

**NORMAS TÉCNICAS: METODOLOGÍA  
PARA LA CONSTRUCCIÓN, DESARROLLO Y EJECUCIÓN  
DE LOS PROYECTOS DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN  
PRODUCTIVA (PFAP) DEL INCES.**

**Caracas, Agosto de 2020**

**Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE)**  
**Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)**

Primera edición versión 1.0, Mayo de 2016

Segunda edición versión 2.0, Julio de 2017

Tercera edición versión 3.0, Diciembre de 2019

Cuarta edición versión 4.0, Agosto de 2020

©Gerencia de Currículo y Didáctica, Gerencia General de Formación Profesional

Teléfono: (0212) 603.14.91

Correo electrónico: ger.curriculoydidactica2020@gmail.com

Fondo Editorial INCES

Avenida Nueva Granada, Edificio INCES

Código Postal 1040, Caracas – Venezuela

**Fondoeditorialinces@gmail.com**

Editor: Gerencia General de Formación Profesional

Elaborado por: Gerencia de Currículo y Didáctica

Hecho el depósito de Ley

Depósito legal N°

ISBN 978-980-7963-00-8

Coordinación General: Richard Alexis, Delgado González y José Alberto Zambrano Chacón

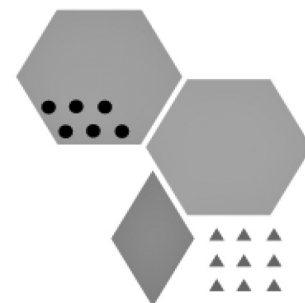
Elaboración y sistematización: Beatriz Sequera Meléndez y Liz Mary Marcano Granadinos

Diseño de portada y montaje: Liz Mary Marcano Granadinos y Dágmar Samira Salazar Sequera

Estilo: Dellanira Esther González Rosario y Judith Josefina Toro García

Impreso en Venezuela/Printed in Venezuela

*Se reserva el derecho de autor de acuerdo a la Ley. Se autoriza la reproducción total o parcial de la presente obra, siempre que se señale la fuente original.*



# Créditos

## DIRECCIÓN EJECUTIVA



MSC. WUIKELMAN  
ÁNGEL PAREDES  
Presidente del INCES



LCDO. RICHARD ALEXIS  
DELGADO GONZÁLEZ  
Director Estratégico  
de Formación  
y Autoformación Productiva

## COORDINACIÓN TÉCNICA Y METODOLÓGICA



ESP. JESÚS HERNÁNDEZ  
AGUILERA  
Gerente General  
de Formación Profesional



DRA. BEATRIZ  
SEQUERA MELÉNDEZ  
Gerente de Tecnología  
Educativa

Elaboración  
y Estructuración  
Metodológica  
de las Normas Técnicas



LCDA. LIZ MARY  
MARCANO GRANADINOS  
Jefa de División  
de Diseño Instruccional  
y Evaluación

Sistematización  
de Experiencias  
de las Normas Técnicas



## EQUIPO DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS Gerencia de Currículo y Didáctica

1. Dra. Sequera Meléndez, Beatriz  
**Gerente de Currículo y Didáctica**
2. Lcda. Marcano Granadinos, Liz Mary  
**Jefa de División de Organización Curricular, Didáctica y Pedagogía**
3. Profa. Toro García, Judith Josefina  
**Jefa de División de Investigación Interdisciplinaria**
4. Lcda. González Rosario, Dellanira Esther  
**Jefa de División de Centro de Recursos de Aprendizaje e Información**
5. Lcdo. Brand Peralta, Andrés Manuel  
**Coordinador**
6. Esp. Gerardino Prieto, Yorcilen María  
**Coordinadora de Formación Delegada III**
7. Lcda. Díaz Gil, Laura Ybette  
**Analista de Procesamiento de Datos II**
8. Profa. Rojas Franco, Claudia Josefina  
**Coordinadora de Programa I**
9. Soc. Araque de Montes, Omaira  
**Apoyo Docente**
10. Profa. Sequera Meléndez, Ana Rosa  
**Apoyo de Programación de Formación Profesional**
11. Ing. Sánchez López, Wenceslao  
**Apoyo de Programación de Formación Profesional**
12. TM. Tovar Fernández, César Eduardo  
**Asistente de Programa de Formación**
13. Bach. Leal Piña, Isielys Coromoto  
**Auxiliar de Biblioteca**
14. Bach. Castro Ángulo, María del Carmen  
**Auxiliar de Biblioteca**
15. Bach. Carrasquel Rojas, Yitceles Ayarith  
**Auxiliar de Biblioteca**
16. Bach. Lares Scorza, Rafael Esteban  
**Centro de Recursos de Aprendizaje e Información (CRAI)**
17. Lcda. Alvarado Estrada, Martha Lucía  
**Centro de Recursos de Aprendizaje e Información (CRAI)**
18. Lcda. Morales Moreno, Carmen Haydee  
**Asesor Programa Nacional de Aprendizaje**
19. Bach. Lugo Fassano, Félix Marcelino  
**Centro de Recursos de Aprendizaje e Información (CRAI)**
20. Bach. Calles Pérez, Leonel Humberto  
**Centro de Recursos de Aprendizaje e Información (CRAI)**
21. Lcda. López de Castillo, Karlinella del Carmen  
**Centro de Recursos de Aprendizaje e Información (CRAI)**
22. Bach. Esculpe Márquez, Ismeira Daimairis  
**Centro de Recursos de Aprendizaje e Información (CRAI)**

Total General de la Gerencia de Tecnología Educativa:	22
---	----

## REVISIÓN Y EVALUACIÓN EPISTEMOLÓGICA, METODOLÓGICA Y CURRICULAR DE LAS NORMAS TÉCNICAS

- 1. Esp. Aguilera Bonilla, Pablo José**

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Profesor en las Cátedras de: Proyecto, Teorías del Conocimiento, Planificación y Administración. Especialista en Organización de Empresas. Áreas de Competencias: Planificación y Administración de Empresas.
- 2. Msc. Alvarado García, Ángel José**

Universidad Central de Venezuela (UCV), Docente asistente investigador en la Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Educación. Cátedra de Currículum y en el Postgrado Facultad de Humanidades y Educación. Magíster en Educación (Mención Tecnologías de la Información y la Educación). Coordinador del Centro de Experimentación de Recursos Instruccionales (CERI); Coordinador de la Comisión de Educación a Distancia; Escuela de Educación, Facultad de Humanidades y Educación. Licenciado en Educación Mención: Planificación Educativa (Mención: Tecnología Educativa); Magíster en Educación, (Mención: Tecnologías de la Información y Comunicación). Áreas de Competencias: Tecnologías de la Información y Comunicación, Facilitador y Diseñador Curricular de Educación a Distancia.
- 3. Lcda. Escobar Blanco, Rosaura**

Universidad Central de Venezuela (UCV), Profesora adscrita a la Cátedra de Currículo. Licenciada en Educación (Mención Tecnología Educativa); Maestrante en Educación Superior. Áreas de Competencias: Currículum y Formación de Recursos Humanos.
- 4. Esp. Fagúndez Gedler, Isabel María**

Universidad Central de Venezuela (UCV), Profesora adscrita al Departamento de Administración Educativa. Licenciada en Educación (Mención Planificación Educativa); Especialista en Planificación y Evaluación Educativa; Maestrante en Gerencia de Recursos Humanos. Área de Competencia: Planificación Educativa.
- 5. Msc. Ferrer Torres, Ramón Antonio**

Universidad Central de Venezuela (UCV), Jefe de Cátedra de Currículo. Profesor egresado del Instituto Universitario “Monseñor Arias”; Magíster en Educación (Mención Desarrollo de Tecnología Educativa Superior); Especialista en Docencia en Educación Superior; Especialista en Currículum; Maestrante en Evaluación de la Educación. Áreas de Competencias: Currículum, Didáctica y Evaluación.
- 6. Msc. García Hernández, Edwin Antonio**

Universidad Central de Venezuela (UCV), Coordinador de la Unidad de Extensión de la Escuela de Educación. Profesor adscrito al Departamento de Administración Educativa. Cátedra Organización y Dirección Institucional. Licenciado en Educación y Magíster en Ciencias Gerenciales. Áreas de Competencias: Administración y Gerencia Educativa.

- 7. Lcda. Guerrero Mass, Evelyn Desiree** Universidad Nacional Abierta (UNA), Jefa de División de Procesos Técnicos del Centro de Recursos Múltiples. Licenciada en Bibliotecología y Maestrante en Información y Comunicación para el Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Áreas de Competencias: Ciencia de la Información y Alfabetización Tecnológica.
- 8. Msc. Olivares González, Asdrubal Alejandro** Universidad Central de Venezuela (UCV), Coordinador de la Unidad de Asesoramiento Académico. Profesor adscrito a la Cátedra de Currículo. Licenciado en Educación (Mención Tecnología Educativa) y Magíster en Ciencias de la Educación, Áreas de Competencias: Currículum y Formación de Recursos Humanos.
- 9. Msc. Ortega Morales, Olga Evelyn** Universidad Central de Venezuela (UCV), Profesora adscrita al Departamento de Administración Educativa. Cátedra Organización y Dirección Institucional. Licenciada en Educación; Especialista en Gerencia Educacional; Magíster en Ciencias de la Educación y Magíster en Ciencias Gerenciales. Áreas de Competencias: Administración, Legislación y Gerencia Educativa.
- 10. Esp. Rivas Cabrera, Rafael Coromoto** Universidad Central de Venezuela (UCV), Licenciado en Psicología. Especialista en Planificación y Políticas de Salud. Área de Competencia: Especialista en Desarrollo Humano y Social.
- 11. Msc. Sequera Hernández, José Leonardo** Universidad Central de Venezuela (UCV), Profesor e investigador del Departamento de Teorías e Historia de la Educación, de la Escuela de Educación, de la Facultad de Humanidades y Educación. Jefe de la cátedra de Teorías Pedagógicas Contemporáneas; Licenciado en Educación, Especialista en Educación Superior y Magíster en Educación Superior. Área de Competencia: Teorías Pedagógicas Contemporáneas.
- 12. Dra. Sequera Meléndez, Beatriz** Universidad Central de Venezuela (UCV), Postdoctorado: Filosofía y Ciencias de la Educación; Doctora en Humanidades; Magíster en Información y Comunicación para el Desarrollo; Especialista en Gerencia en Redes y Unidades de Servicios de Información (UCV) y en Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (INCES). Licenciada en Bibliotecología (UCV). Consultora, organizadora, ponente, tallerista y conferencista en diversas jornadas y eventos. Actualmente Gerente Nacional de Currículo y Didáctica, de la Gerencia General de Formación Profesional, en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). Docente – Investigadora de Postgrado en la Maestría y Especialización en Información y Comunicación para el Desarrollo. Profesora de Pregrado en la Escuela de Bibliotecología y Archivología, de la Facultad de Humanidades y Educación (UCV). Cátedras: Metodología de la Investigación, métodos cuantitativos y cualitativos en Ciencia de la Información; Sistemas de Información y Comunicación para el Desarrollo; Elaboración de Productos Intelectuales; Talleres y Seminarios de Investigación, entre otros. Área de Competencia: Especialista en la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), Gestión de la Información y el Cono-

cimiento del Profesional de la Información, bajo el enfoque complejo de las competencias y cualificaciones. Publicación de varios artículos en revistas indizadas y arbitradas nacionales e internacionales así como en memorias de eventos institucionales.

**13. Msc. Volcán Benítez, Jannette María**

Universidad Católica “Andrés Bello”. Licenciada en Sociología. Universidad “Simón Bolívar”. Especialista en Asesoramiento y Desarrollo Humano; Magíster en Psicología: Asesoramiento y Desarrollo Humano; Especialista en Metodología de la Investigación; Especialista en Orientación Integral Académica; Especialista de contenido en el área de Metodología de la Investigación en la Universidad Nacional Abierta Caracas. Áreas de Competencias: Especialista en Orientación Integral Académica y Metodología de la Investigación en la Educación.

**14. Soc. York Wuyke, Yermeyn Alejandra**

Universidad Central de Venezuela (UCV), Socióloga. Maestrante en Información y Comunicación para el Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Área de Competencia: Formulación y Evaluación de Proyectos Socioproductivos. Desarrollo Organizacional Gestión del Cambio, Planificación Estratégica, Comando Integral de Mando, Metodología de la Investigación en la Educación, entre otros.

**15. Prof. Salazar Benítez, Alexander David**

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), Instituto Pedagógico de Caracas. Profesor en la Cátedra de Adquisición del Idioma Inglés: Comprensión Auditiva, Expresión Oral, Comprensión de Lectura y Expresión Escrita. Área de Competencia: Desarrollo de las Competencias Orales y Escritas en Inglés en los Estudiantes, Enseñanza de Escritura Formal e Informal con propósitos específicos y facilitador de educación a distancia.

<b>Total General de Participantes:</b>	<b>15</b>
--	-----------

**PARTICIPANTES DE LAS MESAS DE TRABAJO**  
**GERENCIAS GENERALES DEL INCES RECTOR**

- |  |  |
|--|--|
| <p>1. <i>Gerencia General de Formación Profesional:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Asesoras</i></li> </ul>  | <p>1. <i>Auxiliadora Mejía</i></p> <p>2. <i>Gladys Atacho</i></p> <p>3. <i>Audin Navarro</i></p> <p>4. <i>Yadira Blanco</i></p>  |
| <p>2. <i>Gerencia General de Formación Profesional:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Programación y Control</i></li> </ul>  | <p>1. <i>Yelena León</i></p> <p>2. <i>Elier Acosta</i></p> <p>3. <i>Gustavo García</i></p> <p>4. <i>Ernesto Morles</i></p> <p>5. <i>Anyeli Colmenares</i></p> <p>6. <i>Andreina Colmenares</i></p> <p>7. <i>Darling Zerpa</i></p>  |
| <p>3. <i>Gerencia Técnica de Formación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Asistencia Integral al Participante</i></li> </ul>   | <p>1. <i>Josthon Romero</i></p> <p>2. <i>Cecilia Tachinamo</i></p> <p>3. <i>Iraida Romero</i></p> <p>4. <i>Amilcar Marrero</i></p> <p>5. <i>María José De Sousa</i></p>  |
| <p>4. <i>Gerencia Técnica de Formación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Delegada</i></li> </ul>  | <p>1. <i>Orlando la Cruz</i></p> <p>2. <i>Mary Zambrano</i></p> <p>3. <i>Corangel Iglesias</i></p>   |
| <p>5. <i>Gerencia Técnica de Formación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Enseñanza Aprendizaje</i></li> </ul>   | <p>1. <i>Maribel Lugo</i></p> <p>2. <i>Maureen Chirinos</i></p> <p>3. <i>Eder Atencio</i></p> <p>4. <i>Nelvis Fernández</i></p>  |
| <p>6. <i>Programas de Formación y Autoformación Productiva:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Agroalimentario</i></li> <li>• <i>Ferrovionario</i></li> <li>• <i>Hidrocarburos</i></li> <li>• <i>Industria</i></li> <li>• <i>Salud</i></li> <li>• <i>Telecomunicaciones e Informática</i></li> <li>• <i>Textil</i></li> <li>• <i>Turismo</i></li> </ul> | <p>1. <i>Néstor Noguera</i></p> <p>2. <i>Henry Márquez</i></p> <p>3. <i>Juan Correa</i></p> <p>4. <i>Maritza Valdéz</i></p> <p>5. <i>William Benitez</i></p> <p>6. <i>Franklin Rodríguez</i></p> <p>7. <i>Rosa Rodríguez</i></p> <p>8. <i>Luz Cova</i></p> <p>9. <i>Lourdes Hidalgo</i></p> <p>10. <i>Carlos Ascanio</i></p> <p>11. <i>Yokanna Mata</i></p> <p>12. <i>Tibisay Caranama</i></p> |



- |   |   |
|---|---|
| <p><b>7. Gerencia de Investigación y Capacitación en Formación Profesional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Capacitación y Desarrollo para el Docente</li> <li>• División de Estudios Especiales y Proyectos</li> </ul>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juan Chirinos</li> <li>2. Zuhec Escorche</li> <li>3. ClementeHerrera</li> <li>4. Jorge Aruca</li> <li>5. Katherine Ynciarte</li> <li>6. Edito Correa</li> <li>7. Adriana Calles</li> <li>8. Jesús Mota</li> <li>9. Nelly Liendo</li> </ol>  |
| <p><b>8. Oficina de Autoconstrucción por la Vivienda y Hábitat INCES</b></p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wilmer Berroteran</li> <li>2. Mago Georgina Arenas</li> <li>3. Carlos Silva</li> </ol>  |
| <p><b>9. Gerencia General Convenio INCES Militar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia de Formación INCES Militar</li> <li>• Gerencia de Recursos Humanos</li> <li>• Centro de Formación Socialista (CFS) Polivalente<br/>N.o 1/ Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belkis Páez</li> <li>2. Saturnino Mosquera</li> <li>3. Norelia Trujillo</li> <li>4. María Paredes</li> <li>5. Jesús Caballero</li> </ol>  |
| <p><b>10. Gerencia General de Cooperación Nacional e Internacional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Convenios Nacionales</li> <li>• División de Convenios Internacionales</li> </ul>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rosana Carreño</li> <li>2. Deyanira Diaz</li> <li>3. Lis Pineda</li> <li>4. Nestor Rodríguez</li> <li>5. Greyde Cedeño</li> <li>6. Egleide Avila</li> <li>7. Amarelis Santana</li> <li>8. Rafael Sosa</li> <li>9. José Carrero</li> <li>10. Taniuska Cedeño</li> <li>11. Irma D' Santiago</li> <li>12. Romneidy Vera</li> <li>13. Iskell Lopez</li> <li>14. Fabiola Lluberes</li> </ol> |
| <p><b>11. Gerencia General de Planificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia de Desarrollo Organizacional</li> <li>• Gerencia de Planificación Estratégica</li> </ul>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lilibeth Marval</li> <li>2. Robert Escalona</li> <li>3. Richard Yanez</li> </ol>  |

**12. Gerencia General de Producción y Encadenamiento Productivo**

1. Manuel Cruz
2. Ailin Vásquez
3. Hugo Chirinos
4. Astry Barrios
5. Tausel Villafranca
6. Carlos Rondon
7. Rosa López
8. Kelving Mendoza
9. Grubnelly Jiménez
10. Cesar Crespo
11. Gilberto Bolívar
12. Ender Montezuma
13. Camilo Arteaza
14. Antonio Sánchez
15. Roosevelt Sánchez
16. Renny Salcedo
17. Rosa María Pérez García
18. Luis Colls
19. Verónica Mújica
20. Nelida Parra
21. Rómulo Alvarado

<b>Total General de las Gerencias Generales INCES Rector:</b>	<b>90</b>
---	-----------

## PARTICIPANTES DE LAS MESAS DE TRABAJO

GERENCIAS REGIONALES DEL INCES: COORDINADORES Y ANALISTAS DE LAS UNIDADES DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA, JEFES DE FORMACIÓN, COORDINADORES DE PROGRAMAS, MAESTROS TÉCNICOS PRODUCTIVO, ENTRE OTROS:

- |  |  |
|--|--|
| <p>1. Gerencia Regional INCES: Amazonas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Programa Turismo</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul>  | <p>1. Elena Moreno</p> <p>2. Jean Carlos Ramírez</p> <p>3. Nayelis Nieves</p> <p>4. Amarilda Melgueiro</p> <p>5. Rocío Rincon</p> <p>6. Alberto Heredia</p> <p>7. Eleazar César</p> <p>8. Freddymer Hernández</p> <p>9. César Figueroa</p>   |
| <p>2. Gerencia Regional INCES: Anzoátegui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Programa Turismo</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul>  | <p>1. Frank Hernández</p> <p>2. Lilian Cedeño</p> <p>3. Mariela Araguache</p> <p>4. Aquiles Perdomo</p> <p>5. Jorge Zagaray</p> <p>6. Evelys Rodríguez</p> <p>7. Alexandra Rojas</p> <p>8. Marjorie España</p>   |
| <p>3. Gerencia Regional INCES: Apure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Programa Turismo</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul>   | <p>1. Omar Zarate</p> <p>2. Mary Carmen Piñero</p> <p>3. Yennys Pérez</p> <p>4. Hergliman Mejías</p> <p>5. Jose Pérez</p> <p>6. Nathaly Rondón</p> <p>7. Shurlenny Mirabal</p> <p>8. Mayalis Rodríguez</p> <p>9. Omar Zarate</p> <p>10. Omar Jiménez</p> <p>11. Eliomar Andrades</p> |
| <p>4. Gerencia Regional INCES: Aragua:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Programa Turismo</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> <li>• Instructor de Formación Profesional</li> </ul> | <p>1. Simón Navarro</p> <p>2. Pedro Lima</p> <p>3. Marleny Gúzman</p> <p>4. Juan Germán Rojas</p> <p>5. María Celis</p> <p>6. José Luis Guzmán</p> <p>7. Oliver Medina</p> <p>8. Pedro Arvelo</p> <p>9. Miriam Silva</p>   |

- |  |  |
|--|--|
| <p>5. <i>Gerencia Regional INCES: Barinas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Maestros(as) Técnicos Productivos</i></li> </ul>    | <p>1. <i>Dairey González</i></p> <p>2. <i>Silvia Esquivel</i></p> <p>3. <i>Emiro Contreras</i></p> <p>4. <i>Santiago Arteaga</i></p> <p>5. <i>Ligny Botta</i></p> <p>6. <i>Celina Humbria</i></p> <p>7. <i>Omaira Ibarra</i></p> <p>8. <i>Deisy Mora</i></p> <p>9. <i>Alba Vielma</i></p>  |
| <p>6. <i>Gerencia Regional INCES: Bolívar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> </ul>  | <p>1. <i>José Romero</i></p> <p>2. <i>Ricardo Castillo</i></p> <p>3. <i>Miguel Varela</i></p> <p>4. <i>Aracelis Limpio</i></p> <p>5. <i>Yubanti Escalona</i></p> <p>6. <i>Solangel Fermín</i></p> <p>7. <i>Carmen Alcalá</i></p> <p>8. <i>Sulany Rodríguez</i></p>   |
| <p>7. <i>Gerencia Regional INCES: Carabobo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Instructor de Formación Profesional</i></li> </ul> | <p>1. <i>Itzama Corral</i></p> <p>2. <i>Milagros Ortega</i></p> <p>3. <i>Solange Aponte</i></p> <p>4. <i>Ely Angel Acosta</i></p> <p>5. <i>Pilin Parra</i></p> <p>6. <i>Carlos Guariato</i></p> <p>7. <i>Miguel Escalona</i></p> <p>8. <i>Simón López</i></p> <p>9. <i>Milagros Ortega</i></p>                                     |
| <p>8. <i>Gerencia Regional INCES: Cojedes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Maestros(as) Técnicos Productivos</i></li> </ul>    | <p>1. <i>Milangela González</i></p> <p>2. <i>Keyla Navarro</i></p> <p>3. <i>Arabela Hernandez</i></p> <p>4. <i>Luis Jiménez</i></p> <p>5. <i>José Ríos</i></p> <p>6. <i>Alberto Mozzicato</i></p> <p>7. <i>Yelitza Vegas</i></p> <p>8. <i>Macaria Ortega</i></p> <p>9. <i>Yamileth Párraga</i></p> <p>10. <i>Carmen Moreno</i></p> |

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>9. Gerencia Regional INCES: Delta Amacuro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Maestros(as) Técnicos Productivos</i></li> </ul>                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Julio Díaz</i></li> <li>2. <i>Yanirett Jiménez</i></li> <li>3. <i>Ramón Alcalá</i></li> <li>4. <i>Josena González</i></li> <li>5. <i>Elvis Valdivieso</i></li> <li>6. <i>Ely Chirguita</i></li> <li>7. <i>Carlos Ron</i></li> <li>8. <i>Rosinda Bravo</i></li> <li>9. <i>Robert Astudillo</i></li> <li>10. <i>Olmary Amaya</i></li> <li>11. <i>Lenny Cardoza</i></li> <li>12. <i>Diana Pereira</i></li> <li>13. <i>María Fernández</i></li> <li>14. <i>Carlos Pino</i></li> </ol> |
| <p><b>10. Gerencia Regional INCES: Distrito Capital:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Centro de Formación Socialista</i></li> <li>• <i>Instructor de Formación Profesional</i></li> </ul>                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Ana María Perera</i></li> <li>2. <i>Dunia Salas</i></li> <li>3. <i>Yorgelis Benítez</i></li> <li>4. <i>José Eugenio Mendoza</i></li> <li>5. <i>Carmen Trejo</i></li> <li>6. <i>Yolimar Contreras</i></li> <li>7. <i>Aurifel Pérez</i></li> </ol>  |
| <p><b>11. Gerencia Regional INCES: Falcón:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> </ul>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Mery Ferrer</i></li> <li>2. <i>Adelina Cortino</i></li> <li>3. <i>Yorlan Timaure</i></li> <li>4. <i>Euclides Echeverría</i></li> <li>5. <i>Ilych Irausquin</i></li> </ol>   |
| <p><b>12. Gerencia Regional INCES: Guárico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> </ul>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Mayerling Reina</i></li> <li>2. <i>Carmen Peralta</i></li> <li>3. <i>Mariana Castro</i></li> <li>4. <i>Robert Flores</i></li> <li>5. <i>Iris Balza</i></li> <li>6. <i>Aracelis Liendo</i></li> </ol>  |
| <p><b>13. Gerencia Regional INCES: Lara:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Maestros(as) Técnicos Productivos</i></li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Belti Medina</i></li> <li>2. <i>María Santos</i></li> <li>3. <i>José G. Márquez</i></li> <li>4. <i>Deimar Pérez</i></li> <li>5. <i>Juana Torres</i></li> <li>6. <i>Nancy Mujica</i></li> <li>7. <i>Katiuska Perdomo</i></li> <li>8. <i>Félix Álvarez</i></li> <li>9. <i>Edalia Gerle</i></li> <li>10. <i>Belkis Colmenarez</i></li> <li>11. <i>Eder Rodríguez</i></li> </ol>  |

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>14. Gerencia Regional INCES: Mérida:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Centro de Formación Socialista</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Maestros(as) Técnicos Productivos</i></li> </ul>          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>José Ramón Díaz</i></li> <li>2. <i>Gerardo Quintero</i></li> <li>3. <i>Pedro Ochoa</i></li> <li>4. <i>Amarilys Vallejo</i></li> <li>5. <i>Rafael Sánchez</i></li> <li>6. <i>Elvira Moncada</i></li> <li>7. <i>Belen Rojnik</i></li> <li>8. <i>Maryuri Muñoz</i></li> </ol>   |
| <p><b>15. Gerencia Regional INCES: Miranda:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Facilitador</i></li> </ul>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Ivonne Lemus</i></li> <li>2. <i>Silvia Pérez</i></li> <li>3. <i>Alejandra Pérez</i></li> <li>4. <i>Sonia Sequera</i></li> <li>5. <i>Anderson Quintana</i></li> <li>6. <i>Efrén Sojo</i></li> <li>7. <i>Julio Lecca</i></li> <li>8. <i>Daniel Pedroza</i></li> <li>9. <i>Zuleyma Ruiz</i></li> <li>10. <i>Soralla Ruiz</i></li> </ol>                         |
| <p><b>16. Gerencia Regional INCES: Monagas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Maestros(as) Técnicos Productivos</i></li> <li>• <i>Producción y Encadenamiento Productivo</i></li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Lilith Williams</i></li> <li>2. <i>Yarlina Cordero</i></li> <li>3. <i>Nancy Margarita Piamo</i></li> <li>4. <i>Janne Maita</i></li> <li>5. <i>Franmil Arraiz</i></li> <li>6. <i>Yannellys Salazar</i></li> <li>7. <i>Angel Morales</i></li> <li>8. <i>José Henriquez</i></li> <li>9. <i>Carmen Blanco</i></li> <li>10. <i>Laura Ramírez Tovar</i></li> </ol> |
| <p><b>17. Gerencia Regional INCES: Nueva Esparta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Maestros(as) Técnicos Productivos</i></li> </ul>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Carlos Velásquez</i></li> <li>2. <i>Miguelina Reyes</i></li> <li>3. <i>Fanny Ibarra</i></li> <li>4. <i>Rubén Martínez</i></li> <li>5. <i>Mirna Marciano</i></li> <li>6. <i>Edwin Bravo</i></li> <li>7. <i>Francis Mujica</i></li> <li>8. <i>Damelys Vásquez</i></li> <li>9. <i>Enys Rondon</i></li> </ol>  |
| <p><b>18. Gerencia Regional INCES: Portuguesa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>División de Formación Profesional</i></li> <li>• <i>Unidad de Tecnología Educativa</i></li> <li>• <i>Programa Turismo</i></li> <li>• <i>Maestros(as) Técnicos Productivos</i></li> </ul>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Amalia Carballo</i></li> <li>2. <i>Esmeralda Muñoz</i></li> <li>3. <i>María E. López</i></li> <li>4. <i>Carlos Pérez</i></li> <li>5. <i>Amalia Álvarez</i></li> <li>6. <i>Rubén Roa</i></li> <li>7. <i>Edilcia Morelli</i></li> </ol>  |

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>19.</b> Gerencia Regional INCES: Sucre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adela Romero</li> <li>2. Eulalio Cumare</li> <li>3. Juan B. Campos</li> <li>4. Gisela Montilla</li> <li>5. Francis Villarroel</li> <li>6. Oswaldo Ruíz</li> <li>7. Eduardo Namuche</li> <li>8. Berta Millan</li> <li>9. Edwin Bravo</li> </ol>   |
| <p><b>20.</b> Gerencia Regional INCES: Táchira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Centro de Formación Socialista</li> <li>• Programa Turismo</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. José Aguiar</li> <li>2. Erminia Suarez</li> <li>3. Livia Elena Torres</li> <li>4. Carmen Carrero</li> <li>5. Humberto Carrero</li> <li>6. Guiller M. Castellanos</li> </ol>  |
| <p><b>21.</b> Gerencia Regional INCES: Trujillo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Programa Turismo</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yoly Berrios</li> <li>2. Erika Veliz</li> <li>3. William Sánchez</li> <li>4. Manuel Rangel</li> <li>5. Vianney Pérez</li> <li>6. Fabby Carrillo</li> <li>7. Marlene Umbria</li> <li>8. Ana Rivero</li> <li>9. Ermelinda Uzcátegui</li> <li>10. Yenni Abreu</li> <li>11. Alexis Castillo</li> <li>12. Sergio Briceño</li> </ol> |
| <p><b>22.</b> Gerencia Regional INCES: Vargas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Programa Turismo</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anais Luna</li> <li>2. Ana Saavedra</li> <li>3. Rossibel Jiménez</li> <li>4. Víctor Herrera</li> <li>5. Medardo Archila</li> <li>6. Jhoborg Díaz</li> <li>7. Lorena Martínez</li> </ol>  |
| <p><b>23.</b> Gerencia Regional INCES: Yaracuy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• División de Formación Profesional</li> <li>• Unidad de Tecnología Educativa</li> <li>• Programa Turismo</li> <li>• Maestros(as) Técnicos Productivos</li> </ul>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leymon Yajure</li> <li>2. Rubén Rodríguez</li> <li>3. Jorge Peppas</li> <li>4. Sofia Bustillo</li> <li>5. Alexander Zequera</li> <li>6. César Méndez</li> <li>7. Katy Aldazoro</li> <li>8. Karina Lisett Pacheco</li> </ol>  |

**24. Gerencia Regional INCES: Zulia:**

- *División de Formación Profesional*
- *Unidad de Tecnología Educativa*
- *Centro de Formación Socialista*
- *Programa Turismo*

- 1.** *Marilyn Chacin*
- 2.** *Betzabeth Andara*
- 3.** *José Suárez*
- 4.** *Martín Melean*
- 5.** *Bárbara Molina*
- 6.** *Jesvy García*

<b>Total General de las Gerencias Regionales INCES:</b>	<b>208</b>
---	------------



## PARTICIPANTES DE LAS MESAS DE TRABAJO

### INSTITUTOS EXTERNOS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

N° Institutos/Departamentos de Formación	Participantes
1. <i>Institutos de Altos Estudios para el Proceso Social de Trabajo</i>	1. <i>Jesús Martínez</i> 2. <i>Manuel Azzato</i>
2. <i>Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo (CEET):</i> • <i>CEET. Dirección Oeste</i>	1. <i>Tania Díaz</i>
3. <i>Corporación de Industrias Intermedias de Venezuela, S.A. (CORPIVENSA):</i> • <i>Dirección de Formación</i>	1. <i>María Teresa Andrade</i>
4. <i>Gran Misión Saber y Trabajo Venezuela (GMSTV):</i> • <i>Dirección de Formación</i>	1. <i>Luis Araujo</i> 2. <i>Tatiana Jiménez</i> 3. <i>Robert Sánchez</i> 4. <i>Robinson Vázquez</i>
5. <i>Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas (UNEFA):</i> • <i>Dirección Nacional de Currículo</i>	1. <i>Marisela Fernández</i> 2. <i>Marcos Sarmientos</i>
6. <i>Industria Canaima:</i> • <i>Presidencia</i> • <i>Dirección de Formación</i>	1. <i>Luis Díaz</i> 2. <i>Niurka Benavides</i> 3. <i>Oscar Martínez</i> 4. <i>Víctor Azuaje</i> 5. <i>Julio Camacho</i>

<b>Total General de Institutos Externos de Educación y Formación:</b>	<b>15</b>
---	-----------

## RESUMEN DE LOS EVENTOS REALIZADOS EN EL MARCO DE LA TRANSFORMACIÓN CURRICULAR Y LA CONSTRUCCIÓN DE LAS NORMAS TÉCNICAS DEL INCES

N°	Denominación del Evento	Período
1.	<i>1er. Taller “Pautas Metodológicas para la Construcción de Propuestas Formativas”, en el marco de las nuevas modalidades del INCES 2015.</i>	<i>10 al 12 de junio de 2015</i>
	<i>2do. Taller “Pautas Metodológicas para la Construcción de Propuestas Formativas”, en el marco de las nuevas modalidades INCES, 2015.</i>	<i>22 al 24 de junio de 2015</i>
	<i>3er. Taller “Pautas Metodológicas para la Acreditación y Certificación de Experiencia en Ejercicio de Saberes Empíricos y Académicos”, en el marco de las nuevas modalidades INCES, 2015.</i>	<i>20 al 22 de julio de 2015</i>
	<i>4to. Taller “Pautas Metodológicas para la Construcción de Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)”, según las Normas Técnicas INCES, 2016. Primera Fase.</i>	<i>16 al 19 de mayo de 2016</i>
	<i>4to. Taller “Pautas Metodológicas para la Construcción de Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)”, según las Normas Técnicas INCES, 2016. Segunda Fase.</i>	<i>01 y 02, 08 y 09 de junio de 2016</i>
2.	<i>1er. Simposio “Políticas públicas en materia de formación y autoformación productiva del INCES”.</i>	<i>25 al 30 julio de 2016</i>
3.	<i>1er. Seminario de Formación y Autoformación Productiva del INCES, “Hacia las Brigadas Pedagógicas del INCES”.</i>	<i>28 de noviembre al 02 de diciembre de 2016</i>
4.	<i>1er. Congreso Nacional de Formación y Autoformación Productiva, “Hacia las Brigadas Pedagógicas del INCES”.</i>	<i>19 al 21 de julio de 2017</i>
5.	<i>1er. Encuentro de las Gerencias Regionales del Inces: Gerentes Regionales, Jefes de División de Formación Profesional y Coordinadores de las Unidades de Tecnología Educativa, para la revisión del enfoque filosófico, epistemológico y metodológico de las Normas Técnicas del Inces, coordinado por el Consejo de Gestión Regional.</i>	<i>17 al 19 de octubre de 2017</i>

Fuente: Balances de Gestión de la Gerencia de Tecnología Educativa, 2015, 2016 y 2017

<b>Total General de Eventos :</b>	<b>05</b>
-----------------------------------	-----------

**PUBLICACIONES DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS ARBITRADOS, LIBROS ELECTRÓNICOS  
Y DOCUMENTOS, PRODUCTO DE PARTICIPACIÓN Y COORDINACIÓN DE EVENTOS  
DE FORMACIÓN INTERNOS, NACIONALES E INTERNACIONALES**

N°	Título	Lugar	Fecha
1.	<i>De la noción de la calificación profesional a la competencia personal “cualificación humana”, a través de la metodología de proyectos de formación y autoformación productiva, en el área de conocimiento: ciencia de la información.</i>	<i>VI Jornadas de Extensión del Mercosur 2018: Tandil – Buenos Aires, Argentina.</i>	<i>24 al 27 de abril de 2018</i>
2.	<i>Formar produciendo, producir formando, a través de la formación y autoformación, colectiva, integral, continua y permanente. Experiencia piloto del Motor Productivo: Turismo.</i>	<i>V Jornada de Extensión del Mercosur, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, Argentina.</i>	<i>19 y 20 de Mayo de 2016</i>
3.	<i>El currículo INCES: Una propuesta de inclusión y producción.</i>	<i>Ier. Simposio sobre: “Políticas Públicas en materia de formación y autoformación productiva del INCES”.</i>	<i>25 al 30 de Julio de 2016</i>
4.	<i>Repensar el currículo del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), desde la interrelación de los Programas Nacionales de Formación (PNF), de la educación universitaria y las modalidades formativas del INCES. Un caso de recontextualización histórica (Experiencia piloto, Motor Productivo: Turismo).</i>	<i>XXIII. Seminario Internacional de Investigación sobre la formación de profesores del Cono Sur, Caracas-Venezuela, Universidad Bolivariana de Venezuela.</i>	<i>02 al 06 de Noviembre de 2015</i>
5.	<i>Proyecto de Formación y Autoformación Productiva, basado en la solución de problemas, experiencia piloto: Guía de Aventura de Baja y Media Montaña</i>	<i>Simposio Internacional Naturaleza Viva, Sucre lo tiene todo. Feria Internacional de Venezuela (FITVEN), MINTUR/ INATUR Estado Sucre-Cumaná.</i>	<i>19 al 22 de Noviembre de 2015</i>
6.	<i>Formación Colectiva, Integral, Continua y Permanente, Experiencia Piloto INCES-UNEFA. Una propuesta de inclusión.</i>	<i>III Jornada de Extensión del Mercosur. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, Argentina.</i>	<i>09, 10 y 11 de Abril de 2014</i>
7.	<i>Acreditación y certificación de experiencias en ejercicio de saberes empíricos y académicos: Guía de Aventura y Naturaleza del Estado Mérida. Una propuesta de inclusión.</i>	<i>I Congreso Internacional de Turismo de Aventura y Naturaleza, Colegio Universitario Hotel Escuela de Los Andes Venezolanos (CUHELAV), Mérida, Estado Mérida. Venezuela</i>	<i>Octubre de 2014</i>

N°	Título	Lugar	Fecha
8.	<i>Proyectos formativos, investigativos, innovadores de producción/servicios socialistas. Una propuesta de inclusión.</i>	<i>Taller de formación socioproductiva. UNEFA Calabozo-Guárico. Venezuela.</i>	<i>20 al 23 de Marzo de 2014</i>
9.	<i>Proceso de acreditación y certificación de experiencias en ejercicio de saberes empíricos y académicos del Guía de Protocolo Ceremonial y Etiqueta, de los trabajadores y las trabajadoras de la Dirección General de Ceremonial y Acervo Histórico del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores, Justicia y Paz.</i>	<i>Auditorium Luis Beltrán Prieto Figueroa INCES Nueva Granada. Caracas- Venezuela.</i>	<i>Proceso de Acreditación marzo de 2014</i>  <i>Proceso de Certificación diciembre de 2014</i>
10.	<i>Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP), de Turismo Guía de Aventura y Naturaleza del estado Mérida. Acreditación y Certificación de experiencias en ejercicio de saberes empíricos y académicos.</i>	<i>Parque Nacional Páramo de La Culata; Roca San Pedro y Parque La Isla, Mérida, Estado Mérida. Venezuela.</i>	<i>Junio de 2014</i>
11.	<i>Brigadista Comunitario en Red de Acceso y Tecnologías Libres. Proyecto Integral de Formación, Investigación, Producción/Servicio Socialista (PIS), Alianza Estratégica: UNEFA-INCES.</i>	<i>Consejo Comunal Juventud Revolucionaria de Luzon. Caracas-Venezuela.</i>	<i>2014 - 2016</i> <i>2da. Experiencia Piloto</i>

Fuente: Gerencia de Tecnología Educativa, 2017

<b>Total General de Publicaciones de Artículos Científicos Arbitrados, Libros Electrónicos y Documentos:</b>	<b>11</b>
--	-----------

**RESUMEN EJECUTIVO DE LOS EVENTOS REALIZADOS, EN EL MARCO  
DE LA TRANSFORMACIÓN CURRICULAR Y LA CONSTRUCCIÓN DE LAS NORMAS TÉCNICAS  
DEL INCES**

N°	Eventos	Cantidad	N.º Participantes
1.	Talleres	04	290
2.	Simposio	01	80
3.	Seminario	01	140
4.	Congreso	01	161
5.	Encuentro	01	
<b>Total General:</b>		<b>8</b>	<b>671</b>

*Fuente: Balances de Gestión de la Gerencia de Tecnología Educativa, 2015, 2016 y 2017*

**Nota:** La cantidad total de participantes de los eventos, puede incluir Servidores y Servidoras Públicas que asistieron a dos (2) o más de los eventos realizados, en el Marco de la Transformación Curricular y la Construcción de las Normas Técnicas del INCES.

**RESUMEN EJECUTIVO DE DEPENDENCIAS (INTERNAS Y EXTERNAS)  
PARTICIPANTES EN LOS EVENTOS**

N°	Dependencias Participantes	Cantidad de Dependencias	Cantidad de Participantes
1.	<i>Gerencia de Tecnología Educativa (Equipo de Sistematización de Experiencias)</i>	01	22
2.	<i>Revisión y Evaluación Epistemológica, Metodológica y Curricular de las Normas Técnicas del INCES</i>	06	15
3.	<i>Generales del INCES Rector (Gerencias de Línea, Divisiones y Coordinaciones de Programas)</i>	05	90
4.	<i>Gerencias Regionales del INCES</i>	24	208
5.	<i>Institutos Externos de Educación y Formación</i>	06	15
<b>Total General de Participantes:</b>		<b>42</b>	<b>350</b>

*Fuente: Informe de Gestión de Tecnología Educativa, 2019*



## PRESENTACIÓN

Definir el sector de la Educación Técnica Profesional (ETP), al interior del Sistema Educativo es complejo debido a que sus fronteras con la educación académica o general son imprecisas. Sin embargo, una definición frecuentemente empleada “es la que refiere bajo este término a las modalidades educativas que combinan el aprendizaje teórico y práctico para una ocupación o campo ocupacional específico” (Sevilla, 2017, p.11).

Es necesario señalar, que el acelerado proceso de transformación actual encuentra a la región de América Latina y el Caribe (ALC), expuesta a nuevos factores de cambio y a una demanda incierta de ocupaciones inéditas; aunada al incontestable hecho de que, por primera vez en mucho tiempo, se atestigua en el lapso de una generación, la obsolescencia masiva de muchas de las habilidades tradicionales por cuenta de la situación tecnológica, la digitalización, la robotización y la inteligencia artificial, entre otros (OIT/CINTERFOR, 2017:2019).

En este sentido, la información, la comunicación y el conocimiento revisten hoy una importancia sin precedentes en los procesos de producción económica, donde son a la vez insumo y producto, como también en casi todas las esferas de la actividad humana, constituyendo la base material de una nueva economía que incide en la totalidad del aparato productivo y organizacional y son la base del nuevo paradigma tecno-económico de redes flexibles y abiertas (Sánchez Vegas, 2008).

Con las Tecnologías de la Información y Comunicación, en adelante TIC, de por medio, el enorme incremento exponencial por demás, en la capacidad de manejar grandes flujos y volúmenes de información, así como también acervos de conocimiento teóricos y técnicos en los procesos de trabajo. La gestión de la información y las concomitantes tecnologías se han convertido, por lo tanto, en un factor estratégico y táctico clave de éxito de desarrollo, cuyo control, desde la infoestructura y la infraestructura tanto en la circulación y el almacenamiento hasta los códigos, las plataformas tecnológicas, para el procesamiento y sistematización de los datos, están siendo disputados por diferentes profesionales de diversos sectores económicos y productivos en el mundo del trabajo.

Bajo este contexto, las cualificaciones humanas parecen constituir, en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la gestión del talento humano<sup>1</sup> que permite una articulación y vinculación entre gestión, centros de trabajo, educación, formación y comunidades. El enfoque de competencias y cualificaciones humanas presentado en este documento normativo, puede ser considerado como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer, es decir, una metodología y un lenguaje común, para el desarrollo del talento humano, considerando el aporte del capital intelectual que simboliza, más que todo la importancia del factor humano en plena era de la información y el conocimiento (Chiavenato, 2002), en los espacios integrales de formación y educación contextualizados con la realidad y el mundo del trabajo.

A lo antes expuesto, las opciones que pudieran considerarse si se fuese a crear un Subsistema de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP)<sup>2</sup> hoy: ¿Cómo se organizaría?, ¿Qué métodos didácticos emplearía?, ¿A qué demanda de la empresa apuntaría a satisfacer?, ¿Habría que construir “aulas y talleres” en momentos en que también se aprende en el trabajo, en la casa o en la comunidad? ¿Habría que comprar una buena cantidad de máquinas y equipos demostrativos, ahora que los simuladores y la realidad virtual son cada vez más accesibles y aplicables?, ¿Con qué docentes y preparados cómo, se enfrentaría al desafío?, ¿Se encargarían los docentes de dictar clases o de facilitar desafiar, retroalimentar, incentivar?, ¿Cómo financiaría esta loable iniciativa?.

Desde estas interrogantes, implicarían la adopción de cambios y drásticas decisiones sobre la concepción del quehacer y los profesionales en ejercicio y en servicio, la definición del nivel académico y de los objetivos de los estudios, el diseño, desarrollo y organización curricular, el perfil productivo/laboral cualificado del ingreso y el egreso de los sujetos sociales protagónicos (participantes), los criterios indicativos de la investigación, innovación y ecoproductividad, de sus planes de estudios o programas de formación y autoformación productiva. La definición de estos factores críticos de éxito,

---

<sup>1</sup> En la actualidad la visión del área es totalmente diferente de su configuración tradicional, cuando recibía el nombre de administración de Recursos Humanos (ARH).

<sup>2</sup> Se debe señalar que la tendencia en los últimos años en los organismos internacionales es agrupar a la educación técnica profesional (ETP), inicial y continua bajo el término de “Enseñanza y Formación Técnica y Profesional” (EFTP), de forma tal de contar con una visión holística de esta educación que incluye también el aprendizaje en el trabajo, la formación permanente y el desarrollo profesional que conduce a la obtención de certificaciones (UNESCO, 2015).

sólo pueden producirse a partir de la evaluación de los aprendizajes y saberes integrales con pertinencia y calidad (saberes empíricos y académicos), y no de una evaluación curricular tradicional (conservadora y ortodoxa), que suele resultar en la incorporación y desincorporación de asignaturas mientras que la concepción general de programas y planes de formación se mantiene inalterada o descontextualizada de la realidad existente y emergente en el mundo del trabajo.

En el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista en lo sucesivo (INCES), se cuenta con algunos instrumentos de evaluación innovadores, que actualmente están en proceso de construcción, revisión, mejoramiento continuo y actualización permanente, para apoyar la realización de la evaluación de los aprendizajes y saberes empíricos y académicos de manera integral e integradora. Más importante todavía, es la atención que se ha reclamado últimamente en cuanto a la necesidad de definir y mejorar modelos, para la formación y autoformación productiva y la acción en el quehacer o la práctica en ejercicio de los trabajadores y las trabajadoras en todos sus niveles de alta complejidad e incertidumbre que, según Sánchez Vegas (2008), obligan a confrontar un panorama de quiebre, un umbral crítico, una emergencia a partir de la cual surgen nuevos principios y prácticas que responden a nuevos paradigmas organizacionales y de gestión.

Es necesario considerar, que en la medida en que el mundo se vuelve más interconectado y las empresas se vuelven más dinámicas y complejas, el trabajo tiene que promover y facilitar conocimientos, habilidades y disposiciones requeridas para incrementar la productividad, el crecimiento productivo y el aprendizaje porque “las organizaciones capaces de triunfar en el futuro serán aquellas que descubran como capitalizar el sentido de compromiso y la capacidad de aprendizaje de la gente, a todos los niveles de la organización” (Guédez, 2003, p.10).

Asimismo, se hace necesaria la formación y autoformación productiva, inclusiva y sostenible de sujetos institucionales, es decir, personas capaces de orientar y promover políticas públicas, estrategias, tácticas y acciones tales como: investigaciones, creaciones e innovaciones que tiendan hacia la transformación de las redes tecnológicas de información en redes humanas de comunicación basadas en las TIC, al servicio de los usuarios finales “sujetos sociales protagónicos (participantes)” en su contexto o situación real de trabajo.

Por lo tanto, se requiere conformar perfiles profesionales, laborales y productivos cualificados, pertinentes y con calidad, para los sujetos sociales protagónicos (participantes) impregnados de nuevas concepciones y roles que deben desempeñar, a través de una actuación idónea e integral en contextos socioproductivos reales y trascender de la noción de la “calificación profesional” a la “cualificación humana”, por medio de un Subsistema de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP)<sup>3</sup> que abra la puerta a todos aquellos que se encuentren en algunas de estas situaciones: 1. Los trabajadores y las trabajadoras activos en el mundo del trabajo que no han logrado completar la Educación Básica, 2. Los trabajadores y las trabajadoras rurales que no tienen la posibilidad de completar la Educación Básica y por ende ninguna posibilidad de profesionalización, ni de acreditación de conocimientos por experiencia y práctica en ejercicio y en servicio, 3. Los trabajadores y las trabajadoras que han concluido la Educación Básica, pero carecen de oportunidades de adquirir alguna licencia o certificación en el campo de la formación profesional o el Sistema Educativo formal. 4. Los jóvenes desertores del Sistema Educativo mayores de 14 años que no hayan alcanzado ninguno de los niveles educativos (Educación Básica, Bachillerato y Formación Técnica) y 5. Los jóvenes que buscan trabajo, por primera vez en sus vidas desprovistos de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias, desconcertados y sin perspectivas futuras ante la incertidumbre y el cambio incesante.

En este sentido, el objetivo del Subsistema de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), es: promover la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional como preparación para el trabajo en general y para la profesionalización de los trabajadores y las trabajadoras en ejercicio y en servicio, estableciendo relaciones vinculantes entre las diversas instancias del Sistema Educativo, creando un sistema agregativo y jerárquico donde los conocimientos teóricos y las experiencias prácticas sean debidamente articulados, reconocidos y validados por las instancias educativas y de formación.

---

<sup>3</sup> El subsistema de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), tiene que responder al conjunto de situaciones o escenarios económicos – sociales de importancia en el país, esto significa que debe alinearse con los individuos, sus situaciones sus expectativas y con el proyecto de sociedad. Este subsistema debe constituir la vía inmediata para la profesionalización, actuando dentro de un marco pedagógico que permita al participante realizar un diseño de “carrera” que valore su experiencias, tradiciones culturales y conocimientos laborales previos, que aporten el conocimiento general requerido para flexibilizar su participación en las actividades económicas y que al final constituya un elemento clave en su “proyecto ético de vida”. (Pereira Pisani, 1995).



Entre las nuevas competencias y cualificaciones humanas que deben desarrollar los trabajadores y las trabajadoras desde sus diferentes dimensiones, niveles y complejidades en la actualidad, como agrega Sánchez Vegas (2004), está la actitud investigativa, el aprendizaje creativo permanente, la innovación, y el énfasis en el diseño y producción de bienes y servicios cada vez más personalizados, sustentados en las TIC.

Bajo estas perspectivas, la sociedad venezolana requiere de un modelo de educación integral, que deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos y contemporáneos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las cualificaciones humanas del futuro (Delors, 1996), y que garantice el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, en armonía con el ambiente, el bienestar y la estabilidad de los ciudadanos y las ciudadanas del país, mediante el acceso equitativo a la educación y el trabajo, asegurando su incorporación en actividades ecoproductivas, con el objeto de sentar las bases del desarrollo de un sistema de trabajo productivo, cooperativo y liberador, y la superación de la cultura rentista. Por lo que, se hace necesario crear un Subsistema de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), para la ecoproducción que debería estar configurado por tres (3) ejes medulares: 1. Subsistemas, 2. Niveles y 3. Modalidades de la Educación.

Para este documento normativo, se consideró la educación media técnica, acreditación (reconocimientos y valoración de saberes empíricos y académicos), certificación y la articulación con la educación universitaria. Así como, la evaluación de los aprendizajes y saberes con valores colectivos fundamentados en la ética social y el desarrollo socio-cognitivo integral, de los ciudadanos y las ciudadanas, vinculando de forma permanente el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser y, de ese modo, superar la visión fragmentada, compartimentada, atomizada, y reduccionista del saber y la separación de las actividades manuales e intelectuales (dualidad), todo esto sustentado en lo que expresa el Artículo 3, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999):

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines. (p. 6)

A este respecto, se plantea un currículo por proyectos, es decir, currículo en acción, que consiste en resolver los problemas en la práctica (superación de la dicotomía entre la teoría-práctica), y satisfacer las necesidades de un contexto específico y real de trabajo, basado en el referente de los saberes y la práctica multiétnica, pluricultural, pluridisciplinar, sociohistórica, geohistórica, intersubjetiva a partir de una lógica dialéctica entre el conocimiento y el mundo del trabajo en su pleno contexto. Es necesario, precisar que los conocimientos científicos, humanistas, técnicos y tecnológicos que serán “agregados o incorporados” en la formación y autoformación productiva, para cumplir con los requerimientos y necesidades de las comunidades preservando sus identidades y racionalidades, promoverán la organización comunal en favor de fortalecer las capacidades y potencialidades locales, atendiendo a la consolidación del nuevo Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido y Sostenible.

Siguiendo este entramado, las Normas Técnicas del INCES, proponen, el aprendizaje basado en la Metodología de Proyectos la cual, implica una estrategia integral (global), en lugar de ser un complemento. Los proyectos formativos en los que se reemplazan las tradicionales asignaturas, cátedras, cursos, entre otros, están conformados por Unidades Curriculares, las cuales se definen, según el Ministerio del Poder Popular de la Educación Universitaria. (2009), como:

Un conjunto de contenidos de formación integrados, estrategias de estudios, aproximación a problemas, así como formas de evaluación de los aprendizajes y logros educativos a alcanzar. Por lo que, la didáctica estará centrada en los procesos que tienen como eje la investigación, la creatividad y la innovación, la cual permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula a partir de la diversidad de intereses y necesidades de las y los estudiantes. (p.18)

Asimismo, Fernández en su libro: *Universidad y currículo en Venezuela: hacia el tercer milenio*, plantea que las Unidades Curriculares:

Conforman las unidades básicas circunscritas a un campo del conocimiento. Constituyen unidades de formación a nivel micro curricular, que equipan a los planes de estudios, para lograr los objetivos de la formación. Se planifican a partir de diversas modalidades como: asignaturas, seminarios, cursos virtuales o en línea, proyectos, talleres, laboratorios, pasantías, prácticas profesionales, tutorías, asesorías. Su selección y organización dependen de las

decisiones que toman los planificadores, de acuerdo a los objetivos del plan de estudios, el perfil, la estructura del plan y sus componentes. (Fernández, 2010, p.221)

Desde estas conceptualizaciones, las unidades de competencia para este documento normativo serán las Unidades Curriculares, definidas como:

Constituye un conjunto de contenidos integrados (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), que agrupan funciones ecoproductivas circunscritas a una ocupación, área y un campo ocupacional que puede ser realizada por una persona y que revisten un significado claro en el proceso social de trabajo y por lo tanto tiene un valor en el ejercicio o práctica profesional, equipan a los PFAP, sus planes de estudios y perfiles productivos/laborales cualificados, para lograr los objetivos de la formación y autoformación productiva. Teniendo como base la realización de actividades por resultados observables en su entorno o contexto real de trabajo, con un desempeño óptimo e idóneo, en función de la resolución de problemas específicos propios, esta práctica formativa puede ser de carácter individual o colectivo. (El INCES)

Todo esto permite potenciar individuos con las siguientes competencias y cualidades humanas: capacidad de asimilar, procesar y sistematizar la información nueva; capacidad para la investigación, la creatividad, la innovación y la ecoproducción condiciones de mejoramiento continuo y actualización permanente con calidad y pertinencia. Así como también, del esfuerzo deliberado de las organizaciones por crear desarrollar, mantener y utilizar su capital intelectual y estructural, para el logro de su intención u objetivo estratégico y táctico, respondiendo a la política pública, a través de una filosofía y práctica organizacional sistémica, compleja y dialéctica, tomando como referente la cadena de valor que parte de los distintos factores y sectores productivos que se sustentan en la integracionalidad y en lo colectivo (Sánchez Vegas, 2008; Sequera, 2009).

Por tal motivo, este documento normativo propone una dimensión de envergadura, los nuevos conceptos, enfoques y métodos en materia de Educación, Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), interdisciplinaria y transdisciplinaria, que coadyuven la integración entre el dominio global de los procesos y el conocimiento, que centra sus premisas de que el conocimiento constituye el sustrato de la investigación, la creatividad, la innovación y la ecoproducción se fundamentan en la creación de valor agregado y se construye colectivamente, a través de Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP).

En resumen, y honrando la memoria del Maestro de América el Dr. Luis Beltrán Prieto Figueroa, en el marco de los 61 años del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), "...Se requiere de una educación para la formación integral del hombre con énfasis en el desarrollo humanístico y acorde con un contexto social específico". Simón Rodríguez por su parte dirá: "*...el fundamento del sistema republicano está en la opinión del pueblo, y esta no se forma sino instruyéndolo. Nadie hace bien lo que no sabe, por consiguiente nunca se hará República con gente ignorante*".


# Tabla de CONTENIDOS



	<b>PAG.</b>
Créditos	III
1. Dirección ejecutiva, coordinación técnica y metodológica	III
2. Equipo de sistematización de experiencias	IV
3. Revisión y evaluación epistemológica, metodológica y curricular de las Normas Técnicas	V - VII
4. Participantes de las mesas de trabajo. Gerencias generales del INCES Rector	VIII - X
5. Participantes de las mesas de trabajo. Gerencias regionales del INCES	XI - XVI
6. Participantes de las mesas de trabajo. Institutos externos de educación y formación	XVII
7. Resumen de los eventos realizados en el marco de la transformación curricular y la construcción de las Normas Técnicas del INCES	XVIII
8. Publicaciones de artículos científicos arbitrados, libros electrónicos y documentos, producto de participación y coordinación de eventos de formación internos, nacionales e internacionales	IX - XX
9. Resumen ejecutivo de los eventos realizados, en el marco de la transformación curricular y la construcción de las Normas Técnicas del INCES	XXI
10. Resumen ejecutivo de dependencias (internas y externas) participantes en los eventos	XXI
<b>Presentación</b>	1
<b>Tabla de Contenido</b>	5
<b>Terminología Clave Utilizada en Formación y Autoformación Productiva</b>	9
<b>Introducción</b>	22
<b>Capítulo 1. Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)</b>	27
1.1. Aspectos generales de los PFAP	28
1.2. Finalidad del PFAP	30
1.3. Donde surgen los PFAP	30 - 31

	<b>PAG.</b>
1.4. Principios de los PFAP	31 - 32
1.5. Tipos de PFAP	33 - 34
1.6. Características de los PFAP - INCES	34 - 35
1.7. Ejes transversales de la Formación y Autoformación Productiva	35 - 37
<b>Capítulo 2. La Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP)</b>	<b>39</b>
2.1. Atribuciones y competencias de la MECDCP	40 - 41
2.2. Roles y metodología de trabajo para la instalación de la MECDCP	41 - 42
2.3. Selección de participantes en la MECDCP	43 - 44
<b>Capítulo 3. Planificación curricular de la formación y autoformación productiva</b>	<b>45</b>
3.1. Etapas de la planificación curricular	46 - 49
<b>Capítulo 4. Diseño, desarrollo y organización curricular de la formación y autoformación productiva</b>	<b>51</b>
4.1. Métodos de investigación para identificar competencias y/o cualificaciones	52 - 62
4.2. Método de proyecto	62 - 67
4.3. Métodos cualitativos recomendados, para la construcción de PFAP	67 - 73
<b>Capítulo 5. El perfil productivo/laboral del PFAP</b>	<b>75</b>
5.1. Clasificación del perfil productivo/laboral de egreso	76 - 77
5.2. Aspectos técnicos necesarios para la construcción del perfil productivo/laboral del PFAP	77
5.3. Referentes para la investigación del perfil productivo/laboral del PFAP	77 - 78
5.4. El mapa, matriz o malla curricular, el plan de estudios y trayectos de formación y autoformación en los PFAP	78 - 83
<b>Capítulo 6. Organización curricular de los PFAP</b>	<b>85</b>
6.1. Organización curricular	86
6.2. Momentos de elaboración de los PFAP	86 - 87
6.3. Fases para el diseño del PFAP	87 - 88
6.4. Estructura curricular del PFAP	88 - 89
6.5. Estructura del AFAP	89 - 91
6.6. Unidades Curriculares que equipan a los PFAP	91-96
6.7. Niveles de dominio de la competencia y/o cualificación de las unidades curriculares en el PFAP	96
6.8. Momentos de validación, aprobación, codificación y habilitación del PFAP	96 - 97



	<b>PAG.</b>
 <b>Capítulo 7. Modalidades de ejecución de la formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente, a través de PFAP</b>	99
7.1. Tipos de modalidades híbridas de formación y autoformación productiva del INCES	100 - 101
7.2. Ejecución de las diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva del INCES	101
7.2.1. Curso de ampliación	101
7.2.2. Cursos mediados por las TIC	101 - 102
7.2.3. Congreso	102
7.2.4. Diplomado	102 - 103
7.2.5. Seminario de investigación comunitaria y productiva	103
7.2.6. Simposio	103 - 104
7.2.7. Taller	104
7.2.8. Taller de interacción comunitaria y productiva	104
7.2.9. Taller productivo	104 - 105
7.2.10 Taller vivencial	105
7.2.11 Tutoría	105
<b>Capítulo 8. Estrategias didácticas y pedagógicas</b>	107
8.1. Didáctica y complejidad	108 - 109
8.2. Estrategias didácticas y pedagógicas para la formación y autoformación productiva	109 - 110
8.3. Principios necesarios para la selección de estrategias didácticas y pedagógicas	110
8.4. Planificación y uso de las estrategias didácticas y pedagógicas	111
8.5. Enseñanza de las estrategias del aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser	111 - 112
8.6. Mediación pedagógica con base en las inteligencias múltiples	112 - 113
<b>Capítulo 9. Acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio</b>	115
9. 1. Participantes del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio	117 - 118
9.2. Comisión Interdisciplinaria de Evaluación (CIE)	118 - 120
9.3. Formas de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio	120 - 124
9.4. Resultados del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio	124 - 125
9.5. Consecución y prosecución de estudios universitarios	125
9.6. Equivalencias de Estudio	125 - 126



	<b>PAG.</b>
<b>Capítulo 10. De la evaluación a la valoración de los aprendizajes</b>	127
10.1. Aspectos generales de la evaluación	128
10.2. De las características de la evaluación	128 - 129
10.3. Principios básicos a tener en cuenta en la evaluación	129
10.4. Proceso general de evaluación en la formación y autoformación productiva	129 - 130
10.5. Dimensiones de la evaluación	130 - 131
10.6. Construcción de evidencias para evaluar	131
10.7. Estrategias de evaluación	131 - 134
10.8. Resultados de evaluación	134 - 135
10.9. El acompañamiento en los procesos de evaluación	135 - 136
<b>Capítulo 11. Consideraciones finales</b>	137
<b>Referencias y bibliografías utilizadas</b>	139 - 146
<b>Anexos</b>	147
<b>Anexo 1.:</b> Tabla de acrónimos utilizada en formación y autoformación productiva	148 - 149
<b>Anexo 2.:</b> Acta de instalación de las Mesas de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP)	151 - 154
<b>Anexo 3.:</b> Ficha de identificación del PFAP	155 - 159
<b>Anexo 4.:</b> Formato: Anteproyecto de Formación y Autoformación Productiva (AFAP)	161 - 174
<b>Anexo 5.:</b> Formato: Unidad Curricular	175 - 185



# TERMINOLOGÍA CLAVE UTILIZADA EN FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA

A los fines del desarrollo y aplicación de las presentes Normas Técnicas, se entiende por:

## **ACREDITACIÓN**

“Está relacionada con el acto puntual a través del cual se constata si el alumno alcanzó los requisitos de aprendizaje establecidos, y tiene por finalidad otorgarle a éste una calificación o un certificado” (Avolio de Cols y Lacolutti, 2006, p.193).

## **ACREDITACIÓN DE CONOCIMIENTOS POR EXPERIENCIA EN EJERCICIO**

“Es un proceso que permite reconocer, valorar y legitimar los saberes ancestrales, empíricos, invenciones, tradicionales, populares, pedagógicos y académicos con base en el diálogo de saberes, así como la evaluación de los aprendizajes (saberes), para otorgar y conferir certificaciones educativas” (INCES, 2019).

## **ACTIVIDAD ECONÓMICA**

“Agrupación de actividades productivas que corresponden a un mismo género o naturaleza de trabajo” (Agudelo Mejía, 2002, p.30).

## **ÁMBITO GEOGRÁFICO**

“Es el territorio que ocupan los habitantes de la comunidad, cuyos límites geográficos se establecen y ratifican en Asamblea de Ciudadanos y Ciudadanas, de acuerdo con sus particularidades y considerando la base poblacional de la comunidad” (Ley Orgánica de los Consejos Comunales, 2009, p.5).

## **APRENDER A CONOCER**

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. su fin es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. (Delors, 1996)

“Se define como la puesta en acción de un conjunto de herramientas necesarias para procesar la información de manera significativa acordes con las expectativas individuales, las propias capacidades y los requerimientos de una situación particular” (Tobón, 2010, p.223).

## **APRENDER A HACER**

Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia. (Delors, 1996, p.109)

“Consiste en desempeñarse en la realización de una actividad o en la resolución de un problema o transformación de un contexto real y teniendo como base la planeación” (Tobón, 2010, p.224).

## **APRENDER A SER**

... El desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individuo, miembro de una familia y de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños. (Op. cit., pág. 16, citado por Delors, 1996, p.107)

Consiste en la articulación de diversos contenidos afectivo – motivacionales enmarcados en las competencias y se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional – actitudinal en la realización de una actividad, resolución de problemas o transformación de un contexto real. (Tobón, 2010, p.222)



## **APRENDER A VIVIR JUNTOS**

El aprender a vivir juntos establece un contexto de igualdad, enseñando la diversidad de la especie humana, a través del descubrimiento gradual del otro, contribuyendo a la toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Asimismo, se estimula la participación en objetivos y proyectos comunes, lo que conlleva a evitar y resolver conflictos. (Delors, 1996)

## **APRENDIZAJE**

Es una modalidad estructura de capacitación que combine la formación en un centro o escuela con la práctica y la formación en un lugar de trabajo. Los programas de aprendizaje se ofrecen en su mayoría por ocupaciones de nivel básico y técnico. Un aprendizaje de calidad es útil para facilitar la transición de la educación al trabajo de los jóvenes como para incentivar la participación de las empresas. (OIT, 2012, citado por OIT/CINTERFOR, 2017, p.33)

## **APRENDIZAJE COLECTIVO**

No es socializar los aprendizajes de cada sujeto. Implica un proceso particular de un conjunto de personas que mantiene intercambios en el hacer para lograr un propósito común. La única forma de lograr aprendizajes colectivos es mediante el trabajo en forma de red, es decir, analizar, dialogar, reflexionar, revisar en forma colectiva y permanente las propias prácticas y los supuestos en los que se basan. (Avolio de Cols y Lacolutti, 2006, p.56)

## **APRENDIZAJE PERMANENTE**

“Engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar competencias y cualificaciones” (Recomendación 195 y OIT, 2004, citado por OIT/CINTERFOR, 2017, p.39).

## **ÁREA OCUPACIONAL**

Está conformada por un conjunto de ocupaciones que movilizan capacidades similares o transferibles. Tradicionalmente, el área ocupacional integraba ocupaciones que se relacionaban con el conocimiento y con la aplicación de determinada tecnología, o con la capacidad de manipulación de determinados materiales o insumos, o con la capacidad de procesar e interpretar determinada información. En la actualidad, muchas ocupaciones poseen un carácter transversal y tienden a adscribirse a diferentes áreas de actividad social y productiva. (Catalano, Avolio de Cols and Sladogna, 2004, p.216)

## **CALIFICACIÓN**

“Capacidad adquirida para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo satisfactoriamente. Por lo general, el término se refiere a una capacidad manual” (Agudelo Mejía, 2002, p.355).

## **CALIFICACIONES OCUPACIONALES**

“Conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para desempeñar una función productiva” (Agudelo Mejía, 2002, p.356).

## **CAMPO DE APLICACIÓN**

Parte constitutiva de una Norma Técnica de Competencia Laboral que describe la variedad de circunstancias y ámbitos posibles en los que el trabajador puede demostrar la competencia. Es decir, el campo de aplicación describe el ambiente productivo en donde el individuo aplica el elemento de competencia y ofrece indicadores para juzgar que las demostraciones del desempeño son suficientes para validarlo. (Bravo, 2000)

## **CODIFICACIÓN**

Es la operación mediante la cual se asigna a cada unidad un código propio de la categoría en la que se incluye dicha unidad. Los códigos que se asignan a las categorías consisten en marcas que se adjudican a las unidades de datos para indicar la categoría a la que pertenecen. Dichas marcas pueden hacerse mediante códigos numéricos, alfabéticos o cromáticos, de tal modo que un número, una letra, una abreviatura o un color corresponden a una categoría. Este proceso de señales está dirigido a facilitar la posibilidad de establecer relaciones en el proceso de análisis. (Pérez, 2011, p.21)



## COLECTIVO

Abj. Formado por varias personas o cosa”; “Hecho por varios: trabajo colectivo”; “Que presenta al espíritu la idea de conjunto: sentido colectivo”; “Palabra que presenta al espíritu una idea de conjunto, como: multitud, montón”; “Pequeño ómnibus urbano”; “Conjunto de personas que persiguen un fin común” (García-Pelayo y Gross, 1988, p.245).

## COMISIÓN INTERDISCIPLINARIA DE EVALUACIÓN (CIE)

Es la instancia administrativa encargada de valorar, reconocer y legitimar los conocimientos del sujeto social protagónico (participante), contrastando sus saberes con las exigencias del mundo del trabajo y las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), expresadas en las Unidades Curriculares. (INCES, 2017)

## COMPETENCIAS

“Aluden al resultado del desempeño de un sujeto frente a las exigencias de una tarea con un alto nivel de calidad y auto responsabilidad” (Fernández, 2010, p.136).

“Abarca los conocimientos las aptitudes profesionales y el saber hacer, que se dominan y aplican en un contexto específico” (OIT/CINTERFOR, 2017, p.42).

## COMPETENCIAS PARA LA TRANSICIÓN VERDE

Designa las habilidades para llevar a cabo las tareas y funciones de un determinado puesto de trabajo, requeridas para el proceso a través del cual una economía se convierte en una economía verde. En estas competencias se incluyen tanto habilidades básicas como habilidades técnicas y pueden o no ser nuevas en el mercado laboral. (OIT, 2018, p. 204)

## COMPETENCIAS PERSONALES

El conjunto de atributos interdependientes e inseparables de conocimientos, saberes, experiencias, habilidades, destrezas, actitudes, valores, principios y comprensión, que posee un sujeto de aprendizaje, institucional y social, para resolver problemas o transformar su ámbito, entorno o contexto real y diverso de trabajo, con una valoración ética en su quehacer o práctica en ejercicio, el cual debe ser investigativo, productivo, creativo, innovador, sustentable y ecológico, articulándose o vinculándose con las entidades (empresas), centros de trabajo y educativos, comunidades organizadas, entre otros, a través de planes y proyectos para el encadenamiento productivo nacional, en función de activar el aparato productivo del país y garantizar la justa distribución de la riqueza. (Sequera, 2018, p.4)

## COMPLEJO

La constitución formal de las experiencias, por contener innumerables, situaciones, acciones y efectos, es eminentemente un evento complejo. Tiene que ver con el reconocimiento de que las cosas, los seres y todo cuanto es ocurre está conformado y determinado por la convergencia de varios aspectos, dimensiones y sucesos, en una sola enteridad. De modo que la comprensión de esos eventos debe ocurrir desde categorías de pensamiento integrado, entre ellas, la multiversidad, la multidimensionalidad y las variadas opciones tanto de causalidad como de finalidad. (Barrera Morales, 2010, p.99)

Es un tejido (complexus: lo que esta tejido en conjunto) de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados: presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple. Al mirar con más atención, la complejidad es efectivamente, el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares que constituyen nuestro mundo fenomenológico. (Morín, 2005, p.32)

## COMPLEXUS

Significa lo que está tejido junto; en efecto, hay complejidad cuando son inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo (como el económico, el político, el sociológico, el psicológico, el afectivo, el mitológico) y que existe un tejido interdependiente, interactivo e inter-retroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo, el todo y las partes, las partes entre ellas. (Morín, 1999, p.24)

## COMUNIDAD ORGANIZADA

“Constituida por las expresiones organizativas populares, consejos de trabajadores y trabajadoras, de campesinos y campesinas, de pescadores y pescadoras y cualquier otra organización de base, articulares en una instancia del Poder Popular” (Ley Orgánica de las Comunas, 2010, p.6).

## CONSTRUCTO

Conformación de ideas, desarrollos, relaciones y consideraciones abstractas que representan en su totalidad la estructura ideal o el cuerpo teórico, relacionado con el proceso de sistematización. Un constructo es un cuerpo de ideas, principios y afirmaciones derivados de la experiencia, definido mediante una técnica de identificación. Los elementos constitutivos del constructo, si bien presentan un referente empírico, su naturaleza conceptual y abstractiva propicia formas distintas de presentación. (Barrera Morales, 2010, p.99)

## CONTEXTO

“Noción que denomina el entorno referencial del currículo es sus variables: social, cultural, económica, política, histórica, como ambiente en el cual se desarrolla el currículo” (Fernández, 2010, p.124).

## CUALIFICACIÓN

“Designa la expresión formal de las habilidades profesional del trabajador, reconocida en los planos internacional, nacional o sectorial” (OIT/CINTERFOR, 2017, p.42).

## CUALIFICACIÓN HUMANA

Es el reconocimiento formal de un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias profesionales de un trabajador o trabajadora con significación en el mundo del trabajo que pueden ser adquiridas mediante la formación y autoformación productiva, así como a través de su experiencia o práctica en ejercicio y en servicio, cuyos resultados pueden ser evaluados y validados formalmente por medio de un certificado en los planos internacional, nacional o sectorial. (Sequera, 2018)

## CURRÍCULO

Es un proyecto educacional que define a). Los fines, las metas y los objetivos de una acción educacional dentro y fuera de la escuela b). Las formas, los medios y las actividades a que se recurre para alcanzar esos objetivos educativos y escolares, c). y Los métodos y herramientas e instrumentos para evaluar en qué medida la acción educativa ha producido fruto. (D´Hainaut, 1980, p.87, citado por Fernández, 2010, p.59)

## CURRÍCULO CENTRADO EN PROYECTO

“Expresa una perspectiva experimental; supone que los estudiantes aprendan a través de actividades que permiten “aplicar las habilidades recién adquiridas a través de una experiencia personal directa y activa para iluminar, reforzar e interiorizar el aprendizaje cognoscitivo” ([AEE Asociación de Educación Experimental] citado en Wigginton, 1985, p.383) (Posner, 2007, p.199).

## DESARROLLO CURRICULAR

“Proceso en el que pueden distinguirse cuatro acciones básicas en relación al currículo: elaborarlo, instrumentarlo, aplicarlo y evaluarlo” (Arnaz, 2010, p.67).

## DESARROLLO SOSTENIBLE

“Está en manos de la humanidad asegurar que el desarrollo sea sostenible, es decir, asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias” (Brundtland, G.H., 1987, citado por Gómez Gutierrez, s.f.).

“Se refiere al patrón de desarrollo en un sentido amplio” (Arbache, 2019).

## DESARROLLO SOSTENIDO

Se refiere al patrón de crecimiento económico caracterizado por una marcha constante y poco variable de la tasa de crecimiento, el mismo viene acompañado de un ambiente económico previsible y de menos incertidumbres,

lo cual permite planificar, ahorrar, invertir y asignar recursos de forma eficiente, lo que potencia los impactos del crecimiento y fomenta un círculo virtuoso de prosperidad. (Arbache, 2019)

## **DESARROLLO SUSTENTABLE**

Es aquel que “conduce hacia un equilibrio dinámico entre todas las formas de capital o patrimonio que participan en el esfuerzo nacional y regional: humano, natural, físico, financiero, institucional y cultural” (CEPAL, 1991, p.10).

## **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

“Proceso metodológico formal de aplicación de la evaluación para obtener información y especificaciones al comienzo de un proceso instruccional o curricular. En el caso del currículo se utiliza para determinar necesidades de formación” (Fernández, 2010, p.83).

## **DIALÉCTICA**

Término en estrecha relación con el vocablo “diálogo” y puede definirse como el arte del diálogo. En la dialéctica no necesariamente hay una confrontación entre dos interlocutores “sino dentro del mismo argumento” (Ferrater, 1971), Aristóteles consideraba que el inventor de la dialéctica fue Zenón de Elea, quien sometió a análisis las contradicciones que surgen cuando se intenta comprender el concepto de movimiento y multiplicidad. El propio Aristóteles la consideraba como ciencia de los argumentos probables, ciencia de la demostración. El concepto continuó su evolución hasta convertirse para Hegel en el dinamismo interno de la idea. (Hurtado León y Toro Garrido, 2007, p.154)

## **DISEÑO CURRICULAR**

“Hace alusión a la acción o proceso de trazar, delinear o diseñar el currículo de cualquiera de los niveles del Sistema Escolar. También denomina al documento que se obtiene y como resultado del proceso de planificación curricular” (Fernández, 2010, p.239).

## **EJES TRANSVERSALES**

“Constituyen experiencias de aprendizajes no asociadas a un área en particular sino a contenidos axiológicos relacionados con temas de aceptación universal, que se enseñan a través del currículo en su conjunto” (Fernández, 2010, p.124).

## **EJES TRASVERSALES DE LA FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA**

Son procesos y elementos que permiten la organización e integración de los conocimientos, saberes y experiencias, los cuales deben ser parte de los procesos de formación, autoformación productiva y acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, para su incorporación consciente al proceso social de trabajo, adaptados a las exigencias del nuevo Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible. (INCES, 2017)

## **ECONOMÍA BAJA EN CARBONO**

Designa una economía basada en la generación de un nivel de emisiones de GEI igual o inferior al nivel que puede absorber el medio ambiente. Junto con la eficiencia de los recursos y la inclusión social, es un componente esencial de una economía verde. (OIT, 2018, p. 204)

## **ECONOMÍA CIRCULAR**

Es una economía basada en la producción de bienes diseñados con arreglo a los principios de durabilidad, reparación, reutilización y reciclaje. Así, trata de maximizar el valor de los bienes mientras están en uso, pero también después de su ciclo de vida, mediante la reincorporación de sus componentes como insumos en nuevos productos. (OIT, 2018, p. 205)

## **EMPLEO VERDE**

Son trabajos decentes que se desempeñan en la producción de bienes y servicios ambientales (por ejemplo, de energías renovables), están directamente relacionados con el suministro de tales bienes y servicios (por ejemplo,

la conservación de recursos naturales) o contribuyen a reducir la huella ambiental que dejan los procesos de producción de las empresas. (OIT, 2018, p. 205)

### **ENCADENAMIENTO PRODUCTIVO**

(véase Redes Socioproductivas)

“Articulación e integración de los procesos productivos de las organizaciones socio-productivas por áreas de producción y servicios, fundada en los principios de cooperación, solidaridad y complementariedad” (Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal, 2010, p.13).

### **ENCADENAMIENTO PRODUCTIVO SOCIALISTA**

Es la articulación de los procesos productivos socialistas necesarios, para eslabonar las cadenas productivas incorporando conectores e inclusores en secuencia estratégica, lo cual permite el financiamiento oportuno, construcción de obras de infraestructura, apoyo tecnológico adecuado, formación permanente y organización de asociaciones productivas. En este sentido, surge la investigación, formación, organización, tecnología e innovación, como procesos, para elevar la producción por la agregación de valor, lo que indica que la formación y autoformación colectiva, integral continua y permanente es la clave, para la consolidación del Modelo de Desarrollo Socioproductivo Bolivariano en correspondencia con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación. (Lanz y Cumare, 2015)

### **ENFOQUE**

Es una perspectiva mental, un abordaje o una aproximación ideológica, un punto de vista desde una situación personal, que no sugiere ni la Universidad de la objetividad ni los prejuicios personales de la subjetividad: solo la propia apreciación (Martínez Miguélez, 2016, p.142).

### **ENFOQUE CUALITATIVO**

Se trata del estudio del todo integrado que forman o constituyen una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad étnica, social, empresarial, un producto determinado, etc. aunque también se podría estudiar una cualidad específica, siempre que se tengan en cuenta los nexos y las relaciones que tiene con el todo, los cuales contribuyen a darle su significación propia. La investigación cualitativa, trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es un todo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante. (Martínez Miguélez, 2008, p.136)

### **ENFOQUES CURRICULARES**

“Son los puntos de vista o maneras de considerar el estudio de la disciplina curricular” (Fernández, 2010, p.82).

### **ENFOQUE SISTÉMICO**

“Es el conjunto de procedimientos que, desde una perspectiva global, permite analizar, diagnosticar y evaluar la naturaleza de un sistema y los resultados de su rendimiento, proveyendo la información que permita alcanzar los objetivos de los mismos” (CINTERFOR, 1989, p.97).

Es indispensable cuando tratamos con estructuras dinámicas o sistemas que no se componen de elementos homogéneos y, por tanto, no se pueden aplicar las cuatro leyes que constituyen nuestra matemática actual, sin desnaturalizarlo (la ley aditiva de elementos, la conmutativa, la asociativa y la distributiva de los mismos), pues, en realidad, no son elementos homogéneos, ni agregados, ni “partes”, sino constituyentes de una entidad superior; las realidades sistémicas se componen de elementos o constituyentes heterogéneos, y son lo que son por su posición o por su función que desempeñan en la estructura o sistema total; es más, el buen o mal funcionamiento de un elemento repercute o compromete el funcionamiento de todo el sistema. (Martínez Miguélez, 2008, p.51)

### **ENSEÑANZA Y FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL**

Comprende la enseñanza, la formación y la adquisición de destrezas relativas a una gran variedad de sectores ocupacionales, de producción, servicios y medios de subsistencia (UNESCO, 2015).

## **ENTIDAD DE TRABAJO**

Se entenderá por entidad de trabajo, el lugar donde se desempeñan los trabajadores o las trabajadoras, sea la empresa, unidad de producción de bienes, servicios o cualquier otro lugar constituido, para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 2012, p.24).

## **EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO**

Recopilación de los signos concretos, observables o con posibilidades de ser reconstruidos a través de preguntas realizadas a el/la trabajador/a, que le permite al observador (supervisor o evaluador) establecer si, en un proceso de desempeño, se está procediendo de acuerdo con las “reglas del arte” del oficio o de la profesión, o si existe en el trabajador una actuación consciente y reflexiva. (Catalano, Avolio de Cols and Sladogna, 2004, p.219)

## **EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**

Se define como un proceso sistemático, sistémico, participativo, reflexivo, integral y permanente, que permite emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades del participante y la participante, tomando en cuenta los factores sociohistóricos y las diferencias individuales, con el objeto de establecer acciones que permitan alcanzar las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), establecidas en las Unidades Curriculares. (Ley Orgánica de Educación. 2009)

## **FORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINUA Y PERMANENTE**

Es concebida como “la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales” (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012, p.124).

## **FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINUA Y PERMANENTE**

(Véase Formación y Autoformación Productiva)

Se concibe como Formación y Autoformación Colectiva, Integral, Continua y Permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social del trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales. Constituyendo la esencia del proceso social del trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base a los valores éticos, de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos. (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012, p.83)

## **FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA A DISTANCIA**

Es un sistema de aprendizaje personalizado, la didáctica tiene como eje central los procesos que fomenten la investigación, la creatividad y la innovación, es participativo y tutorial, en el cual la mediación no es presencial, es inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento entre facilitador/a y participantes. Implica el uso de Internet, pero también incluye la tecnología móvil, es decir, todo uso y manejo de sistema tecnológico y medios (sincrónico y asincrónico), que tienda a dinamizar, expandir, reforzar, distribuir, desplegar, intercambiar, desarrollar, acceder/accesar, evaluar, certificar o acelerar los procesos de aprendizaje con métodos pedagógicos innovadores que privilegien el aprendizaje significativo desde la cotidianidad y la experiencia mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, abarca elementos medulares tales como gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y apoyo al desempeño productivo/laboral, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los/las participantes, vinculadas a las Políticas de Desarrollo Productivo (PDP) del país. (INCES, 2020, p. 43)

## **FORMACIÓN PERMANENTE**

Es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsales en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad

crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país. (Ley Orgánica de Educación, 2009, p.33-34)

## **FORMACIÓN POR PROYECTOS**

Una estrategia metodológica nuclear y aglutinadora de un modelo formativo, que busca dar una respuesta acertada a las nuevas demandas que emergen de los cambios socioeconómicos provocados por la globalización (Carrera, 2007) citado por (Zapata Pérez, 2017).

## **GESTIÓN**

“Es el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización” (Ponjuán, 1998, p.55).

## **LA EDUCACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA**

Es concebida como “Todas las actividades educativas emprendidas a través de la vida, con el objetivo de incrementar el conocimiento, las habilidades, las competencias, y las cualificaciones, por razones personales, sociales o profesionales” (OCDE, 2012) citado por (OIT/CINTERFOR, 2017, p.39).

## **LOGROS DE APRENDIZAJE**

Es la descripción de lo que una persona debe ser capaz de hacer en el desempeño de una formación productiva, expresada mediante criterios de desempeño, el rango de aplicación, los conocimientos y comprensiones esenciales y las evidencias requeridas (SENA, 1999, p.4).

## **MAPA, MATRIZ O MALLA CURRICULAR**

Se constituye como el conjunto de Unidades Curriculares por Sector Productivo, en sus diferentes modalidades de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente, orientadas a dar respuesta a las realidades del proceso social de trabajo (INCES, 2017).

“Es una representación gráfica que evidencia los componentes, asignatura y régimen de estudios a partir de la ubicación en períodos y régimen de prelações” (Fernández, 2010, p.239).

## **MESA DE EVALUACIÓN, CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR PERMANENTE (MECDCP)**

Es la instancia administrativa, técnica y organizativa conformada por sujetos sociales e institucionales con direccionalidad política, estratégica, táctica, epistemológica y metodológica, para la coordinación, planificación, gestión, acompañamiento y sistematización de experiencias de los PFAP. La misma, debe estar enmarcada en los principios y valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto a los derechos humanos y al desarrollo sociocognitivo integral de los ciudadanos y las ciudadanas. (INCES, 2017)

## **MÉTODO**

“El método es el modo o manera de proceder o de hacer algo para alcanzar un objetivo y comprende el conjunto de pasos o etapas generales que guían la acción” (Hurtado de Barrera, 2010, p.110).

“Establece los principios y reglas a seguir en la investigación” (Ugas Fermín, 2016, p.20).

## **MÉTODO DE PROYECTOS**

Es una estrategia, un enfoque, una técnica de enseñanza - aprendizaje que otorga vital importancia tanto a la adquisición de conocimiento como el desarrollo de habilidades y destrezas, conocimientos y actitudes específicas, utilizando la resolución de problemas, o transformación como punto de partida para la producción e integración de estos nuevos e interdisciplinarios conocimientos. (Instituto tecnológico de estudios superiores de Monterrey, s/f y Morales y Lande, 2004, citado por Aguilar Párraga, 2009, p.89)

Debe entenderse como un proceso interactivo entre el aprendizaje y el mundo laboral, entre el individuo y el grupo. Las diferentes formas de autocontrol durante todo el proceso del proyecto hacen que los aprendices lleven a cabo un proceso permanente de reflexión sobre su forma de actuar (autodenominación y responsabilidad propia de los mismos miembros del grupo). (Tippelt y Lindemann, 2001, p.12)



Es una estrategia de aprendizaje que vincula la enseñanza hacia el desarrollo de tareas de trabajo o temas complejos de modo integral y práctico, con la participación activa y autónoma de los alumnos. El método de proyectos les permite adquirir conocimientos y habilidades de forma autónoma y orientada a la práctica, además de desarrollar habilidades sociales. (SENA, 2008, p.8)

Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y cualificaciones orientadas en el “Aprender Haciendo”, como un proceso interactivo entre el aprendizaje y el mundo del trabajo con la participación activa de los participantes y las participantes, utilizando la resolución de problemas o transformación como punto de partida para la producción e integración de nuevos e interdisciplinarios conocimientos, vinculando el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser, de manera pertinente y con calidad. (INCES, 2019)

## **MÉTODO ETNOGRÁFICO**

“Es en principio un método que procura la recopilación más completa y exacta posible de la información necesaria para reconstruir la cultura y conocer los fenómenos propios de comunidades y grupos muy específicos” Hugo Cerda, 1991 citado por (Hurtado León y Toro Garrido, 2007, p.133).

## **METODOLOGÍA**

La metodología es la ciencia que se encarga del estudio, desarrollo, valoración y crítica de los métodos existentes, así como del disenso, puesta a prueba y seguimiento de nuevos métodos. En el campo de la investigación, la metodología es el área del conocimiento que estudia los métodos generales del proceso científico. Ella incluye, no solo el estudio de los métodos, también el estudio de las técnicas, las tácticas, las estrategias y los procedimientos que utiliza el investigador para lograr los objetivos de su trabajo, y comprende el conocimiento de cada uno de los pasos (algunos secuenciales y otros simultáneos), involucrados en el proceso investigativo. (Hurtado de Barrera, 2010, p.109)

“Enuncia la secuencia que hace posible los procedimientos para realizarla” (Ugas Fermín, 2016, p.20).

## **MODALIDADES DE LAS UNIDADES CURRICULARES**

Cada objeto de aprendizaje requiere una modalidad de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente específica (asignatura, seminario, otros); por tanto deberán preverse y explicitarse en el plan de estudios las generalidades y lineamientos sobre las estrategias de aprendizaje y la organización de todo el proceso formativo. (Fernández, 2010, p.199)

## **MODELO**

Es una herramienta conceptual para entender mejor el evento; es la representación del conjunto de relaciones que describen un fenómeno (Flórez Ochoa, 1999).

Representación de la realidad que supone un alejamiento o distanciamiento de la misma, un modelo constituye una representación o esquema conceptual, simbólica o indirectamente. Su caracterización o esquemática, lo cual supone una apreciación simplificada, parcial y selectiva, por tanto casi siempre arbitraria de la realidad. Un modelo focaliza su atención en algunos aspectos con los cuales pauta su modo de aplicación. (Fernández, 2010, p.83)

## **NIVEL DE DOMINIO ESPERADO**

“Grado de autonomía y de complejidad de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados en el desempeño de una función productiva” (Bravo, 2000).

## **NORMA**

Documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido que establece, para un uso común y repetido, reglas, directrices o características para ciertas actividades o sus resultados con el fin de conseguir un grado óptimo de orden en un contexto dado. (Bravo, 2000)

## **OBJETIVOS CURRICULARES**

“Enunciados con los que se describe, en forma general, el aprendizaje que deberían lograr los educandos en

un sistema específico de enseñanza – aprendizaje, que usualmente corresponde a un nivel educativo como la primaria (educación básica), la secundaria (educación media), etc” (Arnaz, 2010, p.67).

### **OCUPACIÓN**

“Conjunto de puestos de trabajo relacionados entre sí, cuyas tareas principales son análogas y exigen aptitudes, habilidades y conocimientos similares” (Agudelo Mejía, 2002, p.387).

### **ORGANIZACIÓN CURRICULAR**

“Se refiere a la evaluación de la organización vertical y horizontal del plan curricular, así como a la evaluación de la adecuación del tiempo, secuencia, segmentos instruccionales, interrelación de contenidos, etcétera” (Díaz - Barriga Arceo, [et al], 2008, p.150).

### **PARADIGMA**

Proviene del griego paradeigma que significa, modelo, patrón. Desde el punto de vista científico el paradigma es un esquema teórico, o una vía de percepción y comprensión del mundo, que un grupo de científico ha adoptado (Casanova, 2003, p.9-10, citado por Garmendia, 2000, p.17).

Es fundamentalmente un grupo de reglas y normas, un estilo de cómo debe practicarse la ciencia. El paradigma actúa como un lente que focaliza la atención de la comunidad científica sobre un grupo de problemas y un conjunto de métodos que se aplican con intensidad. (Ugas Fermín, 2016, p.38)

### **PARADIGMA CUALITATIVO**

(También llamado interpretativo, sujeto céntrico, cualitativo, fenomenológico, comprensivo o simplemente no cuantitativo).

Centra su atención en los sujetos, considerando que son ellos quienes construyen la vida social, en su vida cotidiana. El modo en que los hombres construyen su realidad se expresan y produce de manera importante en los procesos interactivos, que se articulan de acuerdo a un sistema compartido de significado que permiten la interpretación de la situación social a través de la elaboración de esquemas de tipificación, tanto de la acción como de los actores. (Rusque, 2003, p.13-14)

### **PARADIGMA SISTÉMICO**

Se fundamenta en una teoría epistemológica de la estructura bajo una concepción gestáltica. La realidad vista bajo una concepción sistémica en donde la integración de elementos cumplen funciones y configuran estructuras. El conocimiento implica una interacción entre el conocer y el objeto conocido donde actúan factores genéticos, biológicos, psicológicos y culturales. Influyendo todos en la conceptualización y categorización que se haga del objeto. Es necesario conocer el contenido significado de lo conocido. (Hurtado León y Toro Garrido, 2007, p.28)

### **PENSAMIENTO COMPLEJO**

Consiste en una nueva racionalidad en el abordaje del mundo y del ser humano, donde se entretrejen las partes y elementos para comprender los procesos en su interrelación, recursividad, organización, diferencia, oposición y complementación, dentro de los factores de orden y de incertidumbre. (Morín, 2000, p.31)

### **PERFIL**

“Constituye la síntesis entre el saber – ser y el saber – hacer” (Fernández, 2010, p.131).

### **PERFIL DEL EGRESADO**

“Descripción de las características principales que deberán tener los educandos como resultados de haber transitado por un determinado sistema de enseñanza-aprendizaje. Dichas características deberán permitir la satisfacción de alguna o algunas necesidades sociales” (Arnaz, 2010, p.67).

### **PERFIL PRODUCTIVO/LABORAL CUALIFICADO**

Este perfil engloba lo concerniente a exigencias económicas y laborales, es decir, la relación entre la educación y sociedad. Esta tipología alude a la integración de las aspiraciones de los institutos de formación y las aspiraciones



de la calificación profesional atinente a la profesión u ocupación. (Guédez, 2010, citado por Fernández, 2010, p.136)  
Comprende el conjunto de atributos interdependientes e inseparables de conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, actitudes, valores, principios y comprensión, que posee un sujeto social protagónico (participante), para resolver problemas o transformar su ámbito, entorno o contexto real y diverso, con una valoración ética en su quehacer, el cual debe ser investigativo, productivo, creativo, innovador, sostenido, sostenible y ecológico, articulándose o vinculándose con las entidades de trabajo y comunidades organizadas, a través de planes y proyectos para el encadenamiento productivo nacional e internacional, en función de consolidar la soberanía económica del país y garantizar la justa distribución de la riqueza. (INCES, 2019)

### **PLAN DE ESTUDIOS**

“Permite la visión total de lo que los estudiantes deberán aprender durante el desarrollo de la carrera en términos de componentes, áreas, tipo de estructuración curricular, evidenciables así como el total de asignaturas a cursar” (Fernández, 2010, p.196).

Contempla la ruta o vía que seguirán los sujetos sociales protagónicos (participantes), para concretar el propósito de la formación y autoformación productiva, lo que implica la organización o estructuración de las Unidades Curriculares, carga horaria, modalidad y perfiles productivos/laborales cualificados, de acuerdo al trayecto de formación y autoformación productiva técnica – profesional definido en el PFAP. (INCES, 2017)

### **PLAN DE TRABAJO EN CONJUNTO Ó GLOBAL**

Es un instrumento declarativo y protocolar, que expresa la buena voluntad e intención de acercamiento entre las instancias signatarias, No es vinculante para la Institución, ya que se trata de una intención de buena voluntad a ejecutar en corto plazo. Sin embargo, la misma implica el compromiso de darle continuidad a lo que se establece de acuerdo a la pertinencia. El plan de trabajo en conjunto, no puede ser mayor de doce (12) meses, no se renueva automáticamente. (Casanova, 2003, p.9-10, citado por Garmendia, 2000, p.17)

### **PROCESO DE AUTOFORMACIÓN COLECTIVA**

La clase trabajadora, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse para asumir su proceso de autoformación colectiva, integral continua y permanente fundamentados en los Programas Nacionales de Formación de las Misiones Educativas y las Universidades Nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo. (Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras; 2012, p.86)

### **PROCESO SOCIAL DE TRABAJO**

El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, producción de bienes y servicios, independencia económica, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. Asimismo, favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral. (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 2012)

### **PROPÓSITO**

“Son las grandes finalidades del programa o proyecto y se establecen considerando el modelo educativo. No debe confundirse con las competencias” (García, Tobón, y López, 2009, p.108).

### **PROYECTO DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA (PFAP)**

Conjunto de acciones formativas - estratégicas y actividades organizadas sistemáticamente en un período de tiempo determinado, para la resolución de problemas o transformación de un contexto o situación real de trabajo, identificado en los sectores: comunitarios, públicos y privados, que generalmente es de producción o de servicio, circunscrito a una ocupación, un área y un campo ocupacional, a través de la formación y autoformación productiva. (INCES, 2017)

### **PUESTO DE TRABAJO**

“Conjunto de funciones desempeñadas por un individuo en el lugar de trabajo” (Bravo, 2000).

“Conjunto definido de tareas, deberes y responsabilidades, que dentro de ciertas condiciones constituye la labor regular de un individuo” (Agudelo Mejía, 2002, p.395).

### **REGIONES ESTRATÉGICAS DE DESARROLLO INTEGRAL (REDI)**

...espacios geográficos delimitados en los cuales el Ejecutivo Nacional efectuará la coordinación, planificación, ejecución y seguimiento de las Políticas Públicas Nacionales, atendiendo a las particularidades de cada región y las necesidades de las venezolanas y los venezolanos en cada una de ellas; a los fines de la desconcentración territorial de la gestión de gobierno... (Dcto.-44-Reglamento-Parcial-de-Ley-Organica, 2013)

### **REGISTRO**

“Control administrativo para identificar candidatos y hacer su seguimiento” (Bravo, 2000).

### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE/LOGROS DE APRENDIZAJE**

Conjunto de conocimientos y destrezas y/o competencias que una persona ha obtenido y/o es capaz de demostrar al término de un determinado proceso formativo formal, no formal o informal (OIT/CINTERFOR, 2018).

### **SABER**

“Es la capacidad de obtener y producir ciencia y conocimiento, que tiene el hombre. En el perfil, es la forma de conocimiento que involucra el ser y el hacer: conocimiento especulativo, demostrativo e intuitivo” (Fernández, 2010, p.173).

### **SISTEMA**

“Conjunto de elementos interactuantes que forman un todo estructurado cuyas características son determinadas por el tipo de elementos e interacciones” (Arnaz, 2010, p.67).

### **SISTEMATIZACIÓN**

El termino sistematización refiere a sistema, expresión que indica composición, estructura, organización, por lo que corresponde a una resultante compleja que se expresa como conjunción, conjunto, unión de elementos que conforman una totalidad. Representa el sistema una forma ordenada y como orden tiene una condición tanto estructural como relacional, determinada por la noción de equilibrio dada por la ubicación con respecto a la conformación de la totalidad, más que a sus puntos medios o justos. A su vez, el sistema tiene sentido más como un todo, que como agregado o composición, por lo que a aquí se aplica la afirmación aristotélica, según la cual el todo es más que la suma de las partes. (Aristóteles. Metafísica, 1978, citado por Barrera Morales, 2010, p.16)

### **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS**

Consiste en la actividad indagativa, destinada a presentar de manera organizada coherente y eficiente experiencias, situaciones o prácticas, susceptibles de constituirse en aportes científicos, a partir de las especificaciones de sus procesos, vivencias, desarrollo teórico y aportaciones, lo que amerita un trabajo de análisis y de posterior abstracción. En consecuencia, es una manera práctica, racional y científica de acceder a experiencias concretas a fin de conocerlas en profundidad, describirlas en su mayor amplitud y precisar los aspectos morfológicos, culturales, epistemológicos y teóricos que le confieren identidad. Se trata de propiciar que el conocimiento, que la experiencia provee. Emerja con toda propiedad, como contribución a los saberes de dicha experiencia, a la afirmación de su identidad, y como motivación para el conocimiento de otras experiencias y modalidades científicas. (Barrera Morales, 2010, p.17)

### **SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO**

Es la fase final del proyecto de formación y consiste en presentar dentro del grupo de estudiantes y en otros contextos (familia, comunidad, organización, etc.) el proceso y los resultados alcanzados. Es importante que a medida que se lleva a cabo el proyecto se vayan socializando sus productos, lo cual es esencial para implementar mejoras en el mismo proyecto formativo. (Tobón, 2010, p.200)

### **SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL**

Es un estado en el que el uso de los recursos y la producción de residuos tienen lugar a un ritmo igual o inferior

a la rapidez con que los recursos pueden renovarse y los residuos pueden ser absorbidos por el medio ambiente. Esta noción se utiliza comúnmente en el contexto de la actividad económica que es (o no es) ambientalmente sostenible. (OIT, 2018, p. 208)

## **UNIDAD CURRICULAR**

Conforman las unidades básicas circunscritas a un campo del conocimiento. Constituyen unidades de formación a nivel micro curricular que equipan a los planes de estudio, para lograr los objetivos de la formación. Se planifican a partir de diversas modalidades de acción formativa, como: asignaturas, seminarios, cursos virtuales o en línea, proyectos, talleres, laboratorios, pasantías, prácticas profesionales, tutorías, asesorías. Su selección y organización dependen de las decisiones que toman los planificadores, de acuerdo a los objetivos del plan de estudios, el perfil, la estructura del plan y sus componentes. (Fernández, 2010, p.221)

Un conjunto de contenidos de formación integrados, estrategias de estudios, aproximación a problemas, así como formas de evaluación de los aprendizajes y logros educativos a alcanzar. Por lo que, la didáctica estará centrada en los procesos que tienen como eje la investigación, la creatividad y la innovación, la cual permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula a partir de la diversidad de intereses y necesidades de las y los estudiantes. (Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior, 2009, p.18)

Constituye un conjunto de contenidos integrados (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), que agrupan funciones productivas circunscritas a un área de conocimiento u ocupación que puede ser realizada por una persona y que revisten un significado claro en el proceso social de trabajo y por lo tanto tiene un valor en el ejercicio o práctica profesional, equipan a los PFAP, sus planes de estudios y perfiles productivos/laborales cualificados, para lograr los objetivos de la formación y autoformación productiva. Teniendo como base la realización de actividades por resultados observables en su entorno o contexto real de trabajo, con un desempeño óptimo e idóneo, en función de la resolución de problemas específicos propios, esta práctica formativa puede ser de carácter individual o colectivo. (INCES, 2019)

## **TRANSDISCIPLINARIEDAD**

Se refiere a lo que es simultáneo entre disciplinas, a través de diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. El prefijo “Trans” nos indica: del otro lado o más allá (Transoceánico); a través de (Transparente); un cambio (Transformación), vale decir lo que simultáneamente es entre las disciplinas, a través de diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. (Ugas Fermín, 2016, p.63)

## INTRODUCCIÓN

Estas Normas Técnicas del INCES, se fundamentan en los siguientes referentes legales y políticas públicas de Estado como lo son: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Capítulo V. De los derechos culturales y educación, considera que la educación:

Es plural en su apertura a todas las corrientes del pensamiento universal, como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico. Debe estar orientada al desarrollo pleno de la personalidad para el disfrute de una existencia digna, que transcurra con una valoración ética del trabajo y con una conciencia de participación ciudadana. El propósito es que cada venezolano se sienta parte de una sociedad democrática de la cual sea activamente solidario en su transformación hacia un país con una firme identidad geohistórica nacional y, al mismo tiempo, con vocación latinoamericana y universal (p.38).

A tales fines, *la educación debe ser integral; de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades para acceder a ella; igualdad que incluye a quienes califiquen en condiciones especiales, o estén discapacitados, o que se encuentren privados de la libertad.* “Por lo que, la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para garantizar los fines del Estado contenidos en esta Constitución y en la ley”.

La Ley Orgánica de Educación (2009). Capítulo I, Artículo 14. Establece que la educación:

Es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo y la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social, consustanciada con los valores de la identidad nacional, con una visión latinoamericana, caribeña, indígena, afrodescendiente y universal. La educación regulada por esta ley se fundamenta en la doctrina de nuestro Libertador Simón Bolívar, en la doctrina de Simón Rodríguez, en el humanismo social y está abierta a todas las corrientes del pensamiento. La didáctica está centrada en los procesos que tienen como eje la investigación, la creatividad y la innovación, lo cual permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los y las estudiantes.(p.17)

La Ley de Universidades (1970). Título I. Artículos 3, señala que:

Las universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesite la Nación para su desarrollo y progreso (p.46).

Asimismo, señala en su Artículo 4, que: “La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica”. Capítulo II, Artículos 145: dispone que “La enseñanza universitaria se suministrará en las Universidades y estará dirigida a la formación integral del alumno y a su capacitación para una función útil a la sociedad” y el Artículo 146 reza: “Además de establecer las normas pedagógicas internas que permitan armonizar la enseñanza universitaria con la formación iniciada en los ciclos educacionales anteriores, las universidades señalarán orientaciones fundamentales tendentes a mejorar la calidad general de la educación en el país”.

La Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación (2010), en su Artículo 1: menciona que:

Tiene como objeto, dirigir la generación de una ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones con base en el ejercicio pleno de la soberanía nacional, la democracia participativa y protagónica, la justicia y la igualdad social y el respeto al ambiente y la diversidad cultural, mediante la aplicación de conocimientos populares y académicos. A tales fines, el Estado Venezolano formulará, a través de la Autoridad Nacional con competencia en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, enmarcado en el Plan Nacional de Desarrollo Económico-

Social de la Nación, las políticas públicas dirigidas a la solución de problemas concretos de la sociedad, por medio de la articulación e integración de los sujetos que realizan actividades de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones como condición necesaria para el fortalecimiento del Poder Popular.

La Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista “INCES” (2014, p.17) Artículo 5: alude que el INCES:

“Tiene como función la formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente de los ciudadanos y ciudadanas, desde la comunidad hasta las entidades de trabajo, para el encadenamiento productivo, la estabilización y el desarrollo del proceso social de trabajo”, Artículo 8: plantea que:

Elaborar y ejecutar planes que interrelacionen los programas nacionales de formación con los planes de formación bianual de las entidades de trabajo y los proyectos de formación elaborados por las comunidades, de acuerdo a sus necesidades y potencialidades productivas, para el encadenamiento productivo nacional, en función de consolidar la soberanía económica del país y garantizar la justa distribución de la riqueza. (p.18)

Asimismo, los artículos 11:

El Subsistema Bolivariano de Formación y Autoformación Colectiva, Integral, Continua y Permanente, es parte integrante del Sistema Educativo, en consecuencia, los Ministerios del Poder Popular con competencia en educación, son órganos rectores, según la modalidad y el nivel de las diversas instancias organizativas que la desarrollen, aun cuando su órgano de adscripción sea otro Ministerio del Poder Popular (p. 25).

Y el Artículo 17: “El diseño metodológico, la planificación, el desarrollo, el seguimiento y autocontrol del proceso de formación y autoformación colectiva, serán establecidos en las normas técnicas del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista” (p.28).

Siguiendo estas consideraciones legales, la formación colectiva, integral, continua y permanente tiene entonces como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de las personas en el mundo del trabajo y su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con los procesos de transformación social, con la defensa de la independencia y el desarrollo de la soberanía nacional. Con base a los planes de desarrollo económico y social de la nación, el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, generará las condiciones y creará las oportunidades para la formación social, científica, humanística, técnica y tecnológica de los ciudadanos y las ciudadanas, y estimulará el desarrollo de las capacidades ecoproductivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios. Con todo lo antes señalado, se afirma inexorablemente que el Estado, debe garantizar el cumplimiento de la formación y autoformación, colectiva, integral, continua y permanente en los centros de trabajo, asegurando la incorporación al trabajo productivo, cooperativo y liberador.

Para ello, es necesario considerar los siguientes aspectos medulares establecidos en la nueva “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras” (2012): Título V. De la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras, que marca un hito histórico en lo relativo al trabajo y la educación por ser una ley que rompe la visión tradicional del trabajo (división social del trabajo y la educación), al caracterizar la formación social, científica, humanística, técnica y tecnológica de los trabajadores y las trabajadoras asegurando su participación en la producción de bienes y servicios, lo que hace necesario que se consideren los siguientes principios: que los jóvenes deben ser sujetos activos del proceso de desarrollo nacional; participación solidaria del Estado, la familia y la sociedad en el proceso social de trabajo; inclusión ecoproductiva de los estudiantes, aprendices, pasantes, becarios o becarias; incorporación de las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional; dotación de espacio y personal para el desarrollo de planes de formación (sin que esto signifique interrumpir sus labores productivas); formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias con los que se debe laborar y conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte.

En este sentido, cada centro de trabajo debe mantener al servicio de la comunidad aledaña el proceso de formación y autoformación, colectiva, integral, continua y permanente sobre los procesos específicos que desarrolla, sin que la participación en los mismos conlleve necesariamente al ingreso en el proceso de trabajo de dicho centro a los participantes y las participantes comunitarios. Finalmente, se propone desde este referente la integración familia-centro de trabajo-comunidad, como parte fundamental en la formación integral de los ciudadanos y las ciudadanas.



Examinando todo este entramado legal, Venezuela requiere de un modelo de educación integral e integradora que garantice el desarrollo sostenido y sostenible de la economía tanto nacional como internacional a los fines del Estado, así como el bienestar y la estabilidad de los ciudadanos y las ciudadanas del país, mediante el acceso a la educación y al mundo del trabajo, Esto aseguraría la incorporación en actividades ecoproductivas que fortalezcan el modelo de desarrollo económico sostenido, inclusivo, productivo y sostenible, con el objeto de sentar las bases del desarrollo de un sistema de trabajo productivo, cooperativo y liberador, y la superación de la cultura rentista, por tal motivo se hace necesario crear un Subsistema de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), para la producción, que debería estar configurado por tres (3) ejes medulares: subsistemas, niveles y modalidades de la educación.

Para este documento oficial se consideró la educación media técnica, la acreditación y la certificación de experiencias en ejercicio (reconocimientos y valoración de los saberes empíricos y académicos), y la formación universitaria, así como la evaluación de los aprendizajes y saberes, con valores colectivos sustentados y soportados en los ejes integrales de la formación y autoformación, colectiva, integral, continua y permanente tales como: *trabajo productivo, cooperativo y liberador; protección y conservación del ambiente; defensa integral de la nación; tecnologías libres; investigación-creatividad-innovación; epistemología-metodología-teoría; equidad de género; seguridad y salud en el trabajo; valores éticos; desarrollo endógeno; pensamiento complejo, sistémico y dialéctico; método dialéctico – sistémico.*

Todo ello se enmarca en la ética social y el desarrollo socio-cognitivo integral de los ciudadanos y las ciudadanas, y se vinculan de forma permanente en el aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, y superar la visión fragmentada, compartimentada, atomizada, especulativa y reduccionista del saber y la separación de las actividades manuales e intelectuales, la dualidad existente entre la formación en el trabajo (técnica), y la academia (universidades experimentales), tomando como base al estamento legal vigente en Venezuela, en estas Normas Técnicas se plantea un currículo por proyectos, es decir, un currículo en acción (en construcción permanente), que consiste en transformar una realidad social y resolver los problemas en un contexto real dado, para y desde la práctica (superación de la dicotomía entre la teoría – práctica; docencia – investigación; objeto- sujeto; repetición de contenidos), y satisfacer las necesidades socioformativas de los sujetos sociales protagónicos (participantes) de un contexto específico comunitario, todo esto apegado al estamento legal vigente en Venezuela.

Considerando lo antes señalado y con base en el referente de los saberes y la práctica multiétnica, pluricultural, pluridisciplinar, sociohistórica, geohistórica, pluridimensional, intersubjetiva a partir del diálogo e intercambio de saberes, que permita desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo productivo, cooperativo y liberador, y en la participación activa, consciente, protagónica, responsable y solidaria, comprometida con los procesos de transformación social, surgen estas Normas Técnicas en tres momentos históricos: *un primer momento.* Periodo, 2015 – 2016: Elaboración de la propuesta de normalización nacional; *segundo momento.* Periodo, 2017-2018: Discusión y evaluación de las Normas Técnicas y *tercer momento.* Periodo, 2019: sistematización y consolidación de la propuesta de las Normas Técnicas, debido a la profundidad y aplicación (teórico – práctica) y lo extensa de la misma, la cual difiere de otros enfoques educativos tradicionales de formación.

El aquí propuesto es uno en construcción permanente y para armar (que crítica con rigor los modelos academicistas, enciclopédicos, transmisivos y tecnológicos de estudiantes y docentes), reivindica el papel del maestro en la educación, al sujeto social protagónico (participante) que debe participar en su proceso de construcción; plantea la gran necesidad de una mayor vinculación entre las empresas (empresa de propiedad directa comunal, empresa de propiedad social indirecta, unidad productiva familiar, grupo de intercambio solidario, empresas del Estado, empresas privadas, entre otros), y las universidades (públicas, privadas, autónomas, experimentales, entre otros), señala la alineación, articulación y vinculación que debe haber entre el mundo de la educación y del trabajo, es decir, encontrar las bisagras de acercamiento entre las universidades y las empresas, la sociedad, la educación, el maestro y el sujeto de aprendizaje, con el propósito de que cada uno de estos sujetos sociales e institucionales reformulen sus acciones, estrategias, propósitos y objetivos desde su contexto real.

Esta posibilidad la da un currículo en acción que surge de un proceso de construcción permanente, de manera contextualizada, participativa, interdisciplinaria y transdisciplinaria, en la cual se asume el enfoque sistémico, complejo y dialéctico, que implica repensar la educación y en especial el currículo, que emergen del diagnóstico o indagación de

contextos productivos y comunitarios permanente de las necesidades sociales definidas geohistóricamente desde y para su comunidad, de la articulación del perfil productivo/laboral cualificado de egreso, la malla y organización curricular, que se plasman en los Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP) que permiten la adecuación y renovación constante de los planes de estudios, por la actualización permanente de las necesidades sociales y productivas.

En el marco de todo lo antes expuesto, las Normas Técnicas del INCES, están configuradas en los siguientes Capítulos:

**Capítulo 1. Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP).** Está constituido por el fundamento filosófico, epistemológico, sociológico, antropológico, pedagógico, curricular, además de la normativa legal, políticas y objetivos del Sistema Educativo. En este sentido, el marco teórico consolida la información proveniente del estudio de la realidad social y profesional (indagación de contexto productivo y comunitario). Ésta comprende los fundamentos del currículo, el contexto histórico, la concepción del currículo y del perfil productivo/laboral cualificado, e incluye el análisis situacional de la institución, empresa (entidad o centro de trabajo) pública, privada y comunitaria, así como la sistematización de información filosófica y científica, la cual sirve de sustento al plan curricular que direccionan las presentes Normas Técnicas, con la finalidad de orientar la formación y autoformación productiva técnica – profesional asumida por el instituto.

**Capítulo 2. Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP).** Se constituye como la instancia administrativa, técnica y organizativa. Expone las orientaciones para la organización, conformación y actuación del equipo responsable del acompañamiento y apoyo integral permanente, durante la construcción, desarrollo y ejecución de los PFAP.

**Capítulo 3. Planificación curricular de la formación y autoformación productiva.** Presenta las etapas que deben ser desarrolladas para la aplicación y ejecución del currículo del INCES.

**Capítulo 4. Diseño, desarrollo y organización curricular de la formación y autoformación productiva.** Recoge los métodos, metodologías, procesos y procedimientos cuantitativos y cualitativos a ser utilizados en la identificación de competencias y cualificaciones, de acuerdo a los fines del currículo establecidos en la presente normativa.

**Capítulo 5. Perfil Productivo/Laboral Cualificado del PFAP.** Se refiere a las características y atributos deseables y las condiciones factibles que se pretenden que la o el sujeto social protagónico (participante), alcance con la formación y autoformación productiva realizada. Este perfil constituye la representación de las nuevas exigencias en el mundo del trabajo, las cuales se evidencian en la conformación de los planes de estudios, las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a desarrollarse durante el Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP).

**Capítulo 6. Organización curricular de los PFAP.** La estructura curricular de los PFAP, estará definida por los siguientes elementos esenciales: Anteproyecto de Formación y Autoformación Productiva (AFAP); Mapa, Matriz o Malla curricular; Perfil Productivo/Laboral Cualificado y las Unidades Curriculares (UC) que conforman el Plan de Estudios de los PFAP. Recoge la organización, momentos y estructura curricular asumida y de rigor que surge de la formación teórica – práctica, es decir, enmarcada en el Aprender Haciendo.

**Capítulo 7. Modalidades híbridas de ejecución de la formación y autoformación productiva a través de PFAP en el INCES.** Se refiere a las variantes educativas, para la atención de los sujetos sociales protagónicos (participantes), de acuerdo a sus características, atributos y condiciones específicas del territorio y el contexto. A través de las siguientes modalidades que se mencionan a continuación: 1. A Distancia: “Se refiere a la forma de enseñanza/aprendizaje que tiene lugar sin la presencia del profesor y del estudiante en un mismo tiempo y espacio físico”; 2. Presencial: “Se refiere a la forma de enseñanza/aprendizaje que tiene lugar con la presencia tanto del docente como del estudiante en un mismo tiempo y espacio físico” y 3. Semi-presencial: “En este caso se da un proceso de enseñanza/aprendizaje cuando se combina las dos anteriores, es decir, que podría ser 50% presencial y 50% a distancia”.

**Capítulo 8. Estrategias didácticas y pedagógicas.** Aborda las bases conceptuales del currículo, a través de la didáctica y la pedagogía, para la formación y autoformación, colectiva, integral, continua y permanente; asumida desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico, y el método dialéctico-sistémico, porque enfatiza asumir la formación y autoformación productiva, desde la concepción del ser humano como un todo, considerando su dinámica, ámbito, entorno o contexto, orientado al desarrollo de competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y

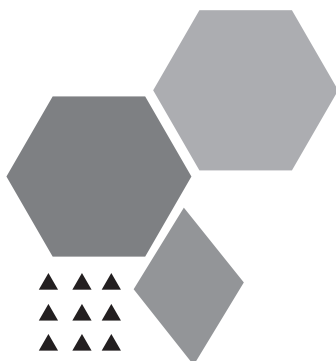
ser, en un todo integrado), en procesos productivos, buscando la realización personal, ética, en pro de la calidad de vida, el desarrollo social y crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, en equilibrio con el ambiente.

**Capítulo 9. Acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio.** Expresa el reconocimiento, valoración y legitimación de los saberes ancestrales, empíricos, invenciones, tradicionales, populares, pedagógicos, académicos, con base en el diálogo de saberes adquiridos derivados del proceso social de trabajo y otras actividades desarrolladas a lo largo y ancho de la vida.

**Capítulo 10. De la evaluación a la valoración de los aprendizajes.** Se define como un proceso sistemático, sistémico, participativo y reflexivo, que permite emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades del participante y la participante en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Aquí se establecen los métodos, técnicas, estrategias, procesos, procedimientos, herramientas, instrumentos, formatos, entre otros.

**Capítulo 11. Consideraciones finales.** Define los elementos curriculares medulares que deben ser revisados y sometidos a mejora continua.





# Capítulo 1

# Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)



## Capítulo 1. Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)

### 1.1. Aspectos generales de los PFAP

El Proyecto de Formación y Autoformación Productiva en lo sucesivo PFAP, se define como:

“Conjunto de acciones formativas estratégicas y actividades organizadas sistemáticamente en un período de tiempo determinado, para la resolución de problemas o transformación de un contexto o situación real de trabajo, identificado en los sectores: comunitarios, públicos y privados, que generalmente es de producción o de servicio, circunscrito a un área de conocimiento u ocupación, a través de la formación y autoformación productiva” (INCES, 2019).

El PFAP, tiene como objetivo formar y autoformar en, por, para y desde el trabajo productivo, cooperativo y liberador dentro de una perspectiva *sistémica, compleja y dialéctica*, con el propósito de establecer sólidas políticas y fundamentos científicos, humanísticos, técnicos y tecnológicos, vinculados al desarrollo endógeno, ecoproductivo, sostenido y sostenible del país.

En este sentido, el PFAP, organiza y describe sistemáticamente la:

1. *Planificación*
2. *Investigación*
3. *Metodología*
4. *Formación y autoformación productiva*

Asimismo, los recursos a utilizar para la resolución de problemas o transformación de un contexto o situación real de trabajo identificado en los sectores: comunitarios, públicos y privados, vinculado al desarrollo endógeno, encadenamiento productivo, sostenido y sostenible, la estabilización del proceso social de trabajo, coadyuvando a fortalecer el nuevo Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible en correspondencia con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CEPAL, 2016)<sup>4</sup>. Una Oportunidad para América Latina y el Caribe, específicamente en los objetivos que aluden a:

- a. **Objetivo 4.** “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”:
  - 4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
  - 4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
  - 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
  - 4.7. De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.
  - 4.c De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.
- b. **Objetivo 8.** “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

<sup>4</sup> Fuente: Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe (2016). Santiago: Naciones Unidas, CEPAL.

- **8.1.** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra
- **8.3.** Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- **8.6.** De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- **8.8.** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Bajo esta concepción del currículo, se da paso a la configuración de una estructura curricular, sustentada en el PFAP, de acuerdo a las orientaciones presentadas por la Organización Internacional del Trabajo: “*El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento, 2017*”, para dar respuesta a las siguientes demandas, brechas y desafíos en materia de competencias y cualificaciones:

1. *Las brechas de competencias y el futuro laboral de los jóvenes*
2. *La anticipación de competencias y el manejo de la incertidumbre*
3. *El papel de la empresa como lugar de aprendizaje*
4. *La articulación entre la educación y formación profesional*
5. *El alineamiento de la formación con las políticas de desarrollo productivo y de productividad*
6. *El uso de nuevas tecnologías educativas en la formación profesional (FP).*

Adicionalmente, se toman como referencia: el aprendizaje permanente en la Recomendación 195 (OIT, 2004) y la Recomendación revisada de la Reunión 38a. relativa a la enseñanza técnica y profesional, 2001 en las perspectivas de la UNESCO y OIT (UNESCO, 2015):

1. *Ambas sostienen que es cada vez más difícil separar la enseñanza de la formación, en especial debido a que la noción de empleo para toda la vida está siendo sustituida por la necesidad de un aprendizaje para toda la vida.*
2. *UNESCO, se centra en la enseñanza técnica y profesional como parte integrante de la iniciativa mundial de “Educación para Todos”, mientras que la OIT hace hincapié en la formación para el empleo, el trabajo decente y el bienestar de los trabajadores en el contexto del Programa Mundial de Empleo (los planteamientos de la OIT y UNESCO), coinciden y son similares respecto a los principales lineamientos y estrategias que deben orientar las políticas de formación y educación en el mundo.*
3. *UNESCO, emplea la expresión “enseñanza técnica y profesional” para abarcar todos los aspectos del proceso educativo, se destaca la necesidad de establecer nuevas relaciones entre la educación, el mundo del trabajo y la comunidad en general.*
4. *La coincidencia de la UNESCO y OIT en que la educación permanente no debe considerarse un gasto sino una inversión y que el gobierno ha de asumir la primera responsabilidad de invertir en la educación básica, se ve reflejada en la Recomendación 195/Artículo 4b.*
5. *Resaltando la importancia de la formación a lo largo de la vida, la OIT destaca la necesidad de garantizar que las calificaciones y competencias de las personas se mantengan al día y mejoren en función del cambio laboral, tecnológico y de los requisitos en materia de calificaciones.*
6. *Tanto la OIT y la UNESCO, apuntan a la educación y formación de alta calidad como instrumentos poderosos, para mejorar las condiciones sociales y económicas y generales.*

7. *La OIT y UNESCO, también acuerdan la viabilidad de las estrategias que fomenten la educación permanente se vincula con programas de enseñanza técnica y profesional que no sólo aspiren a proporcionar conocimientos científicos, sino que se hagan con flexibilidad técnica y apostando al desarrollo de un núcleo de competencias básicas y aptitudes genéricas necesarias para la rápida adaptación a la dinámica del progreso profesional constante.*

Asimismo, las principales habilidades/competencias (skills), para la futura fuerza de trabajo de 2020, según Novick (2017), son:

1. *Sensemaking (habilidad para determinar el significado o sentido de lo que se ha expresado)*
2. *Inteligencia social*
3. *Pensamiento nuevo y adaptativo*
4. *Competencia intercultural*
5. *Competencia computacional*
6. *Temática de los medios de comunicación*
7. *Transdisciplinarietà*
8. *Design mindset (habilidad para representar y desarrollar tareas y procesos de trabajo)*
9. *Cognitive load management (habilidad para discriminar y filtrar información)*
10. *Colaboración virtual*

Con respecto a las políticas de formación y autoformación productiva del INCES (Ley del INCES, 2014, p.19-23), se plantean las siguientes:

1. *Formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos para la formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente, adaptados a las exigencias del modelo de desarrollo socioproductivo bolivariano.*
2. *Establecer con las instituciones con competencia en materia educativa, un sistema de reconocimiento al estudio y acreditación, que les permita a los egresados del instituto incorporarse a diversos programas educativos en la consecución de estudios universitarios e investigación científica.*
3. *Coordinar con los órganos y entes del estado la inclusión de los participantes en las actividades socioproductivas, especialmente aquellas dirigidas a crear formas asociativas y unidades económicas de propiedad colectiva y propiedad social, que propendan a la construcción de un sistema de producción, intercambio y justa distribución de bienes y servicios.*
4. *Impulsar el intercambio de experiencias formativas, orientadas a crear e innovar tecnologías, generar empleos, crecimiento económico, riqueza y bienestar para el pueblo, a través de la ejecución y consolidación de alianzas estratégicas nacionales e internacionales.*

## **1.2. Finalidad del PFAP**

De acuerdo a lo antes señalado, el PFAP, en el INCES, tiene entonces como finalidad: la formación y autoformación productiva de los ciudadanos y las ciudadanas:

1. *Desde la comunidad hasta las entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados.*
2. *La estabilización y desarrollo del proceso social de trabajo.*
3. *La transformación de la realidad social y productiva.*
4. *Fortalecimiento de la organización de los trabajadores y trabajadoras en las comunidades, entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados.*
5. *Producción y asimilación de conocimientos, desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes, los principios éticos y la moral del proceso social de trabajo.*

6. Vinculación con el desarrollo endógeno, encadenamiento productivo, sostenido y sostenible de los ciudadanos y las ciudadanas, a través de procesos de formación y autoformación productiva.
7. Optimización de la producción de bienes y servicios, en los diferentes ámbitos de formación y autoformación productiva.
8. Incorporación en actividades productivas, en las entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados que fortalezcan el nuevo Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible en correspondencia con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

### 1.3. Dónde surgen los PFAP

Los PFAP, surgen de los requerimientos, necesidades, y potencialidades productivas provenientes de los sectores: comunitarios, públicos y privados:

1. Ciudadanos y ciudadanas particulares
2. Comunidades organizadas
3. Comunas
4. Consejos comunales
5. Movimientos sociales
6. Centros penitenciarios
7. Comunidades indígenas
8. Personas con discapacidad
9. Estudiantes, pasantes: educación básica, universitaria, entre otros.
10. Trabajadores y trabajadoras de las entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados
11. Líneas de investigación e innovación del INCES
12. Planes Estratégicos de Desarrollo: nacionales, regionales, locales, entre otros
13. Políticas públicas del Estado Venezolano, tales como: misiones sociales, grandes misiones, entre otros.
14. Cualquier otra forma, solicitud o requerimiento, previa aprobación de la Gerencia General de Formación Profesional, la Gerencia General de Producción y Encadenamiento Productivo y la Gerencia General de Cooperación Nacