

Anexo Técnico del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral

Contenido

Glosario	2
I. INTRODUCCIÓN	4
II. EL PROGRAMA DE FORMACIÓN	5
III. MODELO PEDAGÓGICO	7
1. Enfoque teórico: constructivismo	7
2. Estructura modular	8
3. Modalidad <i>b-learning</i>	12
4. Competencias en el Programa de Formación	14
IV. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MÓDULO	18
1. Definición de módulo	19
2. Componentes de un módulo	19
3. Elaboración de un módulo	28
V. EVALUACIÓN DEL APROVECHAMIENTO EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN	31
VI. TECNOLOGÍA EDUCATIVA	38
1. Diseño frontal (gráfico) de la plataforma	40
2. Gestión académica	41
Bibliografía	45

Glosario

Sin perjuicio de lo establecido por el artículo 4 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, para efecto de este Anexo se entenderá por:

Catálogo del Servicio: Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Estatuto: Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

Lineamientos: Lineamientos que regulan el modelo pedagógico y el funcionamiento del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema para el Instituto.

Programa de Formación: Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

SIISPEN: Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.

UNICOM: Unidad Técnica de Servicios de Informática del Instituto Nacional Electoral.

Sin perjuicio de lo establecido por el artículo 5 del Estatuto, para una mejor comprensión de este Anexo se entenderá por:

Asesorías: Actividad que consiste en orientar, proponer ideas, modelos, políticas, enfoques en proyectos, programas, planes o líneas de trabajo, definiendo procedimientos y contenidos, en un contexto de planeación o investigación, asistencia mediante la sugerencia u opinión con conocimientos.

Círculo de Estudio: Grupo de miembros del Servicio que se reunirán bajo la modalidad presencial o a distancia, con objeto de llevar a cabo la revisión y análisis de contenidos, la resolución de problemas prácticos, la construcción colaborativa del conocimiento y el desarrollo de habilidades. Cada Círculo de Estudio contará con un Facilitador y lo conformará un mínimo de cinco y un máximo de quince participantes.

Coordinador Académico: Especialista en un área temática cuya labor es vincular los conocimientos de su especialidad con el entorno laboral del miembro del Servicio, en el proceso de profesionalización.

Enlace de Formación: Persona responsable de dar seguimiento, apoyo y reporte del proceso de enseñanza-aprendizaje de los miembros del Servicio en el mecanismo de Profesionalización.

Evaluación del Aprovechamiento del Programa de Formación: Sistema de evaluación que permite medir y calificar el conocimiento adquirido y el desarrollo de las habilidades, actitudes y aptitudes, a través de la integración de distintos mecanismos.

Facilitador: Miembro del Servicio que coordina y orienta el proceso de enseñanza-aprendizaje de los contenidos, componentes didácticos y tecnológicos, dispuestos en la plataforma educativa, propiciando un entorno colaborativo durante el periodo académico del Programa de Formación.

Foros: Espacios de encuentro virtual moderados por un Facilitador, en el que un grupo de miembros del Servicio abordan temas relevantes del Programa de Formación para su discusión.

Módulo: Espacio de aprendizaje compuesto por problemas concretos y alternativas de solución, debiendo incluir integralmente las áreas temáticas establecidas para el Programa de Formación.

Periodo académico: Tiempo durante el cual se desarrollan las actividades académicas y administrativas para la impartición de los módulos del Programa de Formación.

Proceso de enseñanza-aprendizaje: Conjunto de actividades tendientes a desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores fortaleciendo las competencias en un miembro del Servicio, con el fin de mejorar su comportamiento en el entorno para hacer más efectivo su desempeño profesional.

Reactivo: Situación o prueba a la que es sometido un sujeto con la intención de provocar y evaluar sus respuestas. Base del instrumento mediante el cual se integra el examen final de la Evaluación del Aprovechamiento del Programa de Formación.

I. INTRODUCCIÓN

Este Anexo es el sustento metodológico empleado para la elaboración y actualización de los módulos que integran la malla curricular del Programa de Formación, como se establece en los Lineamientos.

Tiene por objetivo señalar los componentes específicos que integran los módulos y el procedimiento para elaborarlos, a fin de construir módulos bajo una misma metodología y con los elementos básicos para su impartición.

Integra el modelo pedagógico, como son la teoría en la que está sustentando, la modalidad de impartición, la estructura modular, así como las competencias que intervienen en el proceso formativo.

El documento incluye la metodología para la construcción de los módulos, a fin de llevar un registro y control de la información y contenidos que se utilizan y desarrollan para cada uno de los elementos que integra el módulo. Ello permitirá que la actualización futura de los módulos se realice conforme a las características del modelo pedagógico y de forma oportuna a las necesidades institucionales.

Adicionalmente, establece los instrumentos y herramientas para la evaluación del aprovechamiento que se contemplan en los módulos.

Finalmente, señala la tecnología educativa utilizada para la operación del Programa de Formación, así como las funcionalidades y herramientas que ésta debe contener.

Este Anexo Técnico permite construir un Programa de Formación que promoverá el mejoramiento y mantenimiento de altos estándares de eficacia técnica y calidad operativa de los miembros del Servicio para la preparación, realización y evaluación de los procesos electorales con apego a los principios rectores de la función electoral.

II. EL PROGRAMA DE FORMACIÓN

Para operar el mecanismo de Profesionalización de los miembros del Servicio, la DESPEN diseñó el Programa de Formación con el cual se da respuesta a la necesidad institucional de contar con un cuerpo de funcionarios, mismos que basan su desempeño en el conocimiento fehaciente de las actividades que realizan, así como en los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad que establece la ley electoral. Este programa está complementado por el mecanismo de Capacitación, mismo que da continuidad al proceso formativo.

El Programa de Formación se concibe como el instrumento fundamental para lograr integración, desarrollo y consolidación formativa de los funcionarios electorales especializados en la organización de las elecciones.

Está constituido por las actividades de carácter académico y técnico, con visión nacional, orientadas a promover en los miembros del Servicio, los conocimientos básicos, profesionales y especializados; así como las habilidades, actitudes, aptitudes y valores tendientes al desarrollo de competencias.

Conforme a lo señalado en el Estatuto, los módulos del Programa de Formación incluyen las siguientes áreas temáticas:

- ❖ Administrativo-Gerencial
- ❖ Jurídico-Electoral
- ❖ Política-Electoral
- ❖ Ético-Institucional
- ❖ Técnico-Instrumental
- ❖ Fiscalización

A su vez, está integrado por un módulo propedéutico y tres fases formativas:

a. Módulo Propedéutico

Tiene el propósito de que los miembros del Servicio se habitúen al sistema modular, a la modalidad *b- learning* y también a la autorregulación de su aprendizaje. El módulo no formará parte de fase alguna y no tendrá impacto en la evaluación del aprovechamiento de los miembros del Servicio. Su duración aproximada es de cinco horas.

b. Fase básica

Tiene el objetivo de homogeneizar los conocimientos, fortalecer las habilidades y los valores, así como mejorar las actitudes y aptitudes de los miembros del Servicio, desarrollando con ello el sentido de pertenencia al Instituto. El personal de carrera adquirirá y ejercitará competencias clave al margen del cargo o puesto que ocupa.

c. Fase profesional

Está enfocada a desarrollar conocimientos orientados a la innovación, al logro de resultados y a la rendición de cuentas. En ella se desarrollarán competencias directivas y está dirigida a todo el personal de carrera, independientemente de su cargo o puesto.

d. Fase especializada

Se orienta a propiciar valores, habilidades, saberes y competencias técnico-especializadas de acuerdo con las funciones y atribuciones de los cargos o puestos.

Para actualizar la malla curricular del Programa de Formación es necesario revisar los componentes subyacentes al modelo pedagógico y considerar los siguientes elementos para actualizar o en su caso sustituir módulos:

- ❖ Misión y visión del Instituto
- ❖ Principios rectores de la función electoral

- ❖ Perfil profesional del miembro del Servicio
- ❖ Políticas institucionales
- ❖ Catálogo del Servicio
- ❖ Diccionario de competencias
- ❖ Objetivos de las fases
- ❖ Reformas constitucionales / legales
- ❖ Atribuciones institucionales
- ❖ Tiempos de operación acordes a la nueva realidad institucional

III. MODELO PEDAGÓGICO

El modelo pedagógico del Programa de Formación se sustenta en el enfoque constructivista y el aprendizaje significativo; está basado en la organización de los contenidos y objetivos de aprendizaje, en la estructura curricular modular; articula la construcción del conocimiento a partir de los métodos didácticos y aplica un sistema de evaluación congruente con las dinámicas de aprendizaje.

1. Enfoque teórico: constructivismo

El modelo pedagógico del Programa de Formación sustenta su conceptualización pedagógica en el constructivismo, enfoque que:

“(…), en esencia, plantea que el conocimiento no es el resultado de una mera copia de la realidad preexistente, sino de un proceso dinámico e interactivo a través del cual la información externa es interpretada y reinterpretada por la mente. En este proceso la mente va construyendo progresivamente modelos explicativos, cada vez más complejos y potentes, de manera que conocemos la realidad a través de los modelos que construimos ad hoc para explicarla.”¹

Visto metafóricamente el aprendizaje como construcción de significados, el individuo hace uso de su bagaje cognitivo y lo confronta con nuevos saberes y formas de interpretar la realidad, por lo que bajo este enfoque el Programa de Formación será un proceso de enseñanza-aprendizaje activo, basado en los métodos de solución de problemas, estudio de casos y discusión de dilemas, utilizándolos de uno a uno o combinándolos, que permita la reflexión de los

¹ Serrano, J. M. y Pons, R. M. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 13(1). Consultado el 18/10/16 en: <http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html> p. 11

miembros del Servicio, y la apropiación de conocimientos con el propósito de intervenir de modo competente² en su contexto político, social y laboral.

Bajo la teoría constructivista, el Programa de Formación concibe el aprendizaje como la construcción de conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes y valores, estrechamente vinculados con las experiencias previas y profesionales de los miembros del Servicio.

Por lo tanto se considera que el enfoque constructivista del Programa de Formación será un proceso de enseñanza-aprendizaje activo, basado en métodos didácticos como la solución de problemas, discusión de dilemas y estudio de casos, que permitan al miembro del Servicio hacer una discriminación de nuevos conocimientos para transformarlos en la identificación y resolución de problemas y la re significación de responsabilidades, roles, derechos, obligaciones, a fin de consolidar su actuar profesional.

2. Estructura modular

El Programa de Formación adopta para el desarrollo de competencias, el modelo curricular modular. La estructura curricular modular permite incorporar dos elementos al proceso de enseñanza-aprendizaje: “la interdisciplina y la aplicación del conocimiento a una realidad concreta.”³

En ese sentido, los contenidos deberán estar organizados por módulos, donde se abordará un problema de la realidad de una manera interdisciplinaria, utilizando el trabajo de investigación para la resolución de dicho problema. A partir de ello, se podrán recuperar las experiencias y saberes previos del miembro del Servicio, a fin de lograr la construcción del aprendizaje y por tanto del desarrollo de competencias.

Una característica de la estructura curricular modular es la flexibilidad, ya que permite adaptar o sustituir los módulos y sus contenidos a las necesidades del Instituto o en torno a los requerimientos de formación y actualización que demande los distintos cargos o puestos del Servicio.

La flexibilidad del sistema modular permite crear trayectorias formativas, es decir, el miembro del Servicio tiene la posibilidad de seleccionar dentro de la oferta modular

² “una persona competente es aquella que, en situaciones diversas, complejas e impredecibles, pone en movimiento, aplica e integra los conocimientos declarativos, procedimentales y causales que ha adquirido. Por lo tanto, la competencia se basa en los conocimientos, pero no se reduce a ellos.” Ibidem p. 22

³ Arbesú, Isabel y Luis Berruecos. *El sistema modular en la Universidad Autónoma Metropolitana*. México: UAM-X, 1996.

aquellos módulos que le permitan concluir su proceso formativo considerando las necesidades institucionales relacionadas con el cargo/puesto. Lo anterior, considerando sus necesidades de especialización y sin olvidar que en la fase especializada tienen la oportunidad de reflexionar sobre las necesidades formativas para el desempeño de sus funciones, pues se busca la consolidación de un saber hacer, así como el perfeccionamiento de habilidades y competencias.

Cabe señalar, que si bien es cierto que la fase básica “busca dar homogeneidad a los conocimientos, fortalecer las habilidades y mejorar las actitudes y aptitudes de los funcionarios”⁴; y la profesional “tiene como objetivo desarrollar los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes orientadas a la innovación, al logro de resultados y a la rendición de cuentas”⁵ no existe ningún tipo de impedimento para que desde dichas fases se pueda flexibilizar la estructura modular, tal como lo señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): “La organización modular busca explícitamente garantizar que la gestión de los programas de formación y de los caminos de aprendizaje individuales sea flexible.”⁶

Dicha flexibilidad considera entre sus ventajas el facilitar el paso de una especialidad a otra, gracias a una comparación de los módulos y las habilidades necesarias requeridas para las ocupaciones individuales; por lo que será más fácil identificar las habilidades compartidas; es decir, el contar con un esquema modular permite que cada MSPEN tenga la posibilidad de estructurarlos en un plan curricular determinado, que consiste en establecer la secuencia horizontal por fase y la secuencia vertical, que se refiere a los módulos que se cursarán durante cada fase. De este modo, cada miembro del Servicio podrá determinar, con base en las necesidades de formación que demanda el cargo/puesto, cuáles módulos requiere cursar.

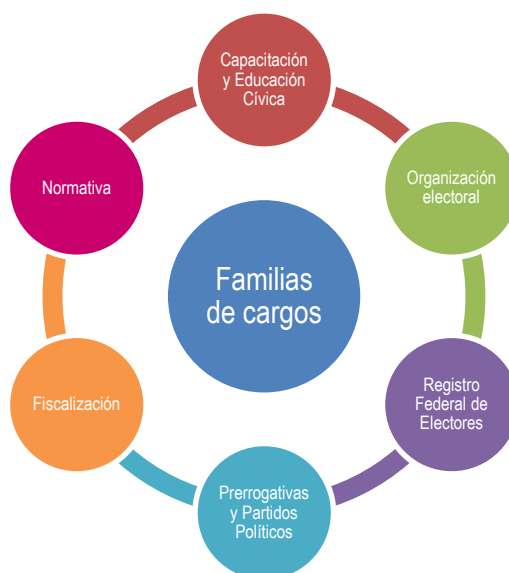
Para contar con mayores elementos para elegir el plan curricular, la DESPEN con el acompañamiento de los Coordinadores Académicos, realizó un análisis de las funciones de cada cargo/puesto donde detectó similitudes en ciertas necesidades de conocimientos, habilidades y desarrollo de competencias, por lo que los agrupó por familia de cargos/puestos, sugiriendo los módulos más pertinentes para cada una. El plan curricular no es limitativo y permite en todo momento, modificarlo en caso de cambiar de familia por cambio de cargo/puesto.

⁴ Art. 213 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional de la Rama Administrativa

⁵ Art. 214 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional de la Rama Administrativa

⁶ Educación para adultos. Más allá de la retórica, OCDE, México, 2005, pág. 324.

Por lo anterior, y dadas las características de los cargos y puestos, se determinaron seis familias genéricas a las cuales se vincularon un número de cargos/puestos quedando de la siguiente forma:

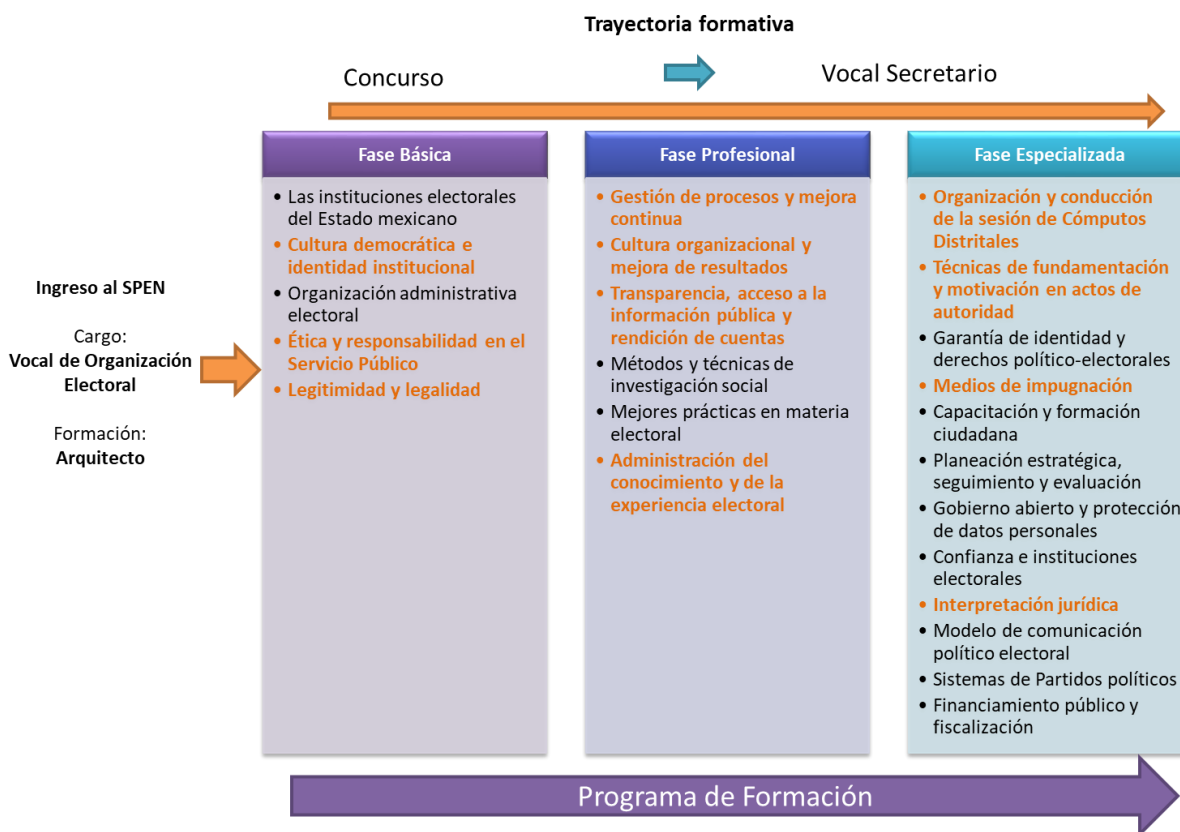


La reestructura de la malla curricular, considera módulos que responden a las necesidades de las distintas familias que integran el Instituto como son: capacitación y educación cívica, organización electoral, prerrogativas y partidos políticos, registro federal de electores, fiscalización y normativa, así como los cargos asociados a ellas.

Cabe señalar, que este diseño considera, además de los elementos señalados con anterioridad, la alineación de los nuevos módulos al plan estratégico institucional y las nuevas atribuciones derivadas de la última reforma político-electoral.

Para ilustrar la propuesta de una trayectoria formativa, el siguiente ejemplo muestra una posible trayectoria y la consistencia de la misma.

ANEXO TÉCNICO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL ELECTORAL



Para comprender mejor la imagen pensemos en un ciudadano con formación de arquitecto que participa en el concurso público para ocupar un cargo del Servicio y, por sus habilidades y conocimientos, es ganador en una plaza del Servicio Profesional Electoral Nacional. Inicia el Programa de Formación y desde la fase básica puede seleccionar los módulos sugeridos para iniciar su trayectoria formativa, concluye satisfactoriamente las fases básica y profesional. Durante ese tiempo participa en otro concurso con lo que logra ascender al cargo de Vocal Secretario. Al llegar a la fase especializada, elige aquellos módulos que reforzarán su formación en los temas vinculados a las funciones del Vocal Secretario. En la imagen se destacan en color para identificarlos. Así, tuvo la oportunidad de definir su trayectoria formativa con la que cierra su proceso atendiendo las necesidades derivadas de sus funciones institucionales.

3. Modalidad *b-learning*

La modalidad *b-learning* (*blended learning*) o modalidad mixta es una alternativa que combina la educación presencial “cara a cara”, con el uso de espacios contruidos para el aprendizaje en línea.⁷ La propuesta contempla tanto sesiones presenciales como virtuales; así como la puesta en marcha de los recursos multimedia educativos que subyacen a ambas.

Así, la efectividad del proceso y del logro de los objetivos radica en la mezcla, secuencia e interacción de las mediaciones pedagógicas en uno y otro ambiente, y la idónea selección de actividades y recursos didácticos para cada espacio de aprendizaje.

Para el Programa de Formación, es imprescindible combinar de forma eficaz los medios que se utilizan en la educación a distancia con los medios de la educación presencial.

La modalidad presencial se lleva a cabo mediante los Círculos de Estudio que son asesorados por los Facilitadores, bajo una metodología integrada por un conjunto de técnicas, procedimientos y formas de trabajo planificadas y coordinadas para dirigir el proceso enseñanza-aprendizaje.

Un Facilitador es un miembro del Servicio que coordina y orienta el proceso de enseñanza-aprendizaje y es un mediador entre los contenidos, componentes didácticos y tecnológicos, dispuestos en la plataforma educativa, a través del entorno colaborativo durante el periodo académico del Programa de Formación.

Los funcionarios son capacitados para participar como facilitadores, adquiriendo así las siguientes competencias:

- ❖ Estimula su crecimiento profesional, a través del cual fomenta una base sólida de conocimientos, y es capaz de contrastar métodos de facilitación, eligiendo el más óptimo.

⁷ El aprendizaje en línea es una metodología que consiste en el diseño, puesta en práctica, seguimiento y evaluación de una propuesta de formación haciendo uso de Internet y sus herramientas. Esto está integrado en una plataforma informática que hace posible llevar a cabo el proceso educativo en un mismo espacio y completamente en línea los procesos de enseñanza y aprendizaje basados en la interacción, la interactividad y el trabajo cooperativo y colaborativo, así como la gestión administrativa del desempeño académico

- ❖ Crea alianzas colaborativas con su equipo de trabajo y con aquellos expertos en la materia con los que se apoya.
- ❖ Crea y mantiene relaciones profesionales y colegiales, diseña y adapta aplicaciones para satisfacer las necesidades de los miembros de su grupo.
- ❖ Fomenta un clima de participación a través de la comunicación interpersonal efectiva.
- ❖ Reconoce la diversidad en su grupo, asegurando la participación de todos, y es capaz de mediar entre los conflictos del grupo.
- ❖ Orquesta el desarrollo del grupo, guía al grupo con métodos y procesos claros, facilita la autoconsciencia del grupo, guía al grupo hacia el consenso y a los resultados deseados.
- ❖ Modela la asertividad en sus facilitandos y confía en el potencial del grupo.

El componente a distancia se lleva a cabo con el uso de las tecnologías de la información y los medios de comunicación disponibles en el Instituto. Los miembros del Servicio tendrán acceso a los cursos en línea, materiales, recursos didácticos y herramientas colaborativas que apoyarán su aprendizaje.

Estas tecnologías de la información y la comunicación, proporcionan un espacio de interacción que permite generar comunidades de aprendizaje entre los diferentes sistemas del Servicio.

Para Hernández Gallardo, las comunidades de aprendizaje son:

“...un grupo que facilita el trabajo académico entre sus miembros, quienes comunican sus experiencias significativas en torno a una temática y construyen el aprendizaje en grupo hasta llegar a procesos sistematizados de investigación. Los estudiantes, con el aprendizaje cooperativo y mediado, se ayudan a superar sus zonas de desarrollo real, para alcanzar zonas de desarrollo próximo. En las comunidades de aprendizaje se desenvuelve la personalidad de sus integrantes, en ellas puede manifestar su manera de ser, sentir, pensar y expresarse.”⁸

⁸ Sara Catalina Hernández Gallardo. ¿Comunidades de aprendizaje en línea? Percepción e interacción de estudiantes en cursos en línea. UDG. 2003.

Y considera que:

“...son esenciales para quienes estudian a distancia por razones que se exponen a continuación (Hirumi 1996).

1. Las comunidades de aprendizaje generan más motivación que los ambientes individuales.
2. Los estudiantes de un grupo aprenden de sus compañeros, así es posible hablar de un mayor apoyo que con los alumnos aislados.
3. La intersubjetividad cooperativa generada en las comunidades de aprendizaje permite el desarrollo cognoscitivo y la interacción social.
4. La interacción favorece que los estudiantes se perciban con posibilidades de colaboración positiva hacia sus compañeros; esto reduce la percepción de soledad, individualismo, anonimato e inseguridad, al comunicar sus ideas y relacionarse con otras personas.”

4. Competencias en el Programa de Formación⁹

El enfoque por competencias es una alternativa a los modelos formativos para dar respuesta a las necesidades laborales y problemas reales. Consideraremos los elementos de la definición de competencias que integraron Zabala y Arnau:¹⁰

Es la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos, al mismo tiempo y de forma interrelacionada.

Sin embargo, la DESPEN ha definido competencia como:

⁹ Clasificadas en tres niveles, clave, directivas y técnicas. El modelo de competencias fue la base para el desarrollo y actualización del Programa de Formación, la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, mecanismos del servicio, a partir de la asignación de competencias, clave, directivas y técnicas con sus respectivos niveles de dominio en la cédula de cada cargo/puesto en el Catálogo del Servicio. No obstante, el modelo de competencias ha sido sujeto de actualizaciones y adecuaciones en los últimos años, con el objeto de alinearse a las necesidades de funcionamiento de algunos de los procesos del SPE.

¹⁰ Zabala, A. y Arnau L. (2008). 11 Ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias. Ed. GRAÓ, Barcelona

Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los miembros del SPEN, aplicados de manera eficaz y eficiente en el desempeño de la función electoral.

La enseñanza orientada al desarrollo de competencias propiciará transferir aprendizajes a situaciones reales, es decir, desarrollará en el personal de carrera los conocimientos, aptitudes y actitudes para el desempeño de sus funciones.

Debido a que los contenidos estarán orientados para dar respuesta a situaciones reales del Instituto, las competencias a desarrollar en los módulos serán aquellas que se establezcan en el Diccionario de Competencias anexo al Catálogo del Servicio.

Para la construcción de los módulos, será necesario seleccionar la competencia que desarrollará de forma predominante y sus comportamientos. Debido a que el módulo es una unidad de enseñanza-aprendizaje diseñada a partir de un problema y delimitada por el tiempo, no es posible abordar todos los comportamientos que integran una competencia en un sólo módulo.

Para seleccionar las competencias que se desarrollarán en el módulo, es necesario considerar los objetivos de cada una de las fases (básica, profesional y especializada) que integran el Programa de Formación.

Las competencias a desarrollar en el Programa de Formación son de tres tipos y están establecidas en el Catálogo del Servicio.

a) Competencias Clave

Son aquellas asociadas a los fines institucionales, principios y valores de la función electoral, que dan identidad a los miembros del SPEN en el ámbito de sus atribuciones y responsabilidades. Buscan fortalecer las habilidades y valores, así como mejorar las actitudes de los miembros del Servicio para desarrollar en ellos el sentido de pertenencia.

b) Competencias Directivas

Son aquellas que fortalecen y complementan el desempeño eficaz y eficiente de la función electoral, su aplicación es transversal para el logro de los objetivos institucionales y permiten el diseño, desarrollo e implementación de estrategias que agregan valor en el desarrollo de los procesos. Los contenidos de los módulos buscarán que el miembro del Servicio se oriente a la innovación, al logro de resultados y a la rendición de cuentas en el servicio público.

c) Competencias Técnicas

En la fase Especializada se pretende propiciar saberes y competencias técnico-especializadas, de acuerdo con las atribuciones que desempeñan los cargos y puestos.

Cabe señalar, que los módulos del Programa de Formación al estar orientados al desarrollo y fortalecimiento de las competencias previstas en el Catálogo del Servicio, a efecto de mejorar el desempeño laboral de los Miembros del Servicio, podrán desarrollar transversalmente dichas competencias en cualquiera de sus fases.

Los elementos metodológicos aplicados para la definición de cada uno de los componentes de la Competencia Técnica son los siguientes:¹¹

Elementos de competencia y grados de dominio:

- Taxonomía de Bloom para definir los grados de dominio para reflejar la responsabilidad de cada rol de acuerdo con la siguiente escala:

¹¹ Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral por el que se aprueban las Competencias Técnicas correspondientes a cada Cargo y Puesto del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional y el cargo de Secretario Técnico Jurídico en el apartado de estructura desconcentrada de Organismos Públicos Locales. Subdirección de Evaluación del Desempeño. Dirección de Formación, Evaluación y Promoción. DESPEN.

Escala conforme a la Taxonomía de Bloom

Escala	Definición
Especialización avanzada	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para renovar criterios asociados al área de especialidad • Capacidad para ampliar e innovar la capacidad organizacional asociada al área de especialidad • Capacidad para representar e influir en las prácticas sectoriales asociadas al área de especialidad
Especialización intermedia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento profundo de la utilidad asociada a la especialidad • Capacidad de entrega de fases enteras del proceso productivo • Experiencia en la aplicación de habilidades especializadas en diversas situaciones de negocio
Aplicación práctica básica	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de herramientas especializadas para contribuir en fases del proceso • Capacidad para participar directamente y de forma puntual en tareas asociadas al área de especialidad
Entendimiento amplio	<ul style="list-style-type: none"> • Entendimiento de los principios y fundamentos en un ámbito de especialidad • Capacidad para tomar decisiones basado en el entendimiento de las implicaciones asociadas a un área de especialidad
Entendimiento básico	<ul style="list-style-type: none"> • Entendimiento de elementos y relaciones básicas que componen el área de especialidad • Entendimiento de la terminología básica asociada al área de especialidad

Criterios de desempeño:

- Refieren resultados observables del nivel de Competencia en cuestión

Conocimientos:

- Ejemplos generales de conocimiento demostrado al ejercer la Competencia en cada nivel

Habilidades:

- Aplicación práctica de los conocimientos

Herramientas Tecnológicas:

- Software y Hardware general que puede utilizarse al ejercer el nivel de competencia descrito

Para definir los niveles de dominio para el tronco común de los conocimientos, habilidades y herramientas tecnológicas se utiliza la siguiente escala:

- **Nivel Básico:** Identifica y comprende. Utiliza en acciones poco complejas. No requiere conocer cómo interactúa con otros sistemas/procesos.
- **Nivel Intermedio:** Entiende los principios subyacentes. Puede llegar a supervisar a otros en la ejecución. Se adquiere por formación profesionalizada o experiencia amplia.
- **Nivel Avanzado:** Comprende implicaciones en los cambios. Domina el tema a través de formación profesional contrastada con una amplia experiencia.

IV. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MÓDULO

Para la puesta en marcha de la estructura curricular modular es imprescindible integrar grupos multidisciplinarios con funciones específicas que se encarguen de las labores que van desde la relatoría del problema eje y los objetivos de aprendizaje del módulo, hasta la implementación de los contenidos en la plataforma educativa.

Los equipos se integran con los siguientes especialistas, quienes serán los encargados del proceso completo de elaboración de un módulo en específico:

Integrante	Funciones
Funcionario de DESPEN	Dar seguimiento y retroalimentación al proceso completo de elaboración e implementación de un módulo y a las actividades de cada participante, con el fin de asegurar que los módulos cumplan con los componentes pedagógicos necesarios.
Coordinador Académico	Colaborar con la propuesta, diseño y elaboración de los contenidos y recursos didácticos, así como los instrumentos de evaluación. Éste aprobará los contenidos finales.
Diseñador instruccional	Llevar a cabo la producción de recursos didácticos y el diseño instruccional del módulo correspondiente.
Diseñador multimedia	Realizar el diseño gráfico, editorial y web, así como la producción multimedia educativa y los contenidos gráficos interactivos.

Integrante	Funciones
Técnico de la plataforma educativa	Montar en la plataforma educativa los contenidos, actividades de aprendizaje y demás recursos didácticos dispuestos para cada módulo.

Adicionalmente se contará con un equipo de trabajo conformado por programadores de sistemas y especialistas en bases de datos a cargo de la UNICOM, quienes darán seguimiento a la programación de actividades del Programa de Formación en la plataforma educativa.

1. Definición de módulo

El módulo es una unidad de enseñanza-aprendizaje que integra objetivos, problema eje, narración, contenidos, actividades e instrumentos de evaluación, en torno a un problema de la práctica profesional y las competencias que se pretenden desarrollar. En él se integran los conocimientos de diversas disciplinas, desde el cual se aborda un objeto de transformación.¹²

Por su parte, el eje de transformación es el problema real o de la práctica profesional por medio del cual se estructura y organiza el proceso de enseñanza-aprendizaje en un periodo determinado. Cuando se indaga sobre un problema general u objeto de transformación, es necesario delimitar el objeto de estudio en un elemento concreto y fácil de abordar que determinaremos problema eje.

Una vez delimitado el problema eje, las diferentes disciplinas o áreas temáticas deberán intervenir con sus propios cuestionamientos del problema y su manera de interpretarlo, para posteriormente integrar, junto con la disciplina rectora, un marco conceptual y una metodología para plantear el problema y, en su caso, resolverlo.

2. Componentes de un módulo

Cada módulo deberá estar integrado por los siguientes elementos:

❖ Introducción

¹² Velasco, Ugalde, R. "Notas acerca del diseño curricular, la definición de fases y el diseño modular", en *Cuadernos de formación docente*, DCBS, UAM- Xochimilco, México, 1982.

- ❖ Objetivos
- ❖ Problema eje
- ❖ Narración del problema eje
- ❖ Metodología de enseñanza-aprendizaje
- ❖ Contenidos
- ❖ Rúbricas de evaluación
- ❖ Carga horaria
- ❖ Bibliografía

a. Introducción

Elemento en el que se describen los aspectos generales del módulo y se fundamenta la propuesta formativa. Los puntos que debe abordar son: exposición de la problemática, lugar que ocupa el módulo dentro de la malla curricular, y aspectos que permitan tener una visión global de las competencias que se pretenden alcanzar con el módulo.

b. Objetivos

Un objetivo describe el aprendizaje que se logrará al final del módulo. Podrá ser entendido como “aquel que describe los resultados, de un periodo de aprendizaje, en términos de la ejecución o desempeño que se puede observar directamente”¹³. Para su redacción se puede apoyar de taxonomías del conocimiento.¹⁴ En cada módulo se formulará un objetivo general, objetivos terminales y objetivos específicos.

Un objetivo se integra por cuatro elementos:

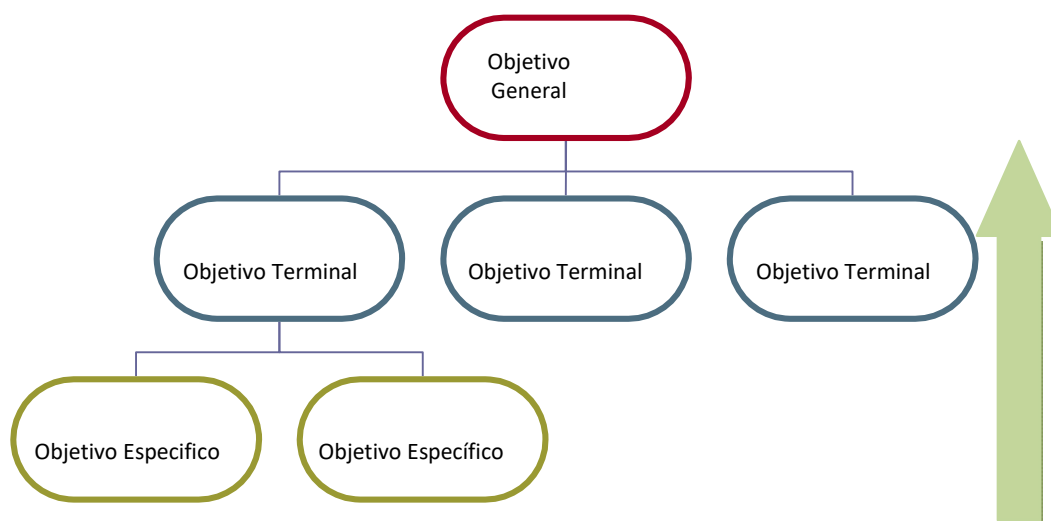
Elemento	Descripción
1. El ejecutor o participante	Quién llevará a cabo la acción o conducta. Se expresa en singular. El inicio de la redacción puede plantearse de la siguiente manera: “El personal de carrera analizará...”
2. Acción o conducta	Qué es lo que se espera que el miembro del Servicio realice. El verbo utilizado para describir la conducta o la acción, debe ser observable. Para ello, es conveniente conocer las categorías de los verbos: dominio cognitivo, dominio afectivo, dominio psicomotor.

¹³ Taller para elaborar objetivos. Centro para el Desarrollo Democrático. 2011.

¹⁴ Existen diversas taxonomías de las habilidades del pensamiento: de Zarza Charur, de Gagné y Briggs; de Frabonni y de Bloom, donde están vinculados directamente con los productos para evaluar esas habilidades de pensamiento.

Elemento	Descripción
3. Condición de ejecución	Describe las condiciones importantes en las que debe darse o tener lugar, el comportamiento o conducta (desempeño). Responde al “cómo”. Las preguntas a plantearse para definir este elemento son: cuándo y dónde se presentará la acción o conducta, con qué se realizará y cómo será ejecutada.
4. Nivel de ejecución	Explica el criterio de desempeño aceptable, describiendo qué tan buena debe ser la ejecución o realización del estudiante, para ser considerada aceptable.

Al definir los objetivos se deberá elaborar una pirámide de objetivos que permita observar el alcance del módulo, así como las habilidades subordinadas que deben de ser desarrolladas antes de subir al siguiente nivel de objetivo. En otras palabras, el miembro del Servicio deberá ejecutar el o los objetivos específicos, para alcanzar el objetivo terminal al cual están vinculados.



Es importante señalar que los objetivos servirán de base para determinar los contenidos, las actividades de aprendizaje y los instrumentos de evaluación a utilizar.

c. Problema eje

La construcción del problema eje¹⁵ se apoya, en un primer momento, en la recuperación de situaciones problemáticas derivadas de la práctica profesional.

¹⁵ También conocidos como “ejes problematizadores”. Para fines de este documento se utilizará el término “problema eje”.

En otros términos, el problema eje equivale a la selección, planteamiento y delimitación del problema en un trabajo de investigación. El planteamiento del problema eje será expresado en término de pregunta o de afirmación¹⁶, ejemplos:

- **Pregunta.** ¿Cómo propiciamos una mejora en la cultura organizacional en el Instituto que impulse el mejor desempeño individual e institucional, basado en los sistemas de evaluación?
- **Afirmación.** El fortalecimiento de la cultura democrática, del desarrollo profesional y la identidad institucional dependen de que el miembro del Servicio asuma los principios, valores y actitudes que promueve el INE.

d. Narración del problema eje

La narración es una situación que alude al problema eje planteado que transcurre y está protagonizada por personajes que sufren cambios a partir de una crisis. En los módulos se abordará la narración de una situación o un hecho difícil vinculado con la realidad del Instituto que requiere de:

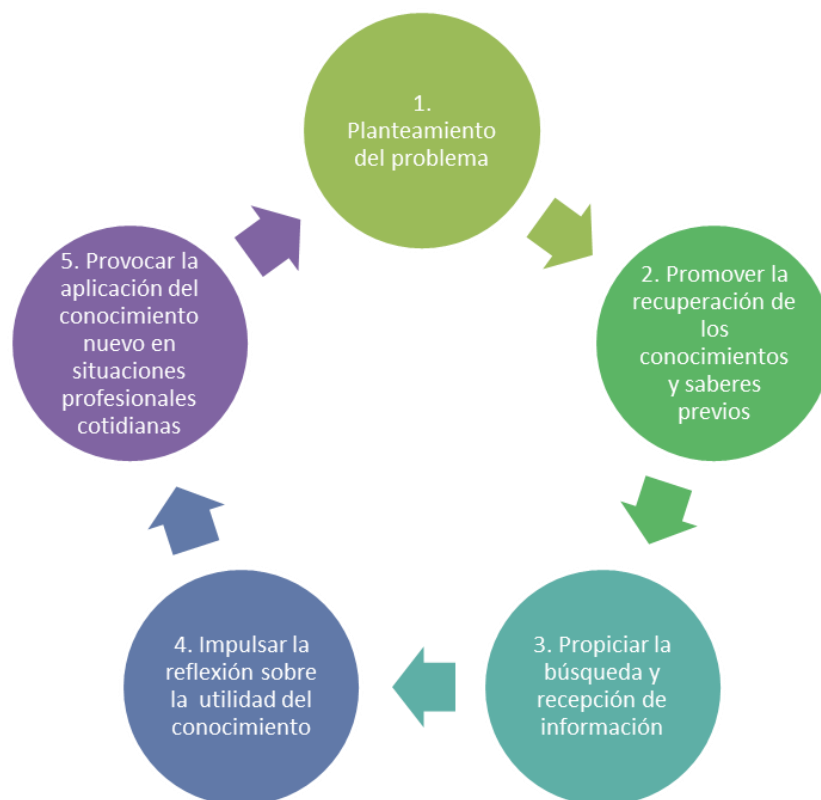
- a) una situación inicial
- b) complicación
- c) acción
- d) resolución y
- e) situación final

El formato de la narración puede ser diverso: historieta, dramatización, nota periodística o hecho documentado, entre otros. Una narración bien elaborada hace posible observar la vinculación del problema eje y los contenidos potenciales a abordar en el módulo, sin perder de vista los objetivos y competencias a desarrollar en su elaboración.

e. Metodología de enseñanza-aprendizaje

La metodología de enseñanza-aprendizaje describirá, explicará y fundamentará los métodos más adecuados y eficaces para conducir al miembro del Servicio en la progresiva adquisición o desarrollo de competencias. Para el Programa de Formación, se propone la siguiente metodología del aprendizaje:

¹⁶ Sergio Tobón. *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. Pearson educación, México, 2010. página 65.



1. **Planteamiento del problema:** es el punto de partida, que se presenta mediante una narración de la situación problemática específica. Este componente contendrá elementos motivacionales que aludirían al interés, la utilidad, e inclusive el gusto por involucrarse en el proceso instruccional planteado.
2. **Promover la recuperación de los conocimientos y saberes previos:** A partir de la narración, el miembro del Servicio identificará y vinculará, con base en su experiencia y conocimiento previos, la problemática planteada y la necesidad de resolverla.
3. **Propiciar la búsqueda y recepción de información:** Se refiere a la intervención por parte del miembro del Servicio respecto al problema eje. En este punto es cuando se cumple una vinculación entre conocimiento previo y nuevo: aprendizaje significativo.

4. **Impulsar la reflexión sobre la utilidad del conocimiento:** El eje, es decir la situación problemática subyacente, llevará al personal de carrera a lugares comunes, puesto que aludirá a un contexto conocido; de ahí la necesidad de anclarse en la relevancia de resolver, en tanto que suscita aspectos de su actividad laboral.
5. **Provocar la aplicación del conocimiento nuevo en situaciones profesionales cotidianas:** El miembro del Servicio, al indagar sobre los distintos objetos de transformación que exigen su intervención, interpreta, modifica, ensaya y explica. En suma, reconstruye. Por tanto, los contenidos tendrán invariablemente un sentido práctico y vivencial.

Para implementar esta metodología se propone que el proceso de enseñanza-aprendizaje se base en los siguientes métodos o estrategias didácticas:¹⁷

- ❖ **Aprendizaje basado en problemas (ABP).** Técnica didáctica que trata de interpretar, argumentar y dar la solución a un problema, creando un escenario de posibles soluciones y analizando las probables consecuencias. Primero se presenta el problema, se identifican las necesidades de aprendizaje, se busca la información necesaria y finalmente se regresa al problema.
- ❖ **Discusión de dilemas.** Un dilema es el planteamiento de un problema a modo de historia, en el que se plantea una situación posible en el ámbito de la realidad, pero conflictiva a nivel moral, y en la que el participante o el grupo tendrán que elegir entre dos, y nada más que dos opciones, siendo ambas soluciones igualmente factibles y defendibles. Este método pone en juego el ámbito de lo actitudinal y lo referente a los contenidos morales en acción.
- ❖ **Estudio de casos.** Es un método de aprendizaje acerca de una situación compleja; se basa en el entendimiento comprensivo de dicha situación, el cual se obtiene a través de la descripción y análisis de la situación la cual es tomada como un conjunto y dentro de su contexto. Recuerde que estos estudios de casos plantean y trascienden una categoría específica de investigación, y deben ser redactados para

¹⁷ En los lineamientos del Programa se menciona que "El modelo pedagógico del Programa de Formación se sustentará en el enfoque constructivista y el aprendizaje significativo; estará basado en la organización de los contenidos y objetivos de aprendizaje, en la estructura curricular modular; articulará la construcción del conocimiento a partir de los métodos didácticos y aplicará un sistema de evaluación congruente con las dinámicas de aprendizaje."

plantear múltiples preguntas y consideraciones, se tendrá que diseñar bajo lo que hemos denominado problema eje y la narración de éste. El estudio de casos permite ser un dispositivo de intervención ético al igual de los dilemas, por lo que hoy en día sigue siendo una de las mejores formas de evaluar competencias ya que integra la apreciación de contenidos de conocimiento, procedimentales y actitudinales.

f. Contenidos

En la malla curricular los contenidos del módulo se refieren a qué se debe enseñar considerando la competencia a desarrollar de aquellos que favorecen la comprensión y solución del problema eje; son de distintos tipos como conceptos, procedimientos, criterios, normas y valores. Hay que considerar que a partir del problema eje se establecerán los contenidos pertinentes, su agrupamiento y su orden de presentación, por esta razón los contenidos no tienen un valor por sí mismos. Cobran sentido al trabajarse articulados por el problema eje y como eslabones de las actividades de aprendizajes, así adquieren una dimensión de instrumentos necesarios para el desarrollo de competencias.

Para el Programa de Formación distinguimos dos tipos de contenido: sustantivo o transversal; el sustantivo evoca a aquellos que están estrechamente relacionadas con la misión, visión, propósito y objetivos de la institución, en el caso del Instituto se suman como ejes temáticos los principios rectores, así como la estructura orgánica y el quehacer fundamental del INE. Los contenidos transversales son aquellos concernientes a información, conceptos, teorías, procedimientos emergentes de un entorno global, filosófico y social en ámbitos más amplios, pero que son parte del quehacer político, humano y laboral, y tienen puntos de encuentro con las instituciones electorales. Tal es el caso de temas como: buen gobierno, transparencia, rendición de cuentas, derechos humanos, equidad y género, civismo. Estos no hacen alusión a temas, materias o contenidos que se aborden como módulos específicos, sino que se les da un tratamiento continuo y se incluyen a lo largo de las fases del Programa. Pueden ser abordados en un eje problematizador o una plantilla de aprendizaje. La profesionalización de la función electoral exige que permanentemente se lleve a cabo una revisión de ambos tipos de contenido para actualizarse, verificando vigencia y pertinencia pedagógica.

Un elemento sustancial en este rubro son las lecturas que tendrán tres finalidades: la primera es dar los elementos conceptuales de sustento académico que permitan a los miembros del Servicio adentrarse al conocimiento teórico interdisciplinario; la segunda es que la lectura es sólo el pretexto para generar

ciertas competencias mediante el diseño instruccional donde se desarrollan las actividades que forman parte del ambiente de aprendizaje dentro de la plataforma educativa y en las sesiones presenciales; y por último sus contenidos tendrán la finalidad de satisfacer ciertas áreas o temas enmarcados, por un lado, sobre la nuevas atribuciones del Instituto y, por otro, del perfil idóneo del miembro del Servicio. En este sentido su selección debe considerar lo siguiente:

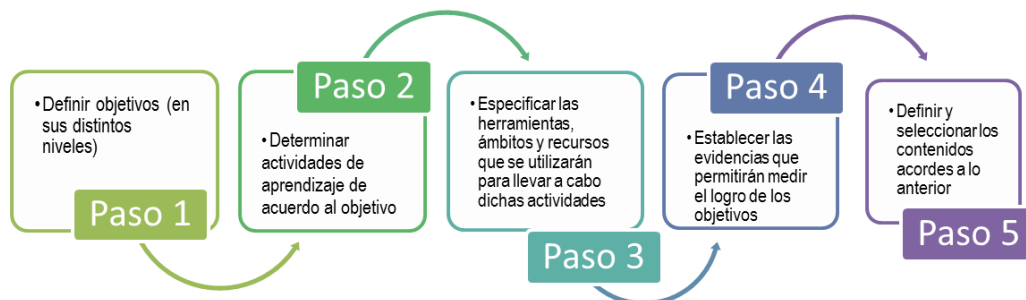
- a) Ser un texto especializado y actualizado en la materia.
- b) En el caso de textos o artículos de Internet, se debe asegurar que el documento sea pertinente y cumpla con criterios de veracidad de su información.
- c) Contar con referencia biblio-hemerográfica completa.

Otro tipo de contenidos que se utilizará en el módulo son materiales didácticos, como son:

- ❖ Videos
- ❖ Imágenes
- ❖ Mapas mentales o conceptuales
- ❖ Esquemas
- ❖ Presentaciones digitales
- ❖ Películas
- ❖ Gráficas

Una vez identificados los contenidos en sus dos tipos, sustantivos o transversales al interior de cada módulo, es necesario determinar los siguientes componentes en el orden que a continuación se presenta:

- 1) Actividades de aprendizaje
- 2) Herramientas, ámbitos y recursos
- 3) Evidencia



Los contenidos, por su parte, deberán abordarse desde la perspectiva de las distintas áreas temáticas que comprenden el modelo pedagógico del Programa de Formación: Ético-Institucional, Administrativo-Gerencial, Jurídico-electoral, Político-electoral, Técnico-Instrumental y Fiscalización.

Posteriormente, se deberá revisar que los componentes del módulo sean acordes a las competencias que el módulo pretende desarrollar. Analizar las competencias que se ponen en juego para resolver el problema eje.

f. Criterios de evaluación

En función de los objetivos de aprendizaje y de las competencias a desarrollar, para cada módulo se determinarán las herramientas de evaluación a utilizar y las evidencias del proceso, que permitan verificar el desarrollo de las competencias. Cabe señalar que hay un apartado exprofeso para este punto, que se abordará más adelante.

g. Carga horaria

La estructura e identidad de una unidad curricular tiene efectos positivos, desde el punto de vista pedagógico; es decir, una estructura uniforme da certeza al adulto y le permite enlazar más fácilmente el conocimiento previo con el nuevo; de manera que, para conciliar estos dos aspectos, se ha hecho un cálculo aproximado, buscando no violentar el hecho de que un módulo contenga un eje que exigiría profundidad y extensión, ni tampoco la presentación desestructurada de un material, interfaz o paquete didáctico, por mencionar algunos.

Así, el promedio de horas de estudio cálculo realizado quedaría de esta manera:

Número de horas	Número de semanas	Número máximo de sesiones de círculos de estudio
De 35 a 45	De 7 a 9	2
De 46 a 60	De 10 a 12	3

Nota: el rango mínimo de horas por módulo sería de 35 y el máximo de 60.

Como se observa, este aspecto combina la periodicidad de los círculos de estudio y la carga horaria por módulo, ya que el Programa de Formación fue concebido con modalidad mixta. Dependiendo de la carga horaria que se establezca para el módulo, se determina el número de sesiones de círculos de estudio al que deberá asistir de forma obligatoria el miembro del Servicio.

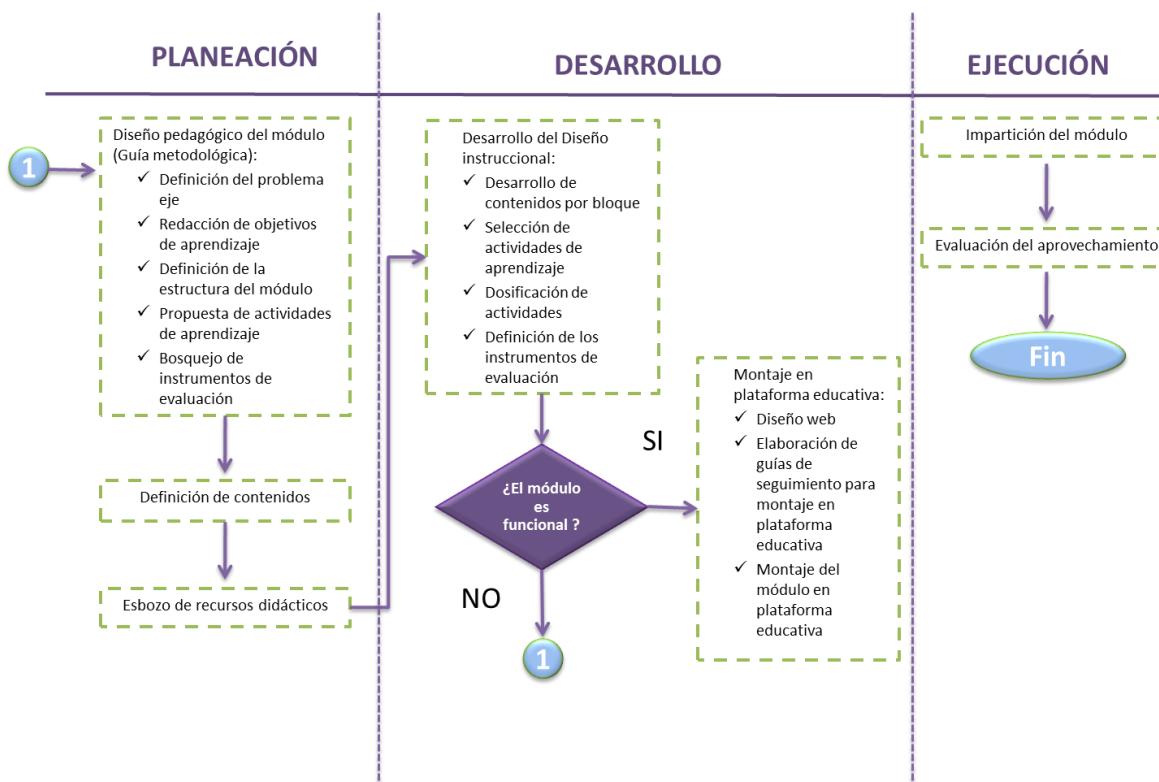
La carga horaria se realizó con base en las actividades virtuales y presenciales programadas en los módulos desarrollados por la DESPEN como aproximación acerca de los recursos instruccionales, técnicas y estrategias de aprendizaje, así como recursos didácticos e instrumentos de evaluación susceptibles de colocarse en la plataforma educativa. De ahí se contabilizó el número de horas por cada segmento instruccional.

i. Bibliografía.

Es la presentación del listado de los materiales bibliográficos; básicos y complementarios. Su formato corresponde a los criterios establecidos en el Manual de estilo del INE.

3. Elaboración de un módulo

Para la construcción de un módulo se realizan las siguientes actividades:



Para iniciar el proceso es necesario desarrollar los siguientes instrumentos:

- Guía metodológica (inicio)
- Diseño Instruccional / Guion instruccional
- Ficha técnica

Guía metodológica

La guía metodológica es el instrumento donde se describen y concentran todos los componentes del módulo a desarrollar (Anexo 1). Está integrada por:

- Introducción
- Objetivos
- Problema
- eje
Contenido
- Propuesta metodológica y evidencias
- Duración
- Bibliografía básica

La guía metodológica se elabora con las propuestas de los diferentes actores responsables del diseño del módulo. Recuperando las aportaciones de Ana María Catalano¹⁸, a continuación se señalan algunas recomendaciones para su elaboración:

- Revisar constantemente que se esté abordando el problema eje al definir las actividades de aprendizaje.
- Organizar y distribuir los objetivos y contenidos del módulo en bloques y temas, considerando la temporalidad límite (12 semanas) adecuadas a tres momentos: inicio, desarrollo y cierre.
- Realizar una primera distribución horaria para el desarrollo del módulo, previendo lo siguiente: 10% del tiempo total a las actividades de apertura o inicio; 80% del tiempo al desarrollo de búsqueda, síntesis, descubrimiento del contenido sustancial, y 10% del tiempo total a las actividades de cierre.

¹⁸ *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo, 2004.

- Utilizar el *Guion Instruccional del módulo* para elaborar posteriormente la ficha técnica. En este formato se determinará una primera propuesta de actividades, describiendo el tipo de actividades, la secuencia, la organización, la distribución del tiempo y los materiales que se van a utilizar. Esta propuesta se pondrá a consideración del equipo del diseño del módulo, para conjuntamente, hacer los cambios necesarios.

Una vez que el equipo de trabajo ha validado la información de la guía metodológica, se podrá iniciar con el desarrollo del diseño instruccional¹⁹, el cual permitirá integrar visualmente todos los elementos didácticos que se subirán en la plataforma educativa.

Diseño Instruccional / Guion instruccional

El diseño instruccional implica una "planeación" sobre el módulo que se desea impartir (qué se pretende, a quién estará dirigido, qué recursos y actividades serán necesarios, cómo se evaluará y cómo se mejorará), para lo cual se requiere organizar información y definir objetivos de aprendizaje, claros y medibles. Mientras mejor estructurado se encuentre el diseño instruccional de un módulo, mejor será su eficiencia formativa.

Cabe señalar que se adoptó el Modelo EAC (Entornos de Aprendizaje Constructivo²⁰) de David Jonassen²¹, ya que es compatible con los componentes fundamentales del Programa de Formación. Entre los elementos constitutivos del modelo se encuentran:

- ❖ Las fuentes de información y analogías complementarias relacionadas (lecturas y materiales de apoyo)

¹⁹ En el ámbito educativo hay diversos modelos de diseño Instruccional, para facilitar el proceso de impartición de contenidos a distancia por ejemplo: Modelo EAC (Entornos de aprendizaje constructivo), David Jonassen. Su objetivo principal es fomentar la solución de problemas y el desarrollo conceptual, los conocimientos pueden ser transferidos por los profesores o transmitidos a través de la tecnología y adquiridos por los alumnos. Ver <http://www.um.es/ead/red/6/documento6.pdf> ; Modelo PRADDIE, fue propuesto por Cookson (2003) y es una adaptación del modelo ADDIE (análisis, diseño, desarrollo, realización y evaluación) Cookson fundamenta la necesidad de realizar un pre-análisis de ahí el cambio de nombre a PRADDIE; El modelo de Dick y Carrey (1990) es hoy un modelo seguido en muchas instituciones aunque ha sido criticado por su falta de flexibilidad, comienza con la identificación de las metas instruccionales que llevan a identificar las conductas de entrada y realizar el análisis de instrucción. Ver http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa32/modelos_diseno_instruccional/z6.htm .

²⁰ El Modelo EAC consiste en una propuesta que parte de un problema, pregunta o proyecto como núcleo del entorno para el que se ofrecen al aprendiz varios sistemas de interpretación y de apoyo intelectual derivado de su alrededor. El alumno ha de resolver el problema o finalizar el proyecto o hallar la respuesta a las preguntas formuladas. Los elementos constitutivos del modelo son a) las fuentes de información y analogías complementarias relacionadas; b) las herramientas cognitivas; c) las herramientas de conversación/colaboración; y d) los sistemas de apoyo social/contextual.

²¹ Jonassen, David. El diseño de entornos constructivistas de aprendizaje. En Ch. Reigeluth, (2000): Diseño de la instrucción. Teoría y modelos. Madrid, Aula XXI Santillana

- ❖ Las herramientas cognitivas (estrategias de enseñanza- aprendizaje)
- ❖ Las herramientas de conversación/colaboración (foro, chat, aula virtual)
- ❖ Los sistemas de apoyo social/conceptual (tutoría, facilitación, orientación)

El formato que se utilizará para la adaptación del diseño Instruccional en la plataforma educativa varía de acuerdo a la plataforma en la que se disponga.

Ficha técnica

Documento que describe de forma sucinta los elementos que componen un módulo (Anexo 2), como son:

- ❖ Fase
- ❖ Módulo
- ❖ Objetivo General
- ❖ Tipo de competencia (clave, directiva o técnica)
- ❖ Competencia a desarrollar
- ❖ Duración
- ❖ Temario
- ❖ Bibliografía

V. EVALUACIÓN DEL APROVECHAMIENTO EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN

El Programa de Formación tiene como premisa básica la de formar al funcionario electoral, por lo que la evaluación tiene un papel trascendental para determinar el logro alcanzado en cada momento, por lo que es vista como un proceso²² que, de acuerdo con Castillo Arredondo, “ha de ser *continua, global, integradora, e individualizada*, a la vez que debe ser un instrumento de acción pedagógica para que pueda regular todo el *proceso educativo*, con la finalidad de mejorarlo y personalizarlo”²³; por ello el proceso de evaluación al interior del Programa de Formación considera cuatro momentos fundamentales en los que intervienen las dos figuras que participan y complementan el proceso (Facilitador y Coordinador Académico):

²² “En primer lugar, hay que considerar a la evaluación como un proceso dinámico, abierto y contextualizado que se desarrolla a lo largo de un periodo de tiempo; no es una acción puntual o aislada.” Castillo Arredondo, Santiago, Jesús Cabrerizo Diago, *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*, ed. Pearson, España, 2009, p. 17.

²³ *Ibidem* p. 20.

- **Durante el proceso de aprendizaje:** En las actividades asíncronas, donde el Facilitador interviene al hacer recomendaciones de mejora en las actividades realizadas.
- **En los espacios colectivos:** En las actividades síncronas, donde el Facilitador registra la participación y actividad realizada en los Círculos de estudio.
- **En la integración del trabajo colaborativo:** Trabajo final, donde el Coordinador Académico hace una valoración del aprendizaje alcanzado y aporta observaciones sobre posibles áreas de mejora.
- **Al final del periodo académico:** Mediante un examen o instrumento objetivo en el que se mide el aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos de aprendizaje.

Durante dichos momentos se hace uso de instrumentos de evaluación que son herramientas que sirven como evidencia acerca de un acto de enseñanza en función de las características del aprendizaje que se pretende evaluar; así como de las condiciones en que habrá de aplicarse el instrumento.

En la construcción de cada módulo se consideran los objetivos de aprendizaje y las competencias a desarrollar para seleccionar los instrumentos de evaluación. El apartado siguiente, propone los principales instrumentos para el Programa de Formación. No obstante, no es un listado exhaustivo, se pueden utilizar otros instrumentos de evaluación que permitan medir el desarrollo de competencias.

a. Definición y características de cada instrumento

Para ello, se pueden considerar cinco instrumentos de evaluación, mismos que se citan a continuación.

1. *Exámenes:* Son aquellos en los que se les solicita información específica al miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional, estas pruebas o evaluaciones son consideradas como representativas del tema de aprendizaje. En su mayoría están conformadas por reactivos o “estímulos que demandan respuestas del sustentante. Por ello se les considera como la unidad básica de observación del repertorio conductual del sustentante. La respuesta a un reactivo permite detectar la presencia del rasgo medido en el sustentante, por lo que se pueden hacer inferencias

respecto a si el sustentante adquirió el conocimiento o habilidad que se planeó medir.”²⁴

Los tipos utilizados son:

- a. *Pruebas de composición:* Se solicita que expresen las ideas esenciales de un tema, este método es adecuado para realizar juicios críticos, comentarios, análisis, etc.
 - b. *Preguntas de respuestas corta:* Es en la que se solicita información muy concreta.
 - c. *Preguntas de texto incompleto:* Son aquellos cuestionamientos en los que se valora la comprensión de los hechos y el dominio de la temática, puesto que en la redacción de la pregunta hay huecos que deben ser llenados.
 - d. *Preguntas de correspondencia u empoderamiento:* Consisten en presentar dos listas a y b, con palabras o frases breves dispuestas verticalmente para que los capacitados establezcan las relaciones que consideren adecuadas.
 - e. *Preguntas de opción múltiple:* Constan de una base en la que se fundamenta el problema y un número determinado de respuestas opcionales de las cuales una es la correcta.
 - f. *Preguntas de verdadero o falso:* Son cuestionamientos útiles para medir la capacidad de distinción entre hechos y opiniones a para mejorar la exactitud de las observaciones, argumentando la respuesta elegida.
 - g. *Preguntas de analogías-diferencias:* Se pretende establecer clasificaciones entre hechos y acciones. Hay un grado mayor de interiorización de los conceptos adquiridos y se trabaja sobre todo la comprensión y el razonamiento.
 - h. *Preguntas de interpretación y/o elaboración de mapas, gráficos, estadísticas, etc.:* Sirven para organizar y representar la información con códigos no verbales.
 - i. *Cuestionarios:* Se utilizan para evaluar conocimientos previos sobre un tema en específico y generalmente emplea preguntas abiertas.
2. *Trabajo final:* Representa un punto importante en la evaluación, ya que el personal que cursó un módulo, desarrolla y expone de manera monográfica un tema vinculado con los contenidos cursados durante el

²⁴ Manual de lineamientos para la elaboración de reactivos de opción múltiple, Ceneval, p. 19, 2011.

Periodo Académico. Tiene como finalidad profundizar en algún conocimiento específico, favorecer la adquisición de determinados procedimientos y desarrollar actitudes relacionadas con la presentación correcta tanto del resultado como del proceso de elaboración de un trabajo.

3. *Ejercicios de autoevaluación:* Aunque tienen un peso menor, son relevantes pues permiten al personal que cursa un módulo comprobar la calidad de su aprendizaje. Al ser ejercicios, se da hasta tres oportunidades para su realización, lo que permite reflexionar sobre las respuestas elegidas, de ese modo se afirma cierto aprendizaje.
4. *Plantillas de aprendizaje:* Constituyen uno de los instrumentos más valiosos para el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que permiten abordar el contenido sustantivo. Su realización lleva al personal de carrera a revisar con atención las lecturas propuestas y a manifestar parte del aprendizaje en cada tema sugerido. En ellas se aplican las estrategias y técnicas de aprendizaje, como son:
 - *Mapa conceptual o mental.* Dirigen la atención sobre un número reducido de ideas con respecto de un tema específico y central. Es un método para ayudar a los facilitadores y miembros del Servicio a captar el significado de los contenidos que se van a aprender.
 - *Resolución de problemas.* Sirve para verificar que el miembro del Servicio haya comprendido y razonado la situación problemática y su solución. La importancia de este instrumento reside en la justificación de los pasos seguidos para la obtención de un resultado.
 - *Estudio de casos.-* Es un método de aprendizaje acerca de una situación compleja; se basa en el entendimiento comprensivo de dicha situación, el cual se obtiene a través de la descripción y análisis de la situación la cual es tomada como un conjunto y dentro de su contexto²⁵. Recuerde que estos estudios de casos plantean y trascienden una categoría específica de investigación, y deben ser redactados para plantear múltiples preguntas y consideraciones, se

²⁵ Linda G. Morra Amy C. Friedlander Evaluaciones mediante Estudios de Caso en www.worldbank.org/html/oed o en la http://campus.usal.es/~ofeees/NUEVAS_METODOLOGIAS/ESTUDIO_CASOS/0950.pdf

tendrá que diseñar bajo lo que hemos denominado problema eje y la narración de éste. El estudio de casos permite ser un dispositivo de intervención ético al igual de los dilemas, por lo que hoy en día sigue siendo una de las mejores formas de evaluar competencias ya que integra la apreciación de contenidos de conocimiento, procedimentales y actitudinales.

- *Cuestionarios.* Instrumentos que buscan verificar de manera directa ciertos aprendizajes. Las preguntas planteadas llevan a la reflexión, pero sobre todo a la identificación de información específica.
 - *Cuadros comparativos.* Permiten contrastar información para determinar aquella que es relevante o significativa.
 - *Solución de dilemas.* Se presentará como un caso o relato de alguna situación en especial, en donde la narración presentará una realidad conflictiva a nivel moral, y se solicita a los miembros del Servicio, o bien una solución razonada del conflicto o un análisis de la solución elegida por el sujeto protagonista de la historia.
5. *Actividades colectivas:* Nos referimos a aquellas que pueden realizarse de manera síncrona o asíncrona, pero en la que participan e interactúan más de un miembro del Servicio, como son los foros, el chat, el aula virtual.

b. Ponderación y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje

La estrategia de enseñanza-aprendizaje que se implementará como base metodológica en el Programa de Formación busca formar competencias. Para obtener evidencia del progreso del aprendizaje cognitivo y el desarrollo de competencias, es necesario establecer un sistema de evaluación que permita ponderar ambos elementos. En cada periodo académico las actividades, tanto en los círculos de estudio como en la plataforma educativa, buscarán propiciar la construcción de aprendizajes, a través de la realización de un conjunto de estrategias y técnicas comprendidas en cada módulo.

La evaluación final del aprovechamiento del participante se compone por los pesos relativos o ponderaciones de los siguientes rubros:²⁶

²⁶ Conforme a lo señalado artículo 31 del acuerdo INE/JGE69/2016.

Rubro	Ponderación
Examen final	60%
Actividades en plataforma académica	40%

El 40% de la calificación final que se obtenga en el módulo dependerá de la evaluación del cumplimiento de los requerimientos de cada una de las actividades descritas en la rúbrica que se muestra al inicio de cada bloque. Las actividades incluyen: la elaboración de un trabajo final; la asistencia y participación en los Foros; la realización de prácticas (plantillas de aprendizaje); ejercicios en línea, y la asistencia y participación en los Círculos de estudio (virtuales y/o presenciales).

c. Rúbricas de evaluación

Para verificar el nivel de desempeño en las actividades de aprendizaje del Programa de Formación, se elaborarán rúbricas de evaluación, que son “el medio para establecer los parámetros con los que se evaluará algún objeto de conocimiento específico, medio o recurso implementado para lograr un aprendizaje, alcanzar un objetivo o conocer percepciones²⁷”.

Algunas de sus características son:

- a) Es instrumento de evaluación formativa;
- b) Promueve expectativas sanas de aprendizaje;
- c) Permite que los miembros del Servicio conozcan los criterios que debe utilizar al evaluar sus trabajos antes de entregarlos;
- d) Indica con claridad al personal de carrera las áreas de mejora;
- e) Proporciona retroalimentación;
- f) Reduce la subjetividad en la evaluación;
- g) Promueve la responsabilidad, y
- h) Es fácil de utilizar y de explicar.

²⁷ Piedad Gómez, María del Pilar Aguirre, Fernando Posso y Guillermo García; todos ellos del Colegio Bolívar, Cali, Colombia, documento en <http://www.eduteka.org/MatrizValoracion.php3>

Se elaborará una rúbrica general para el módulo completo y se realizarán rúbricas para cada bloque o unidad. La rúbrica general se da a conocer al inicio del periodo académico y las rúbricas específicas al inicio de las actividades de cada bloque, lo que permitirá tener un panorama general de aquellas evidencias a desarrollar.

Ejemplo de Rúbrica General

Actividad de aprendizaje	Porcentaje	Estatus
Trabajo final	10	En la carpeta del participante
Ejercicios	15	En la carpeta del participante
Foros	6	Participación en foros registradas en la plataforma
Círculos de estudio	9	Registro de asistencia y participación en los círculos de estudio
Total	40	

Ejemplo de Rúbrica Específica

Producto, logro o desempeño= Evidencia	Criterio de valoración (para la realimentación)	Indicador para la ponderación	%
Plantilla de aprendizaje "Momento histórico"	<ul style="list-style-type: none"> • Sube el archivo a la carpeta del participante del mismo nombre. • Expresa en el archivo más de 10 palabras claves sobre sus impresiones de la narración y del problema eje. • Escribe un párrafo sobre el momento histórico a la que hace referencia la narración. 	El archivo se encuentra en la carpeta correspondiente	2 puntos

Los criterios de valoración son los referentes que permitirán al miembro del Servicio y al facilitador valorar las evidencias. En las dos últimas columnas se presentan los indicadores para hacer una ponderación y el valor en puntos que representa de la calificación final de las actividades de aprendizaje del módulo; es decir, el valor que representa dentro del 40%.

Vale la pena mencionar que las rúbricas son útiles para diferentes actores dentro del proceso formativo, particularmente para el caso del facilitador le permite verificar el producto entregado por cada miembro del servicio en la plataforma tecnológica dispuesta para ello, evitando así un sesgo de interpretación, o sobre interpretación de lo que cada funcionario elabora como recurso de aprendizaje (foro, ejercicios en línea, Círculo de estudio, plantillas de aprendizaje, trabajo final). La explicación

detallada de todos los recursos antes mencionados se dará en el apartado de tecnología educativa y de la plataforma con la que se cuenta.

d. Sistema de Evaluación del Aprovechamiento en Línea

Actualmente se cuenta con un medio diseñado y desarrollado exprofeso para la aplicación del examen de evaluación del aprovechamiento: el Sistema de Evaluación del Aprovechamiento en Línea (SEAL), el cual a su vez se aloja en el SIISPEN, en este sentido, y para la parte que toca al proceso de evaluación en la etapa de formación de un miembro del Servicio, la aplicación, calificación y emisión de resultados del examen final, están automatizados y garantizados, tanto en su estructura como en su contenido.

Previo diseño y construcción de reactivos, citados líneas arriba, en cada periodo académico se emiten, depuran y calibran los reactivos que se aplicarán en los exámenes de los módulos correspondientes. Es decir, se cuenta con una interfaz de contenidos diseñada y dispuesta en una plataforma tecnológica que permite aplicar evaluación en línea, simultáneamente y con capacidad de respuesta para analizar, retroalimentar y emitir recomendaciones de mejora en el proceso de evaluación.

VI. TECNOLOGÍA EDUCATIVA

El Programa de Formación y los procesos de gestión educativa, tanto para el ámbito presencial como para el virtual, están dispuestos en la plataforma educativa del Instituto. Por sus componentes pedagógicos y tecnológicos, esta plataforma lleva un registro puntual de la participación de los miembros del Servicio en su proceso formativo.

Para llevar esto a cabo, es primordial contar con la tecnología educativa necesaria, pues a través de ella, la DESPEN promoverá el mejoramiento y mantenimiento de altos estándares de eficacia técnica y calidad operativa de los miembros del Servicio para la preparación, realización y evaluación de los procesos electorales con apego a los principios rectores de la función electoral.

Para ello deberá:

- I. Operar y administrar el Programa de Formación y la Capacitación con visión nacional: federal, estatal y municipal; utilizando los medios

necesarios para lograr dicho objetivo, incluyendo las más avanzadas tecnologías de la información y la comunicación para procesos formativos;

- II. Proporcionar un espacio de interacción que permita generar comunidades de aprendizaje entre los diferentes sistemas del Servicio;
- III. Administrar los recursos que optimicen los tiempos de gestión académica, así como la interacción entre los miembros del Servicio, y
- IV. La oferta educativa podrá ser compartida con el personal de la Rama Administrativa y otras áreas del instituto, así como otras instituciones.

Por sus componentes pedagógicos y tecnológicos, para operar y administrar el Programa de Formación, el Instituto cuenta con las más avanzadas tecnologías de la información y la comunicación para procesos formativos, ya que se opera mediante una plataforma de educación en línea (e-Learning) que permite crear y gestionar entornos virtuales de aprendizaje, que facilitan la gestión de recursos educativos y propician el trabajo colaborativo.

Esta plataforma está alineada funcionalmente al modelo pedagógico del Programa de Formación y en consecuencia al cumplimiento de los fines de la profesionalización y la capacitación del personal de carrera a nivel nacional.

La plataforma de gestión académica y educación en línea permite administrar, distribuir, monitorear, evaluar y apoyar las diferentes actividades diseñadas y programadas dentro de un proceso de formación virtual (e-Learning), o semipresencial (b-Learning) y en submodalidades como el aprendizaje móvil (m-Learning) o Cursos Abiertos Masivos en Línea (MOOCS).

Su conceptualización está centrada en el participante; y su desarrollo se guía bajo las siguientes directrices:

- Interactividad
- Flexibilidad
- Escalabilidad
- Estandarización
- Usabilidad
- Funcionalidad
- Ubicuidad
- Persuabilidad
- Accesibilidad

- Movilidad

Deberá privilegiar la comunicación e interacción entre todos los agentes implicados dentro del proceso de formación, con el objetivo de crear una comunidad de aprendizaje y fortalecer los lazos interinstitucionales, además de contener herramientas síncronas y asíncronas.

La plataforma de gestión académica y educación en línea, considera los siguientes elementos:

- El Modelo Pedagógico del Programa de Formación²⁸
- Especificaciones de Diseño frontal (gráfico) de la plataforma:
- Gestión académica

1. Diseño frontal (gráfico) de la plataforma

Considerando el Modelo Pedagógico del Programa de Formación, así como los requerimientos de gestión académica, la plataforma está diseñada a partir de la Interacción persona - ordenador (HCI) basada en los principios de facilidad de uso y accesibilidad que permiten al Instituto proporcionar una Experiencia de Usuario (UX) satisfactoria.

Para optimizar la labor operativa del Programa de Formación y la Capacitación en el Servicio y garantizar la funcionalidad de los procesos formativos la plataforma cumple con los siguientes objetivos:

- **Adaptabilidad** de navegación que facilita la movilidad y la optimización de los tiempos de estudio.
- **Rapidez** en los tiempos de navegación y descargas.
- **Compatibilidad** con la lectura de formatos de audio y video.
- **Indexabilidad** (facilidad que tienen los navegadores de encontrar la página y el contenido) utilidad que permite evitar errores de lectura

²⁸ Establecido a lo largo de este documento (Anexo Técnico).

independientemente de la cantidad de banda ancha que tengan disponible los miembros de Servicio.

2. Gestión académica

La plataforma tiene una estructura modular enfocada a satisfacer las necesidades de los administradores y usuarios, que funciona como instrumento didáctico para la educación a distancia y apoyo para la educación presencial. Asimismo, permite el fácil manejo administrativo y académico.

Permite:

- La gestión de contenidos y materiales diseñados para cada uno de los módulos que integra la malla curricular del Programa o los cursos de Capacitación.
- La evaluación de los miembros del Servicio inscritos en el Programa de Formación y las actividades de Capacitación.
- El seguimiento y control mediante reportes por grupo y actividad.
- Tener diversos canales de comunicación entre los participantes en cada módulo.
- Operación de varios perfiles, destinados a interactuar con la plataforma.

Para la gestión académica, los rubros considerados son:

- a. Perfiles
- b. Actividades de aprendizaje
- c. Gestión de contenidos y materiales
- d. Seguimiento

a. Perfiles

Son los roles con los se puede ingresar a la plataforma educativa.

Perfil	Atribuciones
Administrador general	Acceso a toda la administración de los módulos. Creación de nuevos módulos. Subir contenidos y materiales diversos.

ANEXO TÉCNICO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL ELECTORAL

Perfil	Atribuciones
	<p>Definir o asignar los roles de los participantes.</p> <p>Desbloquear accesos a ejercicios de autoevaluación.</p> <p>Modificar grupos.</p> <p>Eliminar o reponderar calificaciones o evaluaciones.</p> <p>Eliminar o bloquear participaciones en los foros.</p> <p>Eliminar o bloquear archivos adjuntos y demás relacionadas con los roles de menor nivel.</p>
Coordinador General	<p>Crear módulos y cursos, ejercicios y grupos.</p> <p>Definir roles.</p> <p>Modificar grupos.</p> <p>Dar seguimiento a los grupos de uno o varios módulos o cursos.</p> <p>Asignar calificaciones en algunas actividades del curso.</p> <p>Asignar ponderación a algunas actividades del módulo o curso y demás relacionadas con los roles de menor nivel.</p>

Perfil	Atribuciones
Instructor	<p>Crear ejercicios y grupos.</p> <p>Modificar grupos.</p> <p>Dar seguimiento a los grupos de uno o varios módulos o cursos.</p> <p>Seguimiento y control de reportes de avance (ingresos al sistema, materiales consultados, ejercicios elaborados, participaciones en foros, etc.).</p>
Enlace	<p>Seguimiento de eventos vigentes</p> <p>Seguimiento de actividades pendientes de los participantes y facilitadores.</p> <p>Enviar avisos sobre el desarrollo de los módulos o cursos.</p> <p>Generación de informes para el reporte de las actividades.</p>
Facilitador	<p>Coordinar un grupo y círculo de estudio.</p> <p>Calificar algunas actividades y capturar los registros de los círculos de estudio.</p> <p>Verificar reportes de avance (ingresos al sistema, materiales consultados, ejercicios elaborados, ingresos, participaciones en foros, etc.) y demás relacionadas con los roles de menor nivel.</p>
Participante	<p>Usuario del módulo o curso.</p> <p>Consultar contenidos y materiales.</p> <p>Adjuntar y descargar materiales.</p> <p>Participar en foros, chat, blog, etc.</p> <p>Realizar ejercicios.</p> <p>Enviar correos electrónicos desde la plataforma.</p>
Visitante	<p>Puede ingresar a consultar el módulo o curso pero no interfiere en la administración ni en la operación del curso.</p>

b. Actividades de aprendizaje

De la evaluación del aprovechamiento del Programa de Formación, el 40% está integrado por las actividades de aprendizaje las cuales se disponen mediante la plataforma educativa. Los recursos tecnológicos que se podrán utilizar para el Programa de Formación, se listan a continuación:

Recursos tecnológicos
<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de autoevaluación • Foros de discusión • Círculos de estudio • Chats • Mapa mental o conceptual • Resolución de problemas • Estudio de casos • Solución de dilemas • Trabajos de investigación • Ensayos • Trabajos finales • Presentaciones • Wiki

c. Gestión de contenidos y materiales

La plataforma permite la visualización de los diversos componentes del módulo o curso sin tener que ser descargados del sistema.

Sistema de gestión del aprendizaje (LMS)

El LMS²⁹ se emplea para crear, aprobar, administrar, almacenar, distribuir y gestionar las actividades de formación virtual.

Enfocada a la creación y administración de contenidos, a diferentes niveles, permitiendo de esa manera reestructurar la información y los objetivos de los contenidos, de manera dinámica, para crear y modificar objetos de aprendizaje que atiendan a necesidades y estilos de aprendizaje específicos.

²⁹ Learning Management System (LMS) o Sistema de Gestión del aprendizaje. Investigación Colaborativa sobre LMS (Learning Management Systems) Edición 2013. Congreso Virtual Mundial de e-Learning – www.congresoelearning.org.

Descargables

Materiales didácticos de diversos formatos que son utilizados en los módulos o cursos y que se pueden guardar en la PC o imprimir.

Tipos:

- PDF
- Videos y multimedia
- Documentos de Word, Excel y Power Point

d. Seguimiento

El seguimiento de las actividades en la plataforma se realiza mediante reportes.

Algunos de los reportes para el seguimiento son:

- Reporte Calificaciones
- Reporte Materiales de trabajo
- Reporte Participantes sin descargar materiales
- Reporte general de ejercicios
- Reporte Accesos a ejercicios
- Reporte Participantes sin realizar ejercicios
- Reporte Respuestas de ejercicios
- Reporte Calificaciones en foros
- Reporte Participantes sin contestar en foros
- Reporte Seguimiento de los instructores en foro
- Reporte Participaciones por periodo y foro
- Reporte de Círculos de estudio por facilitador
- Reporte de Círculos de estudio por curso
- Reporte Archivos copiados
- Reporte Participantes sin acceso al evento
- Reporte Accesos de participantes al evento
- Reporte Carpeta del participante
- Informe de participante que muestra su historial del evento (buscador)

Bibliografía³⁰

- Serrano, J. M. y Pons, R. M. (2011). *El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 13(1). Consultado el 18/10/16 en: <http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html> p. 11
- Jonassen, David. *El diseño de entornos constructivistas de aprendizaje*. En Ch. Reigeluth, (2000): *Diseño de la instrucción. Teoría y modelos*. Madrid, Aula XXI Santillana.
- Diccionario de las Ciencias de la Educación. Editorial Santillana / Océano.
- Calderón Cornejo, Hortencia. *El diseño instruccional en la educación a distancia para jóvenes y adultos*. Diplomado Educación a distancia para jóvenes y adultos. CREFAL, 2009.
- Catalano, Ana María. *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: Banco interamericano de desarrollo, 2004.
- Díaz Barriga, Ángel. *La investigación curricular en México. La década de los noventa Consejo Mexicano de la Investigación Educativa, AC*. México 2003.
- Martínez Lobatos Lilia. *Flexibilización curricular. El caso de la UABC*. UNAM/ CESU/Plaza y Valdés Editores. México, 2006.
- Merrill, M.D. (2002). "First principles of instruction", *Educational Technology Research and Development*, vol. 50, núm. 3, pp. 43-59.
- Tobón, Sergio. *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. Pearson educación, México, 2010.
- Valle Flores, María de los Ángeles, (Coordinadora). *Formación en competencias y certificación profesional*. UNAM/CESU. México, 2002.
- Velasco Ugalde, Raúl: "Notas acerca del Diseño curricular, la definición de fases y el Diseño Modular: un ejemplo", en *Cuadernos de Formación Docente*, D.C.B.S., UAM-Xochimilco, México, 1982. Citado en EL DISEÑO CURRICULAR EN LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA XOCHIMILCO Ángel
- Díaz Barriga.
- Paul, Gee, James, Hull, Glynda, Lankaster, Colin. *El nuevo orden laboral. Lo que se oculta tras el lenguaje del neocapitalismo*. Ediciones Pomares, Barcelona, 2002.

Documentos institucionales

- Lineamientos que regulan el modelo pedagógico y el funcionamiento del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema para el instituto INE/JGE69/2016.
- Lineamientos que regulan las asesorías impartidas por los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional en materia de los mecanismos de Profesionalización y Capacitación en el sistema para el Instituto INE/JGE70/2016.

³⁰La bibliografía se ha actualizado con respecto de la consultada para el Programa realizado en 2010.

DESPE. Reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral. Mesa temática II: Formación y Desarrollo Profesional. Consejeros Electorales. Ciudad de México, abril de 2009.

Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral y Centro de Formación y Desarrollo, "Proyecto formación y desarrollo de los miembros del Servicio Profesional Electoral para el año 2000: Desarrollo de la fase especializada", mimeo, México, septiembre de 2000. Trabajo cuyo contenido fue desarrollado por el Mtro. Jorge Martínez Stack.

Informe que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral respecto al Proyecto de Actualización del Programa de Formación y Desarrollo Profesional. 9 de octubre de 2008.

Informe que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral sobre los trabajos relativos a la integración de una propuesta de actualización del Programa de Formación y Desarrollo Profesional. A la Junta General del 22 de julio de 2009.

Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral por el que se emiten los Lineamientos que regulan el modelo pedagógico y el funcionamiento del Programa de Formación y

Desarrollo Profesional estructurado por módulos. JGE72/2010.

Fuentes electrónicas

Learning Management System (LMS) o Sistema de Gestión del aprendizaje. Investigación Colaborativa sobre LMS (Learning Management Systems) Edición 2013. Congreso Virtual Mundial de e-Learning – www.congresoelearning.org

Andrew Churches *Taxonomía de bloom para la era digital* Eduteka. <http://www.eduteka.org/TaxonomiaBloomDigital.php>

Castro Rubiola *et al.* Capítulo VII. *En Curriculum y evolución. Texto Guía*

<http://zeus.dci.ubiobio.cl/~cidcie/guia/> o directamente en

<http://zeus.dci.ubiobio.cl/~cidcie/guia/pag/pdf/capitulo%207.pdf>

Frida, Díaz Barriga, Arce, "Constructivismo y aprendizaje significativo", Estrategias docentes para un aprendizaje significativo", Ed. McGraw-Hill, México, 2005, pp. 23-63. Se puede consultar <http://www.uacj.mx/ICB/RedCIB/EnsenanzaAprendizaje/Constructivismo/Estrategias%20docentes%20par>

[a%20un%20aprendizaje%20significativo%20Una%20interpretaci%C3%B3n%20constructivista.pdf](http://www.uacj.mx/ICB/RedCIB/EnsenanzaAprendizaje/Constructivismo/Estrategias%20docentes%20par)

García Aretio Lorenzo. Pruebas de evaluación. Editorial del BENED, febrero de 2008 <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20090&dsID=pruebas.pdf>

Gil, Pérez, D. *Contribución de la filosofía de las ciencias al desarrollo de un modelo de enseñanza/aprendizaje como investigación*. Publicado en Enseñanza de las ciencias. N° 11, Madrid España, 1992 (en línea)

<http://envia.xoc.uam.mx/tid/lecturas/Unidad%20I/Gil%20Perez.pdf>

Graciela Rahman. *Las apuestas pedagógicas*.

<http://psicologiasocial.xoc.uam.mx/textos/arctex/Las%20apuestas.html>

ITESM. El Aprendizaje Basado en Problemas como técnica didáctica. Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey <http://www.ub.es/mercanti/abp.pdf>

• Linda G. Morra Amy C. Friedlander, Evaluaciones mediante Estudios de Caso. http://campus.usal.es/~ofeees/NUEVAS_METODOLOGIAS/ESTUDIO_CASOS/0950.pdf
Modelos de diseño Instruccional <http://www.um.es/ead/red/6/documento6.pdf> fuente electrónica
Peggy A. Ertmer y Timothy J. Newby. "Conductismo, Cognitivismo y Constructivismo: una comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva del diseño de instrucción" 1993, páginas 50-72. Consultado en

http://ares.unimet.edu.ve/programacion/psfase3/modII/biblio/CONDUCTISMO_%20COGNITIVISMO_%20

CONSTRUCTIVISMO.pdf

Piedad Gómez, María del Pilar Aguirre, Fernando Posso y Guillermo García; todos ellos del Colegio Bolívar, Cali, Colombia, documento en <http://www.eduteka.org/MatrizValoracion.php3> fuente electrónica

ZUZUETA Hernández M en C María Alejandra. Rúbrica o matriz de valoración, herramientas de evaluación formativa y sumativa. (En línea)

http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_1/nr_807/a_10886/10886.html

http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa32/modelos_diseno_instruccional/z6.htm .

<http://www.ecourban.org/profesores/didactica/dilemaseticos/index.html>

http://www.sistema.itesm.mx/va/dide2/tecnicas_didacticas/caract_td.htm

ILCE. Técnicas de evaluación. (en línea)

http://redescolar.ilce.edu.mx/redescolar/biblioteca/articulos/htm/recursos_eva.htm revisado el 7 de mayo de 2009.

UAM. ¿Qué es un andamio cognitivo? En Impacto de las TIC en la educación, (en Línea)

http://docencia.izt.uam.mx/sgpe/files/users/virtuami/file/int/miplan_impacto_actv_queesandamio.pdf

EDUTEKA <http://www.eduteka.org/MatrizValoracion.php3>