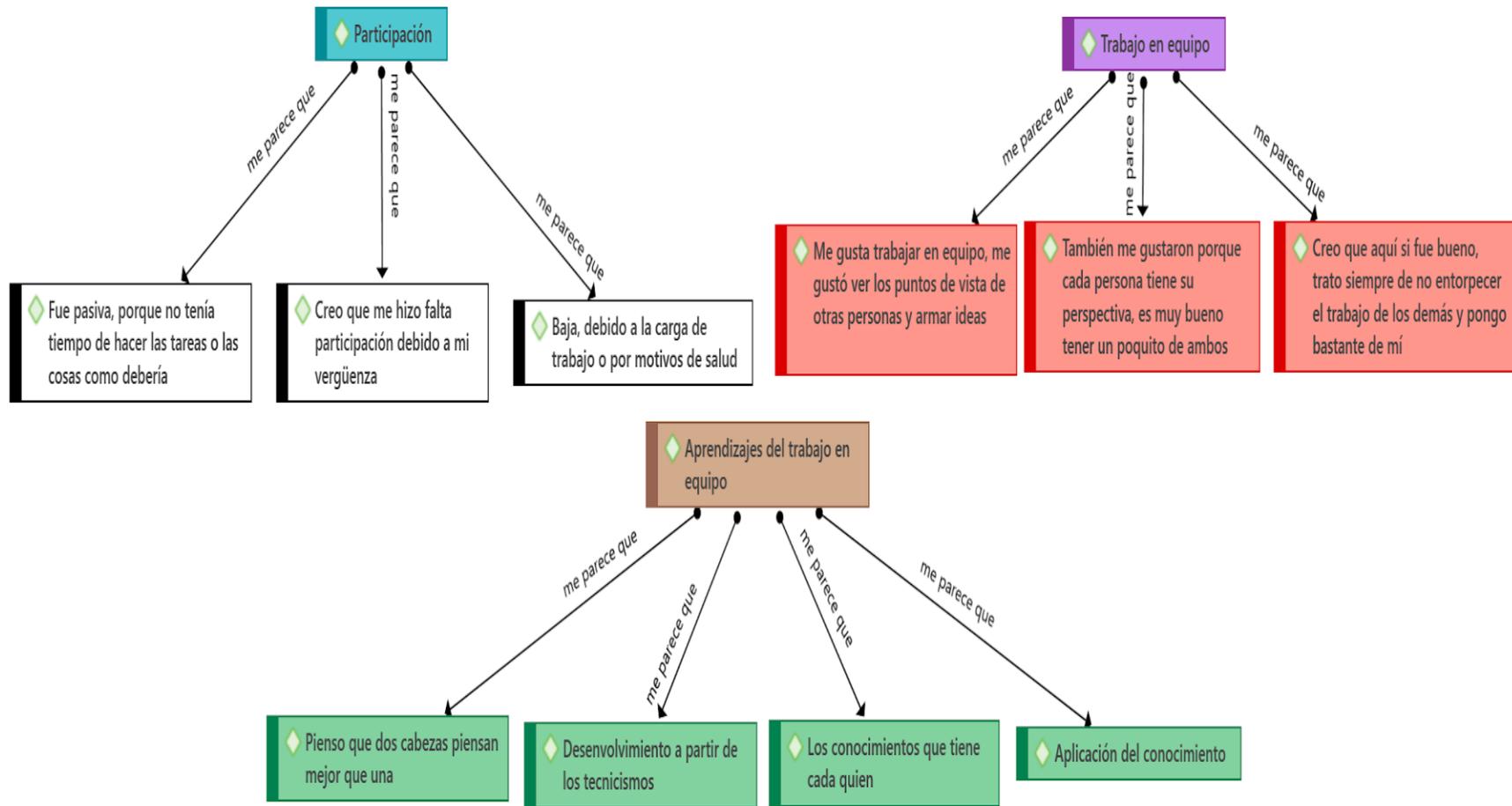
En este sentido, argumentaron que algunos *aprendizajes del trabajo en equipo* que han aprendido repercuten en la aplicación del conocimiento, el desenvolvimiento a partir de los tecnicismos, los diferentes conocimientos que posee cada persona permitiendo que “dos cabezas piensan mejor que una”.

Participante 2: “Para mí ahorita pienso que dos cabezas piensan mejor que una entonces es bueno compartir ideas para hacer algo mejor, porque a lo mejor lo que a mí se me está fugando a otra persona si lo alcanza a captar y juntos hacemos un trabajo de mejor calidad”.

Participante 3: “Yo creo que son los conocimientos que tiene cada quien y la manera de desenvolverse en los tecnicismos que pudiera utilizar, que vocablos, todo eso es lo que me llevó”.

Figura 18

Área de preguntas de experiencia y participación



3.6.10.2. Análisis del Cuestionario Dirigido al Equipo Desarrollador. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través del análisis del cuestionario virtual aplicado a las desarrolladoras del taller, el cual tuvo como objetivo indagar sobre la participación e involucramiento de los sujetos durante las sesiones en las modalidades presenciales, virtuales (síncronas, asíncronas) y remotas; además de conocer, a partir de la opinión de los desarrolladores el diseño del taller.

En el área de “*participación e involucramiento*” los diseñadores consideraron que el código correspondiente a la *participación* fue aceptable, ya que se mostraron participativos, durante las sesiones presenciales compartían sus experiencias y aprendizajes a través de presentaciones y comentarios (ver Figura 19).

Diseñadora 1: “La participación fue buena, pero se mostró más dinámica durante las sesiones presenciales, ya que favorecía el que ellos compartieran sus experiencias y aprendizajes”.

Diseñadora 2: “Los participantes mostraron apertura a los temas nuevos, por lo cual se mostraron muy participativos en las actividades durante las sesiones tanto virtuales como presenciales, realizaban preguntas, hacían las actividades en las sesiones, presentaban, comentaban durante las presentaciones, etc.”

Diseñadora 3: “Buena en general, aunque algunos de ellos se retrasaron en varias actividades, argumentan un exceso de trabajo”.

Asimismo, señalaron que *actividades de interés* de los participantes fueron las relacionadas con el aprendizaje a adultos (andragogía) y el modelo por competencias; aunado a ello señalaron que a pesar de tener conocimiento previo en algunos aspectos señalaron su gusto por profundizar en los temas.

Diseñadora 1: “En mi caso me tocó apoyar en los temas del aprendizaje adulto, y el modelo para desarrollarlo, entonces ellos mostraron un gran interés y pudieron enlazar la experiencia con lo teórico”.

Diseñadora 2: “Los participantes se mostraron con mucho interés sobre los temas vistos en el taller, aunque tenían previo conocimiento en algunos aspectos, mencionaron que les gusta profundizar en los temas”.

Diseñadora 3: “La mayoría de las sesiones”.

En relación con los momentos de *menor participación* se llevaron a cabo en las sesiones asíncronas, sus actividades y en algunas otras asignaciones derivadas del trabajo en la empresa y el tiempo.

Diseñadora 1: “Durante las actividades asincrónicas, les fue difícil cumplir con las asignaciones”.

Diseñadora 2: “En los momentos que menos participaron fueron en la realización de algunas asignaciones”.

Diseñadora 3: “En las sesiones síncronas, aunque sí realizaron las actividades ahí”.

Por otro lado, indicaron que, desde su perspectiva, los momentos en los que se sintieron *mayor participación* se presentó durante las sesiones presenciales y sus actividades, así como las que requirieron de su diseño como presentaciones (exposiciones) y ante cuestionamientos (preguntas).

Diseñadora 1: “Durante las sesiones presenciales”.

Diseñadora 2: “Los momentos donde mostraron más participación fue durante las sesiones, cuando se realizaban las actividades diseñadas para ellos como las presentaciones, respondiendo preguntas. Durante la sesión virtual también hubo mucha participación, pues era un tema muy complejo y por lo cual realizaban preguntas”.

Diseñadora 3: “Participaron más en las actividades de las sesiones presenciales”.

En lo que respecta al *trabajo en equipo* argumentaron que fue bueno, trabajaban de manera eficaz repartiendo tarea, compartiendo sus opiniones y llegando a acuerdos, así como su organización rápida para dar cumplimiento a los productos solicitados.

Diseñadora 1: “Fue bueno, se organizaban de forma rápida para dar cumplimiento a los productos solicitados”.

Diseñadora 2: “Durante los momentos de trabajo en equipo, los participantes trabajaban de manera eficaz repartiendo tareas; compartían sus opiniones y llegaban a acuerdos”.

Diseñadora 3: “Bueno, a pesar de que se retrasaron algunas sesiones por su carga de trabajo”.

Figura 19

Área de preguntas de participación e involucramiento



Durante el área de “diseño del taller ” específicamente en el código *modificaciones en el diseño* se realizaron algunos cambios como la extensión de actividades de relevancia, en la modalidad de las actividades y la simplificación de actividades de recapitulación. En este sentido, estas modificaciones se generaron debido a la logística, al incremento de participantes y la poca respuesta de los participantes durante las actividades asincrónicas (ver Figura 20).

Diseñadora 1: “Sí, en la modalidad de las actividades, debido a la poca respuesta de los participantes en las actividades asincrónicas”.

Diseñadora 2: “En algunas sesiones se simplificaron actividades de recapitulación debido al tiempo, pues se extendieron otras actividades más importantes por lo cual se realizaron esas modificaciones. También otras actividades que se diseñaron para la sesión se tuvieron que cambiar a asignaciones por lo mismo del tiempo”.

Diseñadora 3: “Sí, por cuestiones de logística y el número de participantes”.

En relación con el *tiempo destinado para las actividades* opinaron que en algunos momentos fue muy saturada para ellos, en algunas actividades complejas como el diseño de la competencia y la explicación del diseño instruccional o la resolución de casos se requirió de más tiempo debido a su interés y participación.

Diseñadora 1: “Creo que en algunos momentos fue muy saturado para ellos, debido a que tienen actividades laborales que cumplir”.

Diseñadora 2: “No para todas las actividades, pues se requirió agregarle más tiempo a actividades complejas como el diseño de la competencia, la explicación del formato del diseño instruccional o a la resolución de casos. En los tres casos se necesitó más tiempo para explicar a profundidad o porque los participantes tenían muchas preguntas”.

Diseñadora 3: “En algunas actividades se requirió más tiempo, debido a que se extendió por su interés y participación”.

De acuerdo con los *contenidos abordados*, los diseñadores manifestaron que fueron suficientes ya que se estructuró el proceso con un orden lógico para el aprendizaje; aunado a ello, la elección de contenidos es necesario para comprender los temas y se consideran pertinentes con el tiempo que lo participantes tienen, al nivel educativo y sus necesidades de formación. Aunque por otro lado puntualizaron que en la última sesión se incluyó el tema de los verbos para la redacción de las intenciones o propósitos del aprendizaje.

Diseñadora 1: “Sí, ya que se estructuró el proceso con un orden lógico para el aprendizaje”.

Diseñadora 2: “Considero que los contenidos sí fueron suficientes, pues al ser un tema muy complejo diseñar una capacitación se eligieron aquellos contenidos que son base para comprender el tema y fueron pertinentes con el tiempo que los participantes tienen, al nivel educativo y sus necesidades de formación”.

Diseñadora 3: “En general sí, aunque en la última sesión se incluyó el tema de los verbos para la redacción de las intenciones o propósitos del aprendizaje”.

En cuanto al *cumplimiento del objetivo* indicaron que se ha cumplido de forma parcial ya que no todos los participantes realizaron sus evidencias y no terminaron el diseño instruccional del curso.

Diseñadora 1: “No, debido a que no todos los participantes han concluido su diseño instruccional”.

Diseñadora 2: “Considero que el objetivo se cumplió parcialmente, aunque buscamos facilitar el contenido y los materiales para que los participantes pudieran desarrollar los productos, no todos realizaron las evidencias”.

Diseñadora 3: “En lo que respecta al contenido abordado sí, pero no todos terminaron del diseño instruccional del curso y ese es el producto final del curso”.

Por otro lado, expresaron que en relación con el *cumplimiento de las intenciones del aprendizaje* sí se cumplieron, al igual que el objetivo de forma parcial pues se abordaron los temas establecidos, se supervisaron las actividades de aprendizaje, las competencias y los avances de sus planeaciones o diseño instruccionales; sin embargo, no se alcanzó el producto establecido y no todos los participantes lograban terminar con las actividades.

Diseñadora 1: “Sí, ya que se abordaron los temas establecidos; sin embargo, no se alcanzó el producto establecido”.

Diseñadora 2: “Al igual que el objetivo del curso, las intenciones de aprendizaje se cumplieron parcialmente. No todos los participantes lograban terminar con las actividades en cada sesión o no realizaban las asignaciones”.

Diseñadora 3: “Sí, porque se abordaron todos los temas, se supervisaron las actividades de aprendizaje, se revisaron las competencias que diseñaron y se revisaron los avances de sus planeaciones o diseños instruccionales; aunque no todos los participantes los hayan terminado”.

Figura 20

Área de preguntas de diseño del taller



3.7. Actividades Realizadas Durante la Práctica

En un primer momento, se documentó a través de entrevistas y análisis de documentos la detección de la necesidad realizada por la empresa. Esta actividad se realizó con el propósito de familiarizarse con la empresa, los involucrados (jefes de área) y las acciones emprendidas en la detección de la necesidad.

Después de ello, se realizaron diversas juntas con el equipo de trabajo y se comenzó el diseño del proyecto especificando las competencias, los contenidos, el diseño de actividades, la creación de instrumentos de evaluación, sistemas de evaluación y el producto final a entregar, aunado al diseño de una propuesta de evaluación y la utilización de la plataforma Google Classroom como repositorio y plataforma para la recepción de las actividades y seguimiento de los participantes.

En sintonía con lo anterior, se crearon instrumentos (ver Apéndices E, F y G) para el desarrollo de tres grupos focales cuyo objetivo fue la recopilación de información a través de las percepciones, experiencias, conocimientos, expectativas y opiniones de los participantes sobre el taller durante esas tres intervenciones. A la par se diseñó un instrumento (ver Apéndice H) para conocer la opinión de los diseñadores con respecto a la participación e involucramiento de los participantes en el taller, así como su diseño.

Posteriormente, se llevaron a cabo las implementaciones de las sesiones en sus diferentes modalidades, incluidas las revisiones de las actividades de los participantes, la supervisión del producto final y las sesiones de asesoría para el diseño de sus cursos. Seguidamente se procedió al diseño del sistema de evaluación, siguiendo las características del proyecto bajo la supervisión del tutor académico (asesor).

Capítulo 4. Análisis de la Experiencia Adquirida

En este apartado se describen a partir de una serie de interrogantes los cambios o modificaciones producidas durante el desarrollo de la práctica profesional, así como las transformaciones derivadas de las experiencias de aprendizaje adquiridas en el posgrado.

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

En relación con los cambios en las ideas sobre el propio trabajo prevalece el siguiente: antes de la práctica solo visualizaba la aplicación de mis conocimientos dentro de las instituciones educativas, es decir, escuelas y a través de la práctica pude focalizarlo en otras áreas específicamente en relación con empresas, lo cual generó en mí nuevas expectativas sobre dicho trabajo ya que mi intervención en otras áreas cuando me encontraba estudiando mi licenciatura fue mínima. Por ende, ahora reconozco que el ámbito educativo impacta no solo este sector, si no que se expande hacia otras y que puede ser dirigida hacia otras empresas, instituciones o dependencias tal y como es el caso del desarrollo del presente proyecto destinado para una empresa agrícola en el Estado de Sonora.

De igual forma, pude consolidar la relación de socialización con personas ajenas al ámbito educativo, siendo estas del sector empresarial durante el intercambio de opiniones, de conocimientos y del planteamiento de las propuestas. Este ejercicio ha sido sin duda alguna muy enriquecedora ya que ambas partes aportamos desde nuestra trinchera conocimientos que al final se encuentran entrelazados para un bien en común. Asimismo, el ejercicio constante de esta socialización permitió desbloquear otros miedos que tenía de manera interna y del cual no había tenido la oportunidad de enfrentarlos.

La superación de diversos retos forma parte de los cambios realizados sobre mi propio trabajo, desde el inicio me enfrenté a varios retos personales y profesionales que guiaron las acciones provenientes de mi trabajo desde investigaciones hasta la creación de varias actividades didácticas. Estos retos surgieron a partir de un desconocimiento en la forma de trabajo y de la poca información que se tenía al respecto; sin embargo, con el transcurso del tiempo algunos de estos retos fueron superados y otros tantos fueron mejorando.

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?

Como resultado de la práctica desarrollada puedo afirmar la existencia de diversos cambios en mí de forma personal y profesional; por ejemplo, aprendí muchas cosas a través del trabajo con otras personas, adquirí muchos aprendizajes a través de este trabajo en equipo con personas que radican en otro Estado y por ende enriquecerme a través de esos conocimientos que ellos adquirieron y experimentaron en su propia práctica. Por esta razón, considero que desde el inicio mi práctica estuvo lleno de aprendizajes, en donde se generó el intercambio de conocimientos, perspectivas, teorías y metodologías sobre las aportaciones que todas las personas implicadas podían contribuir en el desarrollo del proyecto.

Por otro lado, reflexioné sobre las implicaciones de realizar un trabajo desde la virtualidad, ya que en un inicio tenía muchas dudas sobre cómo llevaría a cabo el proceso; sin embargo, eliminé estas dudas y a darle importancia sobre de este trabajo a través de la comunicación que llevé a cabo con mi supervisora de prácticas y con el equipo de trabajo en general, erradicando de esta forma esta creencia negativa que había construido desde el inicio de mi práctica y poder reconocer que se puede realizar un trabajo de calidad a pesar de estar en lugares distintos.

Otras de las modificaciones que he experimentado ha sido en relación con la aceptación de la ayuda de otras personas, permitiendo el trabajo colaborativo entre profesionales en el área educativa que siempre me ha costado trabajo sobrellevarlo; esta práctica en particular me ha enseñado que se necesita del apoyo de otras personas ya que en el proceso uno se puede enfrentar a ciertas situaciones que limitan el desarrollo de una actividad y que otra persona te ayude a solventarla o te comparta sus opiniones al respecto es algo gratificante; además de estar en este constante intercambio de conocimiento que enriquece el trabajo y lo transforma en algo verdaderamente valioso que en la individualidad sería poco probable de visualizar.

De igual forma, me permitió ser una persona más minuciosa en relación a mi trabajo, de revisar las actividades e investigaciones realizadas de manera insistente y minuciosa la información aportada en el trabajo; este ejercicio lo comencé a realizar a partir de las observaciones que se hacían en relación a mi trabajo durante las sesiones de juntas con el equipo de diseño. Durante estas sesiones se ejecutaron revisiones y realimentaciones de las actividades realizadas para la construcción del proyecto, a partir de esta acción comencé a minimizar los errores que pudiera generar mi aportación en el trabajo.

Otra modificación realizada a partir de mi práctica fue el ejercicio de la búsqueda de información, de lecturas, indagación y documentación que tuve que adaptar en mi vida diaria desde el inicio de mi práctica, con la finalidad de tener seguridad y conocimiento sobre diversos temas o conceptualizaciones requeridos de los cuales no tenía conocimiento alguno y que me ayudó a adquirir nuevos aprendizajes.

Sin duda alguna, estas modificaciones me han permitido aprender aún más sobre estos aspectos que no había considerado con anterioridad y de otros que surgieron a partir del desarrollo de la práctica y de los requerimientos que demandaba mi propio trabajo como profesional.

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?

Al inicio de las prácticas se presentaron una serie de confusiones sobre las actividades a realizar, ya que en un inicio tenía la idea de realizar el trabajo de manera individualizada; es decir, independiente, lo cual era erróneo ya que el trabajo por sí solo era demasiado y no se solventaba con la participación de una persona, posteriormente se creó un equipo de trabajo que guió el éxito del diseño e implementación del taller.

Las confusiones generadas al inicio desaparecieron debido a una constante comunicación que se tuvo con la supervisora de la práctica, lo cual permitió minimizar estos problemas, por lo tanto, las actividades ejecutadas se desarrollaron de una mejor forma y con mayor seguridad del trabajo. Así mismo, las juntas efectuadas para la toma de decisiones y acciones de diseño e implementación mantuvieron siempre esta comunicación y su solución de manera inmediata si surgía otros problemas.

Otro de los problemas evidentes al inicio de la práctica fue en relación con las actividades, pues se hicieron visibles algunas deficiencias en su desarrollo como lo es la falta de sustento e investigaciones para dar soporte a las afirmaciones que se estaban plasmando; por otra parte, se hallaron errores de redacción y formalidad en cada una de ellas.

Después, las correcciones y realimentaciones sobre las actividades realizadas fueron mínimas, este cambio se originó a partir del cuidado e investigación de la información plasmada y de su revisión de manera constante antes de ser enviada, de tal forma que se aprendió mediante el ensayo y error para poder mejorar y evitar repetirlas permitiendo de esta forma corregir aquello que no estaba funcionando de manera correcta.

Durante la presentación de la propuesta a la empresa surgió un nuevo problema, este estuvo relacionado con la duración del taller originado a partir del contenido establecido, ya que desde la perspectiva de la empresa este fue percibido como excesivo debido a la contrastación que ellos veían desde la parte empresarial, en la que los tiempos son una prioridad y estos deben ser procurados para la efectividad del trabajo en el área de productividad, por ende, solicitaron un menor tiempo y duración para las sesiones del taller.

Para solucionar dicho problema se realizó el rediseño de la propuesta a partir de la revisión previa de las necesidades de la empresa para posteriormente presentar una contrapropuesta en consideración con los requerimientos y solicitudes de esta y de las características de los participantes a cursar dicho taller.

La falta de tiempo fue otro problema ya que los tiempos de la empresa y los de la institución muchas veces no coincidían, por lo que en ocasiones se alargaban de más los tiempos determinados establecidos para la ejecución de una actividad determinada y como resultado el tiempo de la implementación ya se estaba acercando y el diseño aún no había finalizado debido a estas cuestiones. Asimismo, la división del trabajo agilizó el tiempo de diseño del taller (formatos, actividades y materiales), ya que los tiempos estaban siendo cada vez más limitado y por ende se pudo implementar dentro de un tiempo considerado.

Por último, este trabajo en equipo ha llenado aquellos “vacíos” existentes en mí persona, a través de otros profesionales me han guiado en cuanto a la toma de decisiones que se tienen que resolver en ese mismo instante en función del trabajo realizado, haciendo en mí una persona un poco más reflexiva y analítica.

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?

En relación con los aspectos que debo de mejorar a partir de la práctica educativa recaen en la seguridad (a nivel personal); considero que durante este proceso me estuve enfrentando de manera constante ante este hecho ya que tenía muchas dudas al respecto sobre la información que aportaba durante las juntas efectuadas con el equipo de trabajo, y en las reflexiones que realizaba, siempre tenía esa incertidumbre si lo que estaba diciendo era correcto o si era lo que se esperaba de mí, como resultado de dichos cuestionamientos, la mayor parte de este proceso estuve cohibida, más adelante me di cuenta de que estos obstáculos solo entorpecían mi trabajo por ello ahora estoy segura y más confiada en deslindarme de esos sentimientos aportando más confianza

a mi trabajo y a las habilidades profesionales que forje a través de mi formación como licenciada en educación.

Otra de las mejoras que he identificado en mí tiene relación con la proactividad; sin lugar a duda quiero ser una persona proactiva que constantemente se encuentra proponiendo ideas y sea partícipe en todo lo que se le solicite, ya que como mencionaba anteriormente, tenía muchas limitaciones con relación a mi participación durante el desarrollo de la práctica. Por otro lado, identifiqué cierta renuencia a cometer errores, los cuales me incitan a seguir desarrollándolos, lo cual evidentemente no es recomendable; por lo tanto, decidí tomar acciones para incrementar esa proactividad a través de la superación y afrontamiento al miedo a errar.

Para finalizar este capítulo, he de mencionar que durante la práctica se manifestaron ciertos aspectos de última hora que de alguna forma representaron retos para la misma, por ejemplo: las cuestiones de tiempo, los participantes, el trabajo en línea y otras situaciones que requirieron de toma la toma de decisiones en ese mismo instante, por ende, y ante la falta de confianza en mis decisiones decidía cederlas a mi supervisora de la práctica, ahora reflexiono sobre esto y me doy cuenta de la importancia de la confianza en mí misma, por lo que seguiré trabajando en ella para guiar mis futuras acciones en otros contextos que sean requeridos. Por esta razón considero conveniente trabajar este aspecto desde la reflexión y la práctica, donde a través de ella pueda tener confianza en mis aportaciones y decisiones; además tomar un curso que estimule dicha acción a través de ciertas actividades que permeen el camino hacia una confianza tanto personal como profesional.

Capítulo 5. Análisis de los Alcances Logrados con Respecto al Plan de Prácticas

5.1. Reflexión de las Tareas Realizadas

En relación con las actividades generadas durante la práctica puedo externar que al inicio se me hicieron muy escasas, ya que tenía la concepción de que la práctica recaía totalmente en mis manos lo cual fue erróneo y lo pude observar desde el inicio, ya que en sí mi papel fue de apoyo y colaborador, es decir, el trabajo se realizó a partir de la conformación de equipos de trabajo que permitieron la eficiencia en tiempo y forma de todas las actividades a desarrollar durante la práctica; es por ello que recibí apoyo por parte de dos doctoras especialistas en la temática del taller (diseño instruccional), además de contar con la ayuda de una estudiante de maestría perteneciente a la institución externa que facilitó la creación del proyecto creando un ambiente de trabajo colaborativo.

A partir de lo anterior, considero que las actividades desarrolladas fueron bien distribuidas y ahora comprendo que realizar este trabajo de forma independiente implicaría una sobre exigencia del trabajo, ya que durante el diseño se elaboraron abundantes actividades que una sola persona no podría solventar, por lo que necesariamente esta debe ser elaborada a partir de la conformación de grupos de expertos, tal y como se realizó en el desarrollo de la práctica.

Otra de las actividades que apoyaron al éxito del proyecto fueron las juntas virtuales que el equipo realizó, ya que a través de ellas se llegaron a acuerdos, se crearon planes de acción, se realimentaron las actividades diseñadas y se discutían diversos acontecimientos con el fin de conocer las opiniones de todo el equipo sobre algún tema en concreto haciendo perfectible el trabajo e ir minimizando los problemas que pudieron surgir durante la implementación del taller.

5.2. Conocimiento Adquirido

El presente proyecto curricular me permitió conocer los alcances obtenidos a partir de su implementación, así como el impacto generado en los participantes. Es importante señalar que anteriormente ya se había realizado otro trabajo de esta índole (curricular) en otros contextos y en diversas temáticas durante mi formación en la licenciatura y en la maestría, sin embargo, no habían logrado ser ejecutadas en los contextos para los cuales se diseñaron, quedando de esta forma en propuestas; por lo tanto, esta práctica me ha permitido ser parte del grupo de

instructores permitiéndome involucrarme en el proceso de aprendizaje durante su implementación, además de conocer y tener comunicación con los participantes; asimismo, he logrado vislumbrar el resultado de este proceso a través de su implementación y el conocimiento del impacto generado en estos individuos.

De igual forma, me permitió compartir mis conocimientos con personas de otro campo (empresarial), lo cual ha sido muy provechoso a nivel personal y profesional, ya que a partir de ello pude aportar mi granito de arena ayudándolos a cubrir la necesidad expresada; por el contrario, estos participantes me han enseñado otros conocimientos propios de su área permitiendo la vinculación de sus aprendizajes con los propios enriqueciendo aún más estos conocimientos de manera conjunta.

Asimismo, la implementación de este proyecto ha enriquecido en gran cantidad mi vida profesional ya que como se ha mencionado con anterioridad durante la licenciatura pude llevar a cabo los proyectos diseñados, por ende, he tenido que hacer una regresión al pasado aplicando todos los conocimientos aprendidos durante mi formación inicial para el beneficio de estas personas; por otro lado, he aprendido a través de mi grupo de trabajo, ya que estas personas expertas en este tema me han enseñado demasiadas cosas en tan poco tiempo, como por ejemplo el perfeccionamiento de mi trabajo, la presentación de la formalidad en documentos y de las acciones que debo de llevar a cabo para solucionar un problema fueron algunas de las cosas que han sido provechosas y enriquecedoras.

5.3. Competencias Desarrolladas

En relación con las competencias desarrolladas específicamente en el área curricular durante las asignaturas de segundo, tercero y cuarto semestre en la maestría, se encuentran las siguientes:

Durante la asignatura *diagnóstico de necesidades de innovación curricular*, desarrollé la competencia en la fundamentación de la pertinencia, relevancia y factibilidad a través de la elaboración de un proyecto de innovación curricular considerando los elementos propios que guían un procesos curricular como lo es el análisis de problemas, las necesidades del contexto de los participantes, la aplicación de los principios teóricos del currículo y la exposición de los resultados de la investigación documental y de campo (Universidad Autónoma de Yucatán,

2021); a partir de lo anterior, es importante señalar que no se pudo realizar el diagnóstico como tal en la práctica; sin embargo, gracias a ella pude comprender y analizar la forma en la que la empresa realizó este proceso de identificación.

Otra de las competencias adquiridas durante la asignatura *diseño de proyectos de innovación curricular*, fue la elaboración de propuesta de diseño curricular a través de la identificación de necesidades, aplicando principios y procedimientos metodológicos para generar un cambio o mejora en instituciones escolares (Universidad Autónoma de Yucatán, 2021); a partir de la adquisición de la presente competencia se llevó a cabo el diseño del proyecto a partir de la necesidad y de los principios metodológicos presentados durante la asignatura y otros elementos indispensables para el éxito del mismo.

Por otro lado, la asignatura *evaluación de proyectos curriculares* aportó la competencia correspondiente al diseño de sistemas de evaluación curricular a partir de la aplicación precisa, pertinente y ética de modelo y metodologías curriculares considerando la necesidad del contexto y los participantes inmersos en este procedimiento (Universidad Autónoma de Yucatán, 2021). Esta competencia en específico me ayudó a identificar de manera pertinente el modelo de evaluación a desarrollar de acuerdo con las características del proyecto elaborado, considerando los tipos de evaluación, la metodología a seguir y los instrumentos a utilizar para su ejecución y de esta forma presentar una propuesta para la evaluación del proyecto.

5.4. Dificultades, Limitaciones y Alcances

A continuación, se presenta el análisis a modo de reflexión en relación con las dificultades enfrentadas durante la práctica profesional a partir de los siguientes puntos:

a. Personales

En el aspecto personal tuve que enfrentarme antes diversas dificultades, por ejemplo, la confianza en mí misma, la superación de miedos, la incertidumbre y el trabajo en equipo. Todas estas dificultades fueron surgiendo a partir de diversas situaciones que se fueron dando durante la práctica profesional y del desconocimiento en parte sobre las distintas actividades que se iban consolidando; el trabajo en equipo resultó ser una dificultad ya que muchas veces los tiempos de las personas son muy distintas, por lo

tanto, ambas partes tienen que llegar a un acuerdo para establecer una fecha en específico lograr ejecutar las actividades solicitadas.

Por otra parte, es importante mencionar que el tiempo y lugar fueron un factor determinante, ya que los horarios desde el lugar en el que me encuentro (Yucatán) y en el que se desarrolló la práctica (Sonora) son completamente distintos con diferencias horarias al inicio de dos horas y posterior al cambio de horario modificadas a una hora, por lo que estar adaptándome a esos nuevos horarios no fue un proceso sencillo.

Así mismo, se presentaron ciertas dificultades al inicio de la práctica en torno a las decisiones que se iban realizando, ya que el planteamiento original dio un cambio conforme la evolución de la práctica por lo que constantemente se modificaban aspectos ya plasmados tanto en el diseño del proyecto como en el documento de redacción de la memoria de práctica, acción que provocó un constante desgaste mental y físico en mi persona pues el rumbo de las acciones aún era considerado como vago.

b. Profesionales

En relación con las dificultades en el ámbito profesional surgió a partir de una falta de comunicación al inicio de la práctica, de tal forma que al desconocer ciertas acciones de la práctica se asumieron muchas cosas que no se llevaron a cabo y otras tantas que no se entendían del todo, por lo que las primeras asignaciones a desarrollar fueron desplazadas o no tomadas en cuenta.

Otra de las limitaciones identificadas fue en relación con la diferencia de conocimientos sobre algunos temas, ya que la práctica fue desarrollada en otro Estado y las formas de aprendizaje son distintas, lo cual originó un choque de aprendizajes entre un Estado y otro; sin embargo, esto fue algo que se logró solventar permitiendo el avance del trabajo.

Por otro lado, la creación de dicho taller no fue algo totalmente nuevo, por lo que ya tenía conocimiento sobre cómo diseñar un proyecto curricular lo cual facilitó su diseño; sin embargo, considero que el factor tiempo también estuvo inmerso en este aspecto como parte de una debilidad, debido a que el tiempo era demasiado corto para la ejecución de todas las actividades solicitadas, tanto para la del curso como la de las prácticas.

c. Del contexto

El tiempo de los participantes fue un punto clave a considerar para el éxito del proyecto, sin embargo como en toda situación surgen inconvenientes que obstaculizan o interrumpen la secuencia de una actividad, tal y como sucedió en dos ocasiones durante la implementación del taller, ya que fueron aplazadas las sesiones debido a otros compromisos que tenía la empresa con sus empleados, por lo cual el factor del tiempo y disponibilidad jugaron un papel muy importante en el desarrollo de este trabajo que como consecuencia afectó directamente en la duración del taller, pues en la fase de diseño se contempló la duración de un mes para su ejecución, pero debido a estas cuestiones esta fue modificada a un plazo de casi dos meses.

Otra de las limitaciones fue en relación con las sedes de la empresa, ya que durante el diseño del taller se tenía previsto contar únicamente con los participantes que se encontraban en Ciudad Obregón; sin embargo, durante la implementación se tomó la decisión de integrar a dos participantes más procedentes de Caborca, lo cual generó la creación de un “plan B” que consistió en aceptarlas desde la virtualidad, por lo que durante las sesiones se llevó a cabo la implementación de sesiones híbridas en las cuales los participantes de Ciudad Obregón acudían a las sesiones presenciales como tal y los participantes de Caborca atendían a las sesiones por videollamada a través de la aplicación Google Meet.

A continuación, se describen los alcances reconocidos en el proyecto curricular:

En primera instancia este proyecto es considerado flexible, ya que a partir de sus características permite que este sea modificado y adaptado a cualquier contexto que requiera de su aplicación; por lo que su repercusión sería considerada de gran alcance para las personas que necesiten tomarlo. Así mismo, al ser inclusivo permite que cualquier persona experta en su campo laboral pueda cursar el taller, ya que el único requerimiento para su participación es tener conocimiento en el tema que se desee impartir. Por otra parte, y a través de su aplicación, se ha podido obtener información sobre las implicaciones y repercusiones del proyecto en los participantes y enriquecer aún más las acciones derivadas de los aprendizajes a partir de su ejecución.

A partir de lo anterior, se ha considerado un proyecto curricular de gran impacto ya que a través de su desarrollo le ha permitido a la empresa la formación de sus propios diseñadores de cursos que tienen por objetivo minimizar errores operativos que pudieran presentarse en la

compañía y disminuir los costos económicos que requiere la contratación de gente experta en esta área.

Por otro lado, se presentan las limitaciones identificadas en el diseño e implementación del proyecto curricular:

Una de las limitaciones identificadas en el proyecto fue en relación con las actividades diseñadas en la plataforma, ya que se consideraban demasiadas, pues uno de los factores que no se tomaron en cuenta era precisamente la sobrecarga de trabajo exigente para los participantes, ya que estos al ser personas adultas tienen responsabilidades fuera de su trabajo como lo es la familia que de una u otra manera obstaculiza el cumplimiento en gran cantidad de dichas actividades de aprendizaje.

Otra de las limitaciones identificadas fue en relación con el contenido abordado, ya que se ha identificado un considerable bombardeo de información para los participantes en tan poco tiempo, lo cual nos remonta hasta la fase de diseño de la propuesta donde por requerimientos de la empresa se tuvieron que realizar ajustes para el desarrollo del taller en poco tiempo y por ende algunos temas tuvieron que ser unidos para su aprendizaje en un mismo día, ya que estas eran imprescindibles para el propósito del proyecto.

5.5. Productos Generados por la Práctica

Dentro de los productos elaborados durante la práctica profesional se encuentran los siguientes:

En primera instancia se diseñó un guion de preguntas (ver Apéndice D) dirigido a la gerenta de cultura y desempeño humano con el objetivo de documentar el procedimiento realizado para la detección de la necesidad, ya que esta fue una necesidad manifestada.

Posteriormente, se procedió al diseño del taller que tuvo que ser sometido a un rediseño debido a las opiniones expresadas por la empresa; por esta razón se tuvieron que realizar modificaciones en la reducción del contenido establecido, la duración del taller y el tiempo estipulado para el desarrollo de los temas, a partir de lo anterior se obtuvo la versión final del diseño. Aunado a lo anterior y como parte del requerimiento del diseño del taller, se elaboró un formato de diseño instruccional a partir de las características y elementos propios del modelo ASSURE.

Seguidamente, se procedió al diseño y creación de materiales didácticos como distintas presentaciones en diapositivas que fueron la guía de las sesiones implementadas durante el taller. Asimismo, se diseñaron diversas actividades lúdicas de acuerdo con el contenido de cada tema presentado, mismas que se enlistan a continuación:

- Diseño de encuadre del taller
- Diseño de actividad (fases genéricas del DI)
- Creación de un crucigrama virtual “Modelos de DI”
- Creación de un foro en la plataforma (Google Classroom)
- Creación de la actividad virtual “Diseño de mi curso”
- Determinar los criterios de evaluación
- Diseño de un manual de técnicas didácticas
- Creación del foro “estilos de aprendizaje”
- Creación de un método basado en proyectos
- Diseño del formato de diseño instruccional para la formación del talento humano.
- Creación de la actividad “el camino”.

En relación con lo anterior, es importante mencionar que como parte del proyecto curricular estas actividades se diseñaron a partir del establecimiento de estrategias, técnicas y evaluaciones que engloban el diseño del taller.

Con el fin de realizar el análisis de los resultados a partir de la implementación del taller se procedió al diseño de tres guiones de preguntas (ver Apéndices E, F y G) dirigidos a los participantes del taller que tuvieron como objetivo la recopilación de la información a través de las percepciones, experiencias, conocimientos, expectativas y opiniones de los participantes sobre el taller durante tres intervenciones. Por otro lado, se encuentra el diseño de una encuesta (ver Apéndice H) para el equipo de expertos en el diseño e implementación del proyecto cuyo objetivo fue indagar sobre la participación e involucramiento de los sujetos durante las sesiones en las modalidades presenciales, virtuales (síncronas, asíncronas) y remotas; además de conocer, a partir de la opinión de los desarrolladores el diseño del taller.

Capítulo 6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Contribución al Perfil de Egreso

A partir del desarrollo de la práctica profesional se han cumplido las siguientes competencias que se encuentran inmersas en el programa de la maestría (Facultad de Educación 2023), que han permitido crear un puente de vinculación entre el programa educativo y las acciones generadas a partir de la práctica:

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

Esta competencia se desarrolló a partir de la creación del proyecto curricular, el cual consistió en la creación e implementación de un taller denominado “Diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos para la empresa Campos Borquez” dirigido al sector empresarial, sustentada por la necesidad identificada por la misma empresa.

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

La presente competencia fue desarrollada de forma parcial, no en su totalidad debido a cuestiones de tiempo que impidieron su aplicación para la evaluación del taller; sin embargo, se diseñó una propuesta de evaluación sustentado a partir del modelo C.I.P.P por Stufflebeam. No obstante, se prevé que más adelante esta evaluación sea llevada a cabo para la detección las fortalezas y las áreas de mejora para el perfeccionamiento del taller.

- *Fundamenta su práctica educativa con base en supuestos teóricos y metodológicos, con el fin de mejorarla.*

Con el fin de sustentar todo lo manifestado en el proyecto se revisaron distintas fuentes y autores con el propósito de tener estas bases teóricas que guiaron el éxito del taller. Además de ello, se revisaron materiales proporcionados por distintos profesores en asignaturas pasadas en el diseño curricular y posteriormente ser aplicados en la creación del proyecto efectuado durante la práctica.

- *Utiliza la investigación educativa para la aplicación e innovación del conocimiento, como herramienta para la solución efectiva de los problemas en la práctica pedagógica y curricular.*

Por otro lado, se llevaron a cabo diversas revisiones de documentos a través de la literatura con el propósito de la reunión de información actualizada en torno a la necesidad y al tema plasmado. Aunado a ello, se requirió de la aplicación de conocimientos adquiridos en la licenciatura y maestría para el diseño de las actividades implementadas.

6.2. De las Innovaciones Realizadas

La mayor innovación se encuentra dentro del contenido del taller, pues este estuvo centrado en el diseño de cursos para la formación del talento humano, permitiendo que la base de este proyecto gire en torno al núcleo propio diseño instruccional, el cual era desconocido por los participantes en relación de su función e importancia derivada del diseño, así como sus elementos a considerar para la creación de sus propios cursos.

Por otro lado, se vislumbró a partir de la revisión de la literatura una minoría de proyectos diseñados para la formación de instructores internos que incluyan el diseño de cursos como parte esencial del contenido a desarrollar; por lo que la idea de abordarlo desde este punto resultó muy llamativa.

6.3. Aportaciones a la Institución y a los Usuarios

Este proyecto es considerado de gran impacto, ya que a través de su desarrollo ha permitido a la empresa la formación de sus propios diseñadores y capacitadores internos que tienen por objetivo minimizar errores operativos que pudieran presentarse en la compañía. Por otro lado, el desarrollo de este taller permite el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, pues estas no estaban siendo cumplidas debido a la falta de personal con experiencia en el diseño de cursos y capacitaciones.

Asimismo es importante mencionar que el presente proyecto creó una vinculación entre la visión y la misión estipulada, ya que a través de su implementación se buscó el cumplimiento de

los objetivos de la empresa mediante el mejoramiento del trabajo de sus empleados y de esta forma posicionar a la empresa de forma mundial.

6.4. Implicaciones

Este proyecto es considerado flexible, ya que a partir de sus características permite que este sea modificado y adaptado a cualquier contexto que requiera de su aplicación; por lo que su repercusión sería considerada de gran alcance para las personas que necesiten tomarlo. Así mismo, al ser inclusivo permite que cualquier persona experta en su campo laboral pueda cursar el taller, ya que el único requerimiento para su participación es tener conocimiento en el tema que se desee impartir.

Finalmente, se observa que a través de su aplicación, se ha podido obtener información sobre las implicaciones y repercusiones del proyecto en los participantes y enriquecer aún más las acciones derivadas de los aprendizajes a partir de su ejecución que podrán ser utilizados para futuros proyectos.

6.5. Recomendaciones para Futuras Intervenciones

Se recomienda realizar un seguimiento de la implementación de los aprendizajes adquiridos durante el taller para la creación de otros cursos similares al presentado.

Por otra parte, se sugiere realizar la identificación de fortalezas y áreas de oportunidades del taller a través de la aplicación del sistema de evaluación presentado y seguir las recomendaciones plasmadas para el éxito de este.

Para finalizar se recomienda corregir las deficiencias identificadas en el taller para su perfeccionamiento a partir de la ejecución del sistema de evaluación propuesto (C.I.P.P), considerando las pautas para su correcta aplicación.

Referencias

- Allen, M. (2007). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. (3ª ed.). Granica.
https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Allen, M. (2019). *Formación, capacitación, desarrollo: Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040*. (1ª ed.). Granica.
<https://bit.ly/3ZBLHEo>
- Álvarez Hernández, E. (2017). Métodos y modelos alternativos de evaluación. *Evaluación Educativa en México*.
<https://fundamentosyperspectivascurricularesfesacatlanunam.wordpress.com/2017/11/26/metodos-y-modelos-alternativos-de-evaluacion/>
- American Psychological Association. (2017). ETHICAL PRINCIPLES OF PSYCHOLOGISTS AND CODE OF CONDUCT. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Métodos de investigación online: Herramientas digitales para recolectar datos*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Arnaz, J. (1999). *La planeación curricular*. (2ª ed.). Trillas.
- Baptista Lucio, P., Fernández Collado, C., y Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.
- Belloch, C. (2012). *Diseño instruccional*. [Universidad de Valencia]. Repositorio institucional de la Universidad de Guadalajara.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1321>
- Braniff C, B. (2022). Las culturas de Sonora. *Revista Arqueología Mexicana*, (97), 30-31.
<https://bit.ly/3Zj3EaQ>
- Camargo Meléndez, M. (2016). La importancia de la educación en el desarrollo de competencias para la vida. En J.A. Trujillo Holguín y J.L. García Leos (coords.). *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación*, pp. 109-116. <http://ensech.edu.mx/pdf/maestria/libro2/2-6Camargo.pdf>

- Campos Borquez. (2022). Historia de la familia Borquez. Campos Borquez.
<https://www.camposborquez.com/es/sobre/historia-de-la-familia-borquez/>
- Cantón, A. (2018). *Instructores Internos*. ICARE. <https://www.icare.cl/capacitacion/instructores-internos/>
- Castillo-Torres D., Núñez-Pacheco R., y López Pérez B. (2019). Aportes metodológicos de la etnografía digital latinoamericana basados en World of Warcraft. *Revista Uruguay antropología etnografía*, 4(1), 31-45. <https://doi.org/10.29112/ruae.v4.n1.2>
- CENTRUM PUCP (2020). *Train the trainers*. *Executive Education Surco*.
<https://centrum.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/edex-surco-train-trainers.pdf>
- Cook, T y Reichardt, C. (1986). Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y los cuantitativos. En CH. S, Reichardt y T.D, Cook (Eds.). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*, pp. 25-56.
https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/12de20/Cook_Reichardt.pdf
- Conexión Esan. (2019). *Train the trainers: el modelo para capacitar a los capacitadores de las empresas*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/train-the-trainers-el-modelo-para-capacitar-a-los-capacitadores-de-las-empresas>
- CONOCER (2023). Registro Nacional de Estándares de Competencia. Gobierno de México.
<https://conocer.gob.mx/re nec-registro-nacional-estandares-competencia/>
- Constitución Política del estado de Sonora. (2018). Constitución política del estado de Sonora, que reforma la del 1o. de noviembre de 1872.
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/justicia_constitucional_local/documento/2018-08/8504.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const] (2021). Art. 123. 5 de febrero de 1917 (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cota Lueváno, J y Rivera Martínez, J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Ciencia y Técnica Administrativa*, 16(2).
www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm

- Cronbach, J. (1963). Course improvement through evaluation. Avys.
<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/ismailgelen/116687/14.PDF>
- Del Ama (2020). Programa Formador de Formadores. Olga Del Ama.
<https://www.olgadelama.com/wp-content/uploads/2016/05/PROGRAMA-FORMADOR-DE-FORMADORES-OLGA-DEL-AMA-.pdf>
- Díaz Barriga, F., Lule, M., Pacheco, D., Saad, E y Rojas, S. (1990). *Metodología de diseño curricular para educación superior*. México: Trillas.
- Espinoza Freire, E. (2020) La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Revista Conrado*, 16(75), 103-110. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-103.pdf>
- Esquivel Gámez, I. (2014). Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI. <https://bit.ly/3ZAsSBm>
- Facultad de Educación. (2023). Perfil de ingreso y egreso. <https://bit.ly/3YwDvnL>
- Ferrando Rodríguez, Ma. L. (2019). Curso Online de Formación de Formadores en la empresa. https://www.iniciativasempresariales.com/admin/img/Formacion_Formadores_empresa.pdf
- Flores Ramírez, J. (2012). *Formación de instructores: planeación y evaluación en capacitación* (1ª. ed). IMTA. <https://www.imta.gob.mx/images/transparencia-focalizada/Libro%20Formacion%20de%20instructores-libre.pdf>
- Fundación URV. (2022). Rol del formador interno. Fundación URV.
<https://www.fundacio.urv.cat/es/formacion-permanente/servicios-empresas/formador-interno/>
- González-Lloret, M. (2013). Investigación-acción (III): la investigación cualitativa. Centro Virtual Cervantes. DidactiRed. <https://bit.ly/3ZMXUpF>
- Gurdián-Fernández, A. (2011). ¿Quién es el sujeto en la investigación educativa? *Educare*, 15(2), 7-21. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194121566002.pdf>

- Hernández, C y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 76-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- IDESAA. (2017). Curso de formación de instructores. IDESAA. <https://idesaa.edu.mx/curso-taller-de-formacion-de-instructores-train-the-trainers.php>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). Panorama sociodemográfico de Sonora. INEGI. <https://bit.ly/3JcfsFY>
- Instituto Tecnológico de Sonora (2021). Actualización del marco estratégico: misión, visión y valores del ITSON. https://www.itson.mx/universidad/Documents/marco-estrategico-actualizado-mision-vision-valores2021_micrositio_v02.pdf
- ITSON. (20022). Aulas de proyección. ITSON Universidad. <https://www.itson.mx/servicios/audiovisuales/Paginas/aulasdeproyeccion.aspx>
- ITSON. (2022). Estructura Organizacional. ITSON Universidad. <https://www.itson.mx/universidad/Paginas/estructura.aspx>
- ITSON. (2022). Historia. ITSON Universidad. <https://www.itson.mx/Universidad/Paginas/historia.aspx>
- Latorre, A. (2005). *La investigación-acción: Conocer y cambiar la práctica educativa*. Editorial Graó. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/La-investigacion-accion-conocer-y-cambiar-la-practica-educativa.pdf>
- Lázaro Gutiérrez, R. (2021). Entrevistas estructuradas, semi-estructuradas y libres. Análisis de contenido. En J, M, Tejero (Eds.), *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. pp. 65-83. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28525/TECNICAS-INVESTIGACION%20LIBRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley Federal del Trabajo. (2022). Art. 153-A. 1º abril de 1970 (México) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- Marcelo García, C. (1999). La Formación de los Formadores como espacio de trabajo e investigación: dos ejemplos. *XXI Revista educación*, 1, 33-55.
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3349/b11504572.pdf?sequence=1>
- Martínez Godínez, V. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico-crítica. Repositorio institucional de la Universidad de Guadalajara.
http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3790/1/Paradigmas_investigaci%C3%B3n_Manual.pdf
- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, M y Vergel Ortega M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-3017.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Ministerio de vivienda, ciudad y territorio. (2020). Manual programa formadores internos.
<https://www.minvivienda.gov.co/sites/default/files/procesos/GTH-M-03%20Programa%20Formadores%20Internos%20Minvivienda%201.0.pdf>
- Montoya Dibene, A., y Velázquez Fiel, O. (2018). Programa de formación profesional para instructores. <https://amdi.files.wordpress.com/2008/09/manual-andragogia.pdf>
- Moreno Membreño, G y Osorno Montenegro, E. Gestión de recursos humanos: Capacitación de personal y la administración del cambio. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio unan.
<https://repositorio.unan.edu.ni/9592/1/17715.pdf>
- Nicoletti, J. A. (2014). Aportes para la formación de formadores. *Revista De Investigación Del Departamento De Humanidades Y Ciencias Sociales*, 1(5), 47-58. <https://bit.ly/3ye7kP7>
- Ojeda, D. (2019). La innovación curricular: un camino para la formación docente globalizada. *Revista espacios*, 40(33), 24-31.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n33/a19v40n33p24.pdf>

Quinchía Ortiz, D. I., Muñoz Marín, J. H., & Sierra Ospina, N. (2015). Evaluación del Contexto de un Programa de Competencia Lectora en inglés en una Universidad Pública en Colombia a través del Modelo de Evaluación CIPP. 10.17533/udea.ikala.v20n3a02

Ramírez García, S y Ramírez, C. (2018). Modelo ASSURE, una propuesta para el diseño en entornos virtuales. Seminario Internacional: Innovación en la educación virtual del siglo XXI. https://nanopdf.com/download/modelo-assure-propuesta-para-el-diseo-instruccional-en_pdf

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Art. 20. 23 de agosto de 2019 (México).

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019#gsc.tab=0

Santos Núñez, P. (2010). Administración del talento humano.

<https://psantos25.files.wordpress.com/2010/02/taller-14.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2022). Formación de instructores en la STPS.

Direcciones Zac. <https://www.direccioneszac.net/formacion-de-instructores-en-la-stps/>

Smaldino, S., Russell, J., Heinich, R., Molenda, M. (2007.) *Instructional Technology and media for learning*. Prentice Hall.

Solís Pico, S. (2011). “¿Cómo al implementar el diseño de un programa de capacitación para instructores internos, mejorará la efectividad de los cursos de capacitación en TATA CONSULTANCY SERVICES – ECUADOR?” Repositorio digital.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1451>

Stufflebeam, D. S. (1967). The use and abuse of evaluation in Title III. *Theory into practice*, 6 (3), 126-133. <https://doi.org/10.1080/00405846709542071>

Stufflebeam, D. (1993). Stufflebeam: la evaluación orientada hacia el perfeccionamiento. En D. Stufflebeam, y A. Shinkfield (Eds), *Evaluación sistemática Guía teórica y práctica*. (2° ed., pp. 90). Studocu. Paidos. <https://bit.ly/3EUBOtf>

Stufflebeam, D. (2002). *Evaluación Sistémica: Guía teórica y práctica*. Paidos.

- Tobón, S. (2017). *Ejes esenciales de la sociedad del conocimiento y la socioformación*. Mount Dora. Kresearch. dx.doi.org/10.24944/isbn.978-1-945721-18-2
- UNESCO. (2012). Educación no formal. Learning Portal.
<https://learningportal.iiep.unesco.org/es/glossary/educacion-no-formal>
- Universidad Autónoma de Yucatán. (2021). Planeación didáctica: Diagnóstico de necesidades de innovación curricular.
- Universidad Autónoma de Yucatán. (2021). Planeación didáctica: Diseño de proyectos curriculares innovadores
- Universidad Autónoma de Yucatán. (2021). Planeación didáctica: Evaluación de proyectos curriculares.
- Universidad de Colima. (2022). Investigación acción. El portal de la tesis.
https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion_accion.php
- Vegas, R y Rivas, E. (2009). La evaluación desde STUFFLEBEAM y CRONBACH.
<https://estherrivero.blogia.com/2009/041804-la-evaluaci-n-desde-stufflebeam-y-cronbach.php>
- Williams, P., Schrum, L., Sangra, A., y Guardia, L. (2004). *Fundamentos del diseño instruccional con e-learning*. Modelos de diseño instruccional. Barcelona: Universidad Oberta de Cataluña. <https://docplayer.es/3926746-Modelos-de-diseno-instruccional.html>

Apéndices

Apéndice B. Programa de Capacitación

 CAMPOS BORQUEZ		LA REALIDAD FABOSCH S.A. DE C. V. CALLE 9 ENTRE 600 Y 700 BLOCK 711, BACUM, SONORA, MÉXICO. C.P. 88275																						
		PROGRAMA DE CAPACITACIÓN																						
		Fecha de emisión: MAYO 2021	Número de edición: SEPTIEMBRE 2021	Número de control: PROT006/21	Páginas 4 de 4																			
No.	TEMA	OBJETIVO DE APRENDIZAJE	DIRIGIDO A:	INSTRUCTOR	FRECUENCIA	LUGAR	PROT006/21																	
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
							P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C		
CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL																								
2	BPB (BUENAS PRACTICAS DE AGRICULTURA)	Que el personal comprenda e implemente el reglamento de campos en materia de inocuidad.	Todos los colaboradores de campo	CALIDAD /Hacia Sobrio	Todo el año	Sala de juntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13 al 22 FEB	
3	BPM (BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA)	Que el personal comprenda e implemente el reglamento de cumplimiento en materia de inocuidad.	Todos los colaboradores de Empaque	CALIDAD / Opciones Visa	Todo el año	Sala de juntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13 al 22 FEB 15-Feb Comuni
4	PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTANDARIZADO DE SANEAMIENTO	Que el personal comprenda las técnicas y metodologías de limpieza	Personal de limpieza	CALIDAD/ Opción Oruga	Todo el año	Sala de juntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13-feb
5	MANEJO Y USO DE QUÍMICOS (EMPAQUE)	Que el personal conozca las técnicas de seguridad al manejar químicos.	Personal en contacto con químicos	CALIDAD/ Opción Oruga	Todo el año	Sala de juntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13-feb
6	DEFENSA ALIMENTARIA	Personal de Seguridad Patrimonial, comprenda los riesgos y peligros a controlar y minimizar para aplicar Inseguridad en la empresa.	Personal de Seguridad Patrimonial	CALIDAD / Opciones Visa	Todo el año	Sala de juntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13 al 22 FEB

		FIRMA
ELABORÓ:	Jefe de Talento y Cultura	
REVISÓ:	Gerente de Talento y Cultura	
AUTORIZÓ:	Vicepresidente Talento y Cultura	

CUADRO DE CONTROL (NO IMPRIMIR)		
NO.	FECHA	CAMBIO
1	31/5/2021	Elaboración del programa en base DNC 2021

Apéndice D. Guía de Preguntas para Conocer la Necesidad

1. ¿De qué forma la Fundación B.S 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 E. Instrumento 1 (Primera Intervención)

“Percepciones, experiencias y conocimientos del diseño de cursos”

<i>Focus group</i>	
Áreas	Guion de preguntas
<i>Indagatorias-Percepciones y expectativas</i>	
	<ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué aprendizajes esperan adquirir a través de este taller (diseño de cursos)?2. ¿De qué forma esperan a través de este taller obtener apoyo para futuras intervenciones de formación en la empresa?3. ¿Qué características poseen que facilitarían el desarrollo del taller?4. Si tuvieran que mencionar un reto personal al que se enfrentan al cursar este taller ¿cuál sería? ¿a qué se lo atribuyen?5. Al cursar este taller ¿Qué acciones se comprometen a realizar?6. ¿Cuáles son sus opiniones y el grado de interés que tienen en este momento sobre el diseño de cursos?
<i>Exploratorias- Conocimientos</i>	
	<ol style="list-style-type: none">7. ¿Han impartido algún tipo de curso o capacitación para la empresa, cómo lo han realizado?8. ¿Qué conocimientos tienen sobre el diseño de cursos?9. ¿Qué conocimientos tienen sobre la enseñanza y aprendizaje?10. ¿Qué conocimiento tienen sobre la enseñanza a personas adultas?11. ¿Se visualizan siendo un formador de formadores? ¿Cuál sería su mayor reto en este sentido?12. ¿Qué habilidades poseen que te permitirán contribuir con el diseño de cursos?13. ¿Qué grado de importancia le darían al diseño de cursos? (bajo, medio, alto) ¿Por qué?

Apéndice F. Instrumento 2 (Segunda Intervención)

“Opinión y percepción del diseño de cursos durante la implementación”

<i>Focus group</i>	
Áreas	Guion de preguntas
<i>Opinión y percepción del curso</i>	
	<ol style="list-style-type: none">1. Hasta el momento ¿qué les ha parecido el curso?2. Con base en su involucramiento durante la implementación del curso ¿Qué cosas cambiarían? ¿Por qué?3. ¿Qué opiniones tienen sobre las actividades que se han desarrollado? ¿Qué aspectos podrían mejorar?4. ¿Cómo considerarían la participación del equipo desarrollador (mala, regular, buena, excelente) ¿Qué aspectos podrían mejorar?5. Desde su percepción consideran importante tomar este tipo de temas ¿Por qué?6. ¿En relación con el tiempo ¿consideran adecuado las horas destinadas para las sesiones? ¿Por qué?7. ¿Recomendarían a otras personas cursar este taller? ¿por qué?
<i>Aprendizajes</i>	
	<ol style="list-style-type: none">8. ¿Qué han aprendido?9. En esta fase de implementación ¿De qué se han dado cuenta?10. Ahora que ya se encuentran cursando el taller ¿Qué ha cambiado en ustedes? ¿Ha habido una evolución a comparación con el inicio?11. Si pudieran mencionar un aprendizaje que hasta el momento les haya dejado un aprendizaje significativo ¿cuál sería? ¿Por qué?
<i>Participación</i>	
	<ol style="list-style-type: none">12. ¿Cuál ha sido su nivel de participación (bajo, medio, alto) en el taller? ¿porqué?13. ¿Cómo ha sido su participación durante el trabajo en equipo?14. Si pudieran modificar algún aspecto con respecto a su participación ¿qué sería y cómo lo harían?

Apéndice G. Instrumento 3 (Tercera Intervención)

“Opiniones, aprendizajes, logros, experiencia y participación en el diseño de cursos para la formación del talento humano”

<i>Focus group</i>	
Áreas	Guion de preguntas
<i>Opiniones del curso</i>	
	<ol style="list-style-type: none">1. Ahora que han finalizado el taller ¿Qué opinión tienen de él?2. ¿Consideran que es importante haber cursado este taller? ¿porqué? ¿lo recomendarían?3. ¿Qué cambios han tenido?4. Este taller ha marcado un antes y un después en ustedes ¿en qué aspecto?5. Haciendo una recapitulación del primer grupo focal pueden argumentar si se han cumplido sus expectativas.
<i>Aprendizajes y logros</i>	
	<ol style="list-style-type: none">6. Ahora que han finalizado el taller ¿Qué han aprendido?7. Ahora que han finalizado el taller ¿De qué aspectos se han dado cuenta?8. Mencionen el mayor de los retos al que se afrentaron durante este taller y describan el procedimiento que utilizaron para sobrellevarlo.9. ¿Consideran que han tenido una evolución significativa cursando el taller? ¿De qué forma fue?
<i>Experiencia y participación</i>	
	<ol style="list-style-type: none">10. Ya concluido el taller ¿cómo definirían su participación?11. Describan cómo fue su desempeño durante el trabajo en equipo.12. Mencionen un aprendizaje que se hayan llevado del trabajo en equipo.

Apéndice H. Instrumento 4

Encuesta a Desarrolladores

Área	Guion de preguntas
<i>Participación e involucramiento</i>	
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Cómo describiría la participación de los sujetos durante el taller en sus diferentes modalidades?2. ¿Qué actividades fueron de su interés?3. ¿En qué momento se sintieron menos participativos?4. ¿En qué momento se sintieron más participativos?5. ¿Cómo describiría el trabajo en equipo de los participantes?	
<i>Diseño del taller</i>	
<ol style="list-style-type: none">6. Durante la implementación del taller ¿se realizó algún cambio diferente al considerado en el diseño? ¿por qué se realizó dicha modificación?7. ¿Los tiempos destinados para las actividades fueron suficientes? ¿por qué?8. Como facilitador ¿considera que los contenidos abordados en las sesiones presenciales y virtuales fueron suficientes? ¿Porqué?9. Como facilitador ¿considera que se han cumplido con el objetivo del taller? ¿por qué?10. Como facilitador ¿considera que se han cumplido con las intenciones de aprendizaje de las sesiones? ¿por qué?	

Apéndice I. Instrumento de Evaluación

Tabla 13

Instrumentos

Instrumentos									
Instrumento	Etiqueta del instrumento	Propósito	A quién estará dirigido	Formato de respuesta	Enfoque	Tipo de escala	Secciones	Dimensiones y/o variables	Métodos/técnicas
Guía de especificaciones	1	Analizar la congruencia existente entre la necesidad identificada y las competencias establecidas para la solución de esta.	Grupos de expertos diseñadores del taller	N/A	Cuantitativo	Nominal para la parte cuantitativa	Necesidades identificadas Competencias establecidas	Congruencias y competencias	Registro a partir de la guía
Guion de entrevista	2	Identificar en el área de diseño, la selección y organización	Instructores del programa	N/A	Cualitativo	N/A	Organización del contenido del programa	N/A	Entrevista

Instrumentos

Instrumento	Etiqueta del instrumento	Propósito	A quién estará dirigido	Formato de respuesta	Enfoque	Tipo de escala	Secciones	Dimensiones y/o variables	Métodos/técnicas
		n del contenido.					Selección del contenido del programa		
Lista de cotejo	3	Identificar la viabilidad de los recursos y facilidades con los que cuenta la empresa para la implementación del taller.	Gerentes de cultura y desempeño humano	N/A	Cuantitativo	Nominal dicotómica	N/A	Viabilidad de los recursos con los que cuenta la empresa Viabilidad de las facilidades con las que cuenta la empresa	Registro a partir de una tabla
Guion de entrevistas	4	Analizar la factibilidad de las competencias	Empleados de la empresa que	N/A	Cualitativo	N/A	Áreas de mejora del taller	N/A	Entrevista

Instrumentos

Instrumento	Etiqueta del instrumento	Propósito	A quién estará dirigido	Formato de respuesta	Enfoque	Tipo de escala	Secciones	Dimensiones y/o variables	Métodos/técnicas
		as establecidas en la fase de diseño.	cursaron el taller				Fortalezas del taller		
Cuestionario de diagnóstico de necesidades	5	Identificar las áreas de mejora del taller en la fase de implementación a través de la percepción de los participantes y el grupo de expertos en el diseño del taller.	Empleados de la empresa que cursaron el taller Grupo de expertos diseñadores del taller.	Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre	Mixto	Ordinal	Áreas de mejora-percepción de los participantes Áreas de mejora-percepción del grupo de expertos	Percepciones acerca del contenido del taller Percepciones acerca del contenido del taller Conocimientos acerca del contenido del taller. Dominio del	Encuestas Entrevistas

Instrumentos

Instrumento	Etiqueta del instrumento	Propósito	A quién estará dirigido	Formato de respuesta	Enfoque	Tipo de escala	Secciones	Dimensiones y/o variables	Métodos/técnicas
								contenido en el proceso de diseño del taller.	
Guion de entrevistas y observaciones	6	Determinar las fortalezas del taller durante implementación a través de la percepción de los participantes e instructores.	Empleados de la empresa que cursaron el taller Instructores del programa	N/A	Mixto	N/A	Desarrollo de los contenidos. Logro de las competencias de cada contenido (temas).	N/A	Entrevistas Bitácora
Lista de cotejo y guion de entrevistas	7	Identificar el logro de las competencias del taller	Empleados de la empresa que cursaron	N/A	Mixto	N/A	Conocimientos empleados.	N/A	Observación Entrevista

Instrumentos

Instrumento	Etiqueta del instrumento	Propósito	A quién estará dirigido	Formato de respuesta	Enfoque	Tipo de escala	Secciones	Dimensiones y/o variables	Métodos/técnicas
		a través de la implementación de los cursos diseñados por los participantes.	el taller				Habilidades empleadas Actitudes empleadas. Dominio del contenido.		
Guía de especificaciones	8	Medir a través de una guía los aprendizajes adquiridos por los participantes al término del taller.	Empleados de la empresa que cursaron el taller	N/A	Cuantitativo	Nominal	Lo que no sabía. Lo que sabía, pero no estaba seguro (a) de su uso. Lo que sé.	N/A	Registro a partir del uso de la guía
Guion de entrevistas	9	Conocer los logros profesionales obtenidos a partir de	Empleados de la empresa que cursaron	N/A	Cualitativo	N/A	¿Cómo lo aprendí? ¿Cómo lo estoy implementa	N/A	Entrevistas

Instrumentos

Instrumento	Etiqueta del instrumento	Propósito	A quién estará dirigido	Formato de respuesta	Enfoque	Tipo de escala	Secciones	Dimensiones y/o variables	Métodos/técnicas
		su participación en el taller.	el taller				ndo en el ámbito profesional ?		

Nota: N/A= No aplica

Apéndice J. Plan de Trabajo

Tabla 14

Plan de trabajo del sistema de evaluación del taller “diseño de cursos para la formación del talento humano a través de la formación de instructores internos”

PLAN DE TRABAJO								
Áreas	Tipo de evaluación	Etiqueta del instrumento	Finalidad	Información	Enfoque	Fuentes de información	Instrumento	Métodos/técnicas
Diseño	Ev. Contexto	1	Analizar la congruencia existente entre la necesidad identificada y las competencias establecidas para la solución de esta.	Congruencia entre la necesidad identificada y las competencias.	Cuantitativo	Grupos de expertos diseñadores del taller.	Guía de especificaciones.	Registro a partir de la guía.
	Ev. Diseño/entrada	2	Identificar en el área de diseño, la selección y organización	Coherencia entre los contenidos que	Cualitativo	Instructores del taller	Guion de entrevista.	Entrevista.

PLAN DE TRABAJO

Áreas	Tipo de evaluación	Etiqueta del instrumento	Finalidad	Información	Enfoque	Fuentes de información	Instrumento	Métodos/técnicas
			del contenido.	integran el taller.				
		3	Identificar la viabilidad de los recursos y facilidades con los que cuenta la empresa para la implementación del taller.	Viabilidad y facilidades de los recursos con los que cuenta la empresa.	Cuantitativo	Gerente de cultura y desempeño humano.	Lista de cotejo.	Registro a partir de una tabla.
		4	Analizar la factibilidad de las competencias establecidas en la fase de diseño.	Factibilidad de las competencias.	Cualitativo	Empleados de la empresa que cursaron el taller.	Guion de entrevistas.	Entrevista.
Implementación	Ev. Proceso	5	Identificar las áreas de mejora del	Áreas de mejora.	Mixto	Empleados de la	Cuestionario de diagnóstico	Encuestas. Entrevistas.

PLAN DE TRABAJO

Áreas	Tipo de evaluación	Etiqueta del instrumento	Finalidad	Información	Enfoque	Fuentes de información	Instrumento	Métodos/técnicas
			taller en la fase de implementación a través de la percepción de los participantes y el grupo de expertos en el diseño.			empresa que cursaron el taller. Grupo de expertos diseñadores del taller.	de necesidades.	
	Ev. Sumativa	6	Determinar las fortalezas del taller durante implementación a través de la percepción de los participantes e instructores.	Fortalezas del taller.	Mixto	Empleados de la empresa que cursaron el taller. Instructores del taller.	Guion de entrevistas y observaciones	Entrevistas. Bitácora.

PLAN DE TRABAJO

Áreas	Tipo de evaluación	Etiqueta del instrumento	Finalidad	Información	Enfoque	Fuentes de información	Instrumento	Métodos/técnicas
		7	Identificar el logro de las competencias del taller a través de la implementación de los cursos diseñados por los participantes.	Logro de las competencias.	Mixto	Empleados de la empresa que cursaron el taller.	Lista de cotejo y guion de entrevistas	Observación. Entrevista.
		8	Medir a través de una guía los aprendizajes adquiridos por los participantes al término del taller.	Aprendizajes adquiridos.	Cuantitativo	Empleados de la empresa que cursaron el taller.	Guía de especificaciones.	Registro a partir del uso de la guía.

PLAN DE TRABAJO

Áreas	Tipo de evaluación	Etiqueta del instrumento	Finalidad	Información	Enfoque	Fuentes de información	Instrumento	Métodos/técnicas
		9	Conocer los logros profesionales obtenidos a partir de su participación en el taller.	Logros del taller.	Cualitativo	Empleados de la empresa que cursaron el taller.	Guion de entrevistas.	Entrevistas.

Apéndice K. Formato de diseño y evaluación del taller

Tabla 5

Formato del diseño y evaluación del taller con base en el modelo ASSURE

Diseño de cursos para la formación de talento humano			
Desarrolladores: Dra. Sonia V. Mortis Lozoya, Dra. Angélica Crespo Cabuto, Lic. Silvia Yama Chan y Lic. Lizbeth Neri Tapia.			
Fecha de implementación: jueves 20 de octubre de 2022 - viernes 25 de noviembre de 2022.			
Competencia a la que contribuye el taller: Diseñar un curso para la formación de talento humano con base en el estándar de competencia EC0563 del CONOCER y las fases del diseño instruccional, para potencializar el desarrollo del personal de la organización Campos Bórquez.			
Duración: 38 horas (9 horas presenciales, 6 síncronas, 3 remotas, 20 asesorías).			
Contenido temático:			
<ul style="list-style-type: none"> ● Diseño instruccional para la formación del talento humano. ● Modelo ERCA y modelo por competencias. ● Estilos de aprendizaje, estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje. ● Formato de diseño instruccional. 			
Modalidad híbrida	Presencial, remota (actividades síncronas) y virtual (actividades asíncronas).		
Tipo de participación	Trabajo individual, colaborativo y asesorías individuales		
Producto del taller: “Diseño de un curso”: redacción de competencias, lista de recursos educativos, establecer los contenidos: temas y subtemas, diseño de actividades de enseñanza y aprendizaje, esbozo del plan de evaluación, especificar las estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje.			
Evaluación	Temas	Actividad de aprendizaje	Ponderación
	Diseño instruccional para la formación del talento humano	Participación en la sesión	4%
		Participación en el foro	3%
	Modelo ERCA y modelo por competencias	Documento con los datos del curso	3%
		Participación en la sesión	5%
		Redacción de la competencia	10%
	Estilos de aprendizaje, estrategias y técnicas de enseñanza y aprendizaje	VideoQuiz	3%
		Test	2%
		Participación en el foro	3%
		Lluvia de ideas	2%

	Resolver el caso	5%
Formato de diseño instruccional	Formato de diseño instruccional	10%
Producto final	Diseño del curso	50%
Total		100%

Apéndice L. Tema 1

Tabla 6

Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano

Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano					
		Duración: 3 horas	Reflexionar sobre la importancia del diseño instruccional.		
		Modalidad: Presencial	Intención del aprendizaje:	Analizar qué es DI, los modelos de DI y las fases que los componen.	
Subtemas	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	Instructor/Facilitador	Participante			
Encuadre	-Dar la bienvenida al taller, realizar el encuadre del taller y sondear expectativas. -Presentar la intención de aprendizaje y la agenda de la sesión.	-Atender las explicaciones e indicaciones del profesor.	Expositiva		30 minutos
	Experiencia y reflexión -Mostrar un video sobre un curso improvisado, que se note que no ha sido planeado. -Indagar ¿Cuál es tu opinión sobre el curso y el profesor? ¿El profesor llevaba planeado el curso? ¿Qué tan importante	Experiencia y reflexión -Ver el video - Contestar las preguntas en forma individual y después en plenaria. Reflexionar sobre la importancia de la planeación de un curso y del DI.	Expositiva- Preguntas o Indagación	Ligas a los Videos Fragmento- No manches Frida. Link: https://www.youtube.com/watch?v=jr91ddICKQc	20 minutos

Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano

Duración: 3 horas

Reflexionar sobre la importancia del diseño instruccional.

Modalidad: Presencial

Intención del aprendizaje:

Analizar qué es DI, los modelos de DI y las fases que los componen.

Subtemas	Actividades de Aprendizaje Instructor/Facilitador	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	es la planeación del curso?				
		RECESO			25 minutos
	Conceptualización y práctica -Explicar el concepto, fundamentos y antecedentes del DI. -Presentación del video ¿qué hacen los facilitadores? -Dirigir la técnica de cuchichear. Pregunta: “¿Qué es lo que hacen los Facilitadores?” Individual, Cuchichear.	Conceptualización y práctica -Atender la explicación del instructor. -Ver el video - Contestar la pregunta en forma individual -Organizarse en binas y cuchichear sobre la respuesta. -Participar con su respuesta de la pregunta.			30 minutos
Diseño instruccional			Expositiva	Archivo con las presentaciones Lápices	
			Cuchichear	¿Qué es lo que hacen los Facilitadores? ? Link: https://www.youtube.com/watch?v=Jew7a20OPZc	15 minutos
Modelos de diseño instruccional	- Posteriormente en plenaria Dirigir pregunta: ¿Cuáles son las fases del DI? -Explicar las fases genéricas	-Poner atención a la explicación. -Leer las lecturas proporcionadas y escribe en hojas en blanco las	Expositiva	-Archivo con las presentaciones -Lápices -Plumones de Pintarrón -Hojas tamaño carta	40 minutos

Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano

Duración: 3 horas

Reflexionar sobre la importancia del diseño instruccional.

Modalidad: Presencial

Intención del aprendizaje:

Analizar qué es DI, los modelos de DI y las fases que los componen.

Actividades de Aprendizaje		Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
Subtemas	Instructor/Facilitador				
	<p>y los modelos de Diseño Instruccional y sus características.</p> <p>-Dirigir una actividad en cinco equipos, cada uno va a describir en hojas tamaño rotafolio una fase, en plenaria explicar los aspectos más relevantes de la fase del DI (Modelo ADDIE).</p> <p>Cierre</p> <p>-</p> <p>Recapitulación del tema mediante un crucigrama.</p> <p>Explicar las actividades asíncronas:</p> <p>-Participar en un foro donde expliquen la importancia de planear un</p>	<p>fases de los modelos de diseño instruccional y sus características.</p> <p>-Expone tus aportaciones.</p> <p>Cierre</p> <p>-Realizar el crucigrama</p> <p>-Comentarios y aportaciones de sus compañeros.</p> <p>-Escuchar las indicaciones de las actividades virtuales.</p>	<p>Recapitulación</p>	<p>o Libreta de apuntes</p> <p>-Lectura “Modelo Instruccional ADDIE” donde se expliquen las fases genéricas del DI (Modelo ADDIE). Una copia con cada fase.</p> <p>-5 Hojas tamaño rotafolio.</p> <p>-Plumones</p> <p>Crucigrama impreso</p>	<p>20 minutos</p>

Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano

Duración: 3 horas

Reflexionar sobre la importancia del diseño instruccional.

Modalidad: Presencial

Intención del aprendizaje:

Analizar qué es DI, los modelos de DI y las fases que los componen.

Subtemas	Actividades de Aprendizaje	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
-----------------	-----------------------------------	---------------------	--	------------------------------	-----------------

curso.
-Documento con el tema del curso, el nombre, la modalidad y caracterización de sus participantes.
¿Cuál MDI les parece más adecuado para este curso... y por qué?

Criterios de evaluación

- Participación durante la sesión presencial.
 - Exposición sobre las etapas del modelo de diseño instruccional ADDIE
-

Apéndice M. Tema 2

Tabla 7

Tema 1. Actividad virtual asíncrona

Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano					
Duración: 2 horas					
Modalidad: Virtual asíncrona		Intención de aprendizaje			
				Reflexionar a partir de su participación en un foro la importancia del diseño de cursos. Redactar los primeros datos del curso a desarrollar considerando: tema, nombre del curso y características de los participantes.	
Subtemas	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
Elección del modelo de diseño instruccional	<p>Instructor/Facilitador</p> <p>-A partir de los conceptos aprendidos en la sesión pasada, revisa la presentación sobre los modelos de diseño instruccional que se alojan en la sección de recursos y el cuadro comparativo sobre los modelos de diseño instruccional. -Posteriormente selecciona un modelo instruccional que más se adecue al tema del curso que estás por desarrollar, considera sus</p>	<p>Participante</p> <p>-Revisa los archivos alojados en la plataforma -Selecciona el modelo de diseño instruccional que formará parte de tu curso.</p>	<p>Reflexión</p>	<p>-Lecturas en plataforma: Modelo ADDIE Modelo ASSURE Modelos de diseño instruccional Cuadro Modelos de diseño instruccional</p>	<p>20 minutos</p>

Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano					
	Duración: 2 horas				Reflexionar a partir de su participación en un foro la importancia del diseño de cursos.
	Modalidad: Virtual asíncrona				Redactar los primeros datos del curso a desarrollar considerando: tema, nombre del curso y características de los participantes.
	Intención de aprendizaje				
	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
Subtemas	Instructor/Facilitador	Participante			
	fases para hacer una elección exitosa.				
Foro	-Abrir el espacio correspondiente en la plataforma para el desarrollo del foro.	-Escribe en el foro a manera de reflexión, la importancia de planear un curso y comenta la aportación de tus compañeros. -Crea un documento (Word) especificando: <ul style="list-style-type: none"> • Tema del curso • Nombre • Modalidad • Características de los participantes 	Aplicación		20 minutos
Datos del curso	-Proporcionar en la plataforma las indicaciones correspondientes para el desarrollo de la actividad.				1 hora y 20 minutos
		-Sube tu actividad en el espacio correspondiente en la plataforma para su revisión.			
Criterios de evaluación					

Tema 1. Diseño instruccional para la formación del talento humano					
	Duración: 2 horas				
	Modalidad: Virtual asíncrona		Intención de aprendizaje		Reflexionar a partir de su participación en un foro la importancia del diseño de cursos. Redactar los primeros datos del curso a desarrollar considerando: tema, nombre del curso y características de los participantes.
Actividades de Aprendizaje					
Subtemas	Instructor/Facilitador	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
					<ul style="list-style-type: none"> ● Reflexión y realimentación de al menos un compañero en plataforma. ● Entrega del documento especificando el tema del curso, el nombre, la modalidad y por lo menos 3 características de los participantes.

Apéndice N. Tema 3

Tabla 8

Tema 2. Modelo ERCA y modelo por competencias

Tema 2. Modelo ERCA y modelo por competencias					
Duración: 3 horas.					
Modalidad: Presencial		Intención de aprendizaje:			
		Identificar los principios del aprendizaje de los adultos para los procesos de formación. Comprender las fases de la secuencia ERCA en los procesos de formación. Diseñar una competencia considerando los elementos de construcción en el diseño de cursos de formación.			
Actividades de Aprendizaje					
Subtemas	Instructor/Facilitador	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	Encuadre - Dar la bienvenida al taller y presentar el objetivo y agenda de la sesión. - Dar las indicaciones para la técnica de recapitulación.	Encuadre y recapitulación - Prestar atención a la información presentada por el instructor. - Participar activamente en la técnica de recapitulación.		Cañón Computadora Presentación PowerPoint	10 minutos
	Experiencia y Reflexión - Con una lluvia de ideas, preguntar a los participantes que conocen sobre el aprendizaje de los adultos. - Presentar el video sobre el aprendizaje	Experiencia y Reflexión - Participar en la lluvia de ideas, compartiendo su experiencia de aprendizaje actualmente. - Ver el video. - Contestar la pregunta sobre el video, primero en forma individual	Técnica de recapitulación	Video: https://www.youtube.com/watch?v=D0QeMxS7cdQ Hojas o libreta de apuntes	20 minutos

<p>“Participación, horizontalidad y flexibilidad”</p> <p>- Dirigir la actividad de reflexión: ¿Cómo se relaciona la información del video con su futura actividad como instructores internos en su empresa?</p> <p>Conceptualización y práctica</p> <p>-Presentar el modelo ERCA y el aprendizaje de los adultos, con la finalidad de enfatizar la importancia de estos aspectos en la capacitación.</p> <p>-Introducir a los tipos de conocimientos que se pueden desarrollar en las capacitaciones y proporcionar a los participantes una lectura sobre los tipos de conocimiento y solicitar que organicen una presentación de un tipo de conocimiento y presenten ejemplos.</p> <p>-Presentar el concepto de competencias</p>	<p>y posteriormente en plenaria.</p> <p>Conceptualización y práctica</p> <p>- Prestar atención a la información expuesta por el instructor y exponer dudas o comentarios en caso de ser necesario.</p> <p>- Organizarse en el equipo asignado y realizar una presentación sobre el tipo de conocimiento asignado y ejemplos sobre el mismo.</p> <p>- Participar activamente en la plenaria.</p> <p>- Prestar atención a la información expuesta por el instructor y</p>	<p>Técnica expositiva</p>	<p>-Cañón</p> <p>- Computadora</p> <p>-Presentación PowerPoint</p> <p>-Lectura “Tipos de conocimiento”</p> <p>-Rotafolios</p> <p>-Plumones</p> <p>-Cinta</p>	<p>30 minutos</p> <p>1 hora</p> <p>30 minutos</p>
--	--	---------------------------	--	--

Diseño de competencias	<p>acorde a diversos autores (Tobón y otros).</p> <p>-Indicar los elementos que integran las competencias y presentar ejemplos del tema.</p> <p>Aplicación</p> <p>- Presentar el formato de diseño de competencia y presentar ejemplos de su diseño.</p> <p>- Presentar la taxonomía socioformativa, y explicar su uso en el diseño de la competencia.</p> <p>- Solicitar a los participantes que seleccionen el tema del curso a impartir, e inicien con el diseño de una competencia para el mismo. Proporcionarles la lista de verificación de los elementos de competencia.</p> <p>- Atender dudas y orientar a los participantes.</p> <p>Cierre</p> <p>- Recapitular lo aprendido: “Me voy con la satisfacción de... Y con la duda de...”</p>	<p>exponer dudas o comentarios en caso de ser necesario.</p> <p>- Prestar atención al formato de diseño de la competencia y realizar el ejercicio del diseño de una competencia, considerando el curso que impartirán.</p> <p>- Deberán considerar la lista de evaluación.</p> <p>- Exponer dudas en caso de ser necesario.</p> <p>- Participar con las frases de recapitulación para el cierre.</p>	<p>Técnica de los 4 pasos o demostrativa</p>	<p>-Formato del diseño de la competencia</p> <p>-Taxonomía socioformativa</p> <p>-Cañón</p> <p>- Computadora</p> <p>-Presentación</p> <p>-PowerPoint</p> <p>-Plataforma</p>	<p>20 minutos</p> <p>10 minutos</p>

-
- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Dar las indicaciones para la actividad síncrona, en la cual redactarán la competencia y será revisada por el instructor.- Indicar la actividad del tema VideoQuiz y Test sobre estilos de aprendizaje.- Agradecer y despedir al grupo. | <ul style="list-style-type: none">- Prestar atención y exponer dudas en caso de ser necesario. |
|--|--|

Criterios de evaluación

- Participación durante la sesión presencial.
-

Apéndice Ñ. Tema 4

Tabla 9

Tema 2. Actividad virtual asíncrona

Tema 2. Modelo ERCA y modelo por competencias					
		Duración: 2 horas			
Modalidad: Virtual asíncrona				Intención de aprendizaje	
				Identificar los principios del aprendizaje de los adultos para los procesos de formación. Comprender las fases de la secuencia ERCA en los procesos de formación. Redactar la competencia a partir de sus elementos para la creación de un curso.	
Actividades de Aprendizaje					
Subtemas	Instructor/Facilitador	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
Redacción de la competencia	-Compartir a través de la plataforma el formato de redacción de la competencia.	-Descarga el formato de la competencia ubicada en la plataforma. -Posteriormente redacta la competencia que guiará el diseño de su curso, considera los elementos que se proporcionan en el formato. -Al finalizar sube tu documento en el espacio correspondiente.	Reflexión	-Formato de la competencia	2 horas
Criterios de evaluación					
<ul style="list-style-type: none"> ● Redacción de la competencia respetando los elementos que integran a la misma. 					

Apéndice O. Tema 5

Tabla 10

Tema 3. Actividad virtual asíncrona

Tema 3. Estilos de aprendizaje, Estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje					
		Duración: 2 horas			
		Modalidad: Virtual-Asíncrona		Intención de aprendizaje:	
Conceptualizar las estrategias de Enseñanza-Aprendizaje y las técnicas de enseñanza. Reflexiona sobre la utilidad de conocer los estilos de aprendizaje de los participantes de un curso.					
Actividades de Aprendizaje					
Subtemas	Instructor/Facilitador	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
Estrategias didácticas	-Proporcionar el enlace al videoquiz y del videotutorial.	-Acceda al siguiente enlace y conteste el videoquiz sobre las estrategias, técnicas y actividades didácticas. Para contestar se puede apoyar en el siguiente tutorial de Educaplay . Nota: los resultados llegarán automáticamente a los instructores. -A continuación, ingrese al siguiente enlace y conteste el test para conocer cuál es su estilo de aprendizaje.		-Video para el videoquiz: https://www.youtube.com/watch?v=eAIyky-ma48	15 minutos
Estilos de aprendizaje	-Proporcionar el enlace para el Test de estilos de aprendizaje.	-Tome captura de pantalla a los resultados y		- Test Estilos de Aprendizaje https://www.psicactiva.com/test/educacion-y-aprendizaje/test-de-estilos-de-aprendizaje/	15 minutos

Tema 3. Estilos de aprendizaje, Estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje					
Duración: 2 horas					
Modalidad: Virtual-Asíncrona		Intención de aprendizaje:		Conceptualizar las estrategias de Enseñanza-Aprendizaje y las técnicas de enseñanza. Reflexiona sobre la utilidad de conocer los estilos de aprendizaje de los participantes de un curso.	
Actividades de Aprendizaje					
Subtemas	Instructor/Facilitador	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
		colóquelos en el documento Word. -Guardar el documento con el siguiente nombre: Nombre_Apellido_Test. -Sube el documento en Word en el espacio correspondiente en tiempo y forma.			
Estilos de aprendizaje	-Abrir el foro de participación.	-Realice una reflexión sobre los resultados obtenidos y la utilidad de conocer los estilos de aprendizaje de los participantes de un curso.	Reflexión	-Foro “Estilos de aprendizaje” en la plataforma.	1 hora
	-Colocar un resumen sobre las respuestas de los participantes.	-Posteriormente, participe en el foro “Estilos de aprendizaje” colocando su reflexión.	Diálogo-Discusión		

Tema 3. Estilos de aprendizaje, Estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje

Duración: 2 horas

Modalidad: Virtual-Asíncrona

**Intención
de
aprendizaje:**

Conceptualizar las estrategias de Enseñanza-Aprendizaje y las técnicas de enseñanza. Reflexiona sobre la utilidad de conocer los estilos de aprendizaje de los participantes de un curso.

Actividades de Aprendizaje

Subtemas	Instructor/Facilitador	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	enlace de la videoconferencia).	-Conteste la reflexión a dos de sus compañeros. -Responda los comentarios que otros compañeros le realizaron a su aportación.			

Criterios de evaluación

- Contestar el videoquiz con ayuda del video tutorial en Educaplay.
 - Participación en el test.
 - Participación en el foro.
-

Apéndice P. Tema 6

Tabla 11

Tema 3. Estilos de aprendizaje, estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje

Tema 3. Estilos de aprendizaje, Estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje					
Duración: 3 horas. Virtual-Síncrona					
Modalidad: Virtual-Síncrona			Intención de aprendizaje	Seleccionar estrategias didácticas, técnicas y actividades considerando las características de los participantes y otros criterios.	
Subtemas	Actividades de Aprendizaje Instructor/Facilitador	Participante	Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
Encuadre	Inicio - Dar la bienvenida al taller y presentar el objetivo y agenda de la sesión. - Realizar preguntas intercaladas respecto a las actividades realizadas en la sesión asíncrona ¿Cuál fue su estilo de aprendizaje? ¿Para qué sirve conocer cuál es el estilo de aprendizaje de un estudiante?	Inicio - Prestar atención a la información que se está brindando. - Participar activamente respondiendo las preguntas planteadas basados en la actividad de la actividad asíncrona.	Estrategia para indagar sobre conocimiento previos: preguntas	-Presentación de Power Point	5 minutos
	Desarrollo -Presentar el concepto de Estilos de aprendizaje. -Presentar el modelo VAK y las características de cada uno de los estilos. -Solicitar al	Desarrollo -Estar atentos a la información que el instructor está presentando, comentar dudas que se presenten. -Contestar el	Expositiva	-Presentación Power Point -Test Educaplay https://es.edu-caplay.com/recursos-educativos/10251371-	10 minutos
Estilos de aprendizaje					15 minutos

Tema 3. Estilos de aprendizaje, Estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje Duración: 3 horas. Virtual-Síncrona					
	Modalidad: Virtual-Síncrona		Intención de aprendizaje	Seleccionar estrategias didácticas, técnicas y actividades considerando las características de los participantes y otros criterios.	
Subtemas	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	Instructor/Facilitador	Participante			
Estrategias didácticas	participante que conteste el Test en Educaplay.	Test.		estilos_de_aprendizaje.html	
	-Conceptualizar Estrategias didácticas (enseñanza y de aprendizaje); técnica de enseñanza y actividades. -Indicar los criterios para la selección de una estrategia. -Presentar Técnicas tradicionales (Propuestas por Díaz Barriga: Para activar conocimientos previos; para guiar aprendizajes; para mejorar la codificación; para organizar información; para enlazar conocimiento) y la de enfoque por competencia (ABP; método de proyectos; método de casos).		Expositiva	-Presentación Power Point	25 minutos

Tema 3. Estilos de aprendizaje, Estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje Duración: 3 horas. Virtual-Síncrona					
Modalidad: Virtual-Síncrona		Intención de aprendizaje Seleccionar estrategias didácticas, técnicas y actividades considerando las características de los participantes y otros criterios.			
Subtemas	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	Instructor/Facilitador	Participante			
	-Explicar los formatos de cada una de las estrategias (ABP; método de proyectos; método de casos).				20 minutos
		Receso			
	-Proporcionar a los participantes un caso por medio de Google Drive. -Solicitar que lean el caso y con base a lo visto en la sesión contesten las preguntas guías. -Estar atento a preguntas o dudas de la actividad. -Solicitar a los participantes que compartan sus respuestas (por lo menos 1 de cada caso). -Generar una conclusión de lo presentado en la discusión.	- Descarga el formato del caso -Presta atención a las instrucciones. -Analiza el caso y contesta las preguntas guías, si es necesario realiza una búsqueda de información. -Participa activamente compartiendo sus respuestas y comenta lo que otros compañeros dicen.		- Formato del caso	20 minutos
			Método de casos		20 minutos
	Cierre -Preguntar a los participantes ¿Cómo se	-Contestar a las preguntas de cierre.	Reflexión	-Menti con las preguntas	10 minutos

Tema 3. Estilos de aprendizaje, Estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje					
Duración: 3 horas. Virtual-Síncrona					
	Modalidad: Virtual-Síncrona		Intención de aprendizaje		Seleccionar estrategias didácticas, técnicas y actividades considerando las características de los participantes y otros criterios.
	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
Subtemas	Instructor/Facilitador	Participante			
	<p>sintieron? ¿Qué aprendizaje les fue de más utilidad? Por medio de un Menti (explicar cómo ingresar) -Agradecer y despedir al grupo.</p>				
	Criterios de evaluación				
	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudio de caso contestado. ● Participación durante la sesión. 				

Apéndice Q. Tema 7

Tabla 12

Tema 4. Formato de diseño instruccional

Tema 4. Formato de diseño instruccional					
		Duración: 2 horas			
		Modalidad: Presencial	Intención de aprendizaje		
				Identificar los elementos del formato de diseño instruccional. Elaborar el diseño instruccional del curso a impartir.	
Subtemas	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	Instructor/Facilitador	Participante			
	<p>Encuadre -Dar la bienvenida de la sesión y presentar el objetivo y la agenda de la sesión.</p> <p>Experiencia y Reflexión -Dar las indicaciones para la actividad de activación. -Dar las instrucciones para la actividad de recapitulación “Inventario de lo aprendido hasta hoy”.</p>	<p>-Prestar atención a la información presentada por el instructor, -Participar activamente en la técnica de recapitulación.</p>	<p>Reflexión</p>	<p>Presentación de la imagen y preguntas</p> <p>Cuestionario impreso https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfF47r43EeZb_2RBGjZBtm9vRdypokV_s7WhGZkXHD2CxDEFw/vievwform?usp=sf_link</p>	<p>15 minutos</p>
Elementos del diseño	<p>-Presentación de los elementos del formato de diseño instruccional</p>	<p>-Prestar atención a la información presentada y a la explicación del</p>		<p>-Presentación Power Point</p>	<p>25 minutos</p>

Tema 4. Formato de diseño instruccional

Duración: 2 horas

Identificar los elementos del formato de diseño instruccional.

Modalidad: Presencial

Intención de aprendizaje

Elaborar el diseño instruccional del curso a impartir.

Subtemas	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	Instructor/Facilitador	Participante			
o instruccion al	*Datos generales	instructor.			
	*Competencia				
	*Secuencias				
	-Presentar como ejemplo el formato del diseño instruccional del taller “ <i>Diseño instruccional para la formación del talento humano</i> ”.		Reflexión		
					10 minutos
	Conceptualización y práctica				
Form ato	-Solicitar a los participantes que abran sus dispositivos electrónicos (computadoras) y abran el archivo del formato digital proporcionado con anterioridad para su ejecución.				30 minutos
	-Proporcionar las indicaciones correspondientes para el desarrollo	-Prestar atención a las indicaciones de la actividad.	Aplicación	Computadora	
		-Llenar el formato estándar con base en las características del curso a diseñar.		-Formato de diseño instruccional (digital).	

Tema 4. Formato de diseño instruccional

Duración: 2 horas

Identificar los elementos del formato de diseño instruccional.

Modalidad: Presencial

Intención de aprendizaje

Elaborar el diseño instruccional del curso a impartir.

Subtemas	Actividades de Aprendizaje		Estrategias o Técnicas didácticas	Materiales didácticos	Duración
	Instructor/Facilitador	Participante			
	de la actividad.				
	Cierre -Ejecutar la actividad de cierre contestando las siguientes 3 preguntas: ¿Cómo inicie? ¿Cómo me sentí? ¿Cómo me voy?	-Participación a través de la actividad	Reflexión	-Preguntas impresas -Cinta	10 minutos
	Criterios de evaluación				
	<ul style="list-style-type: none"> ● Participación en la sesión. ● Desarrollo de las actividades. ● Entrega del formato de diseño instruccional. 				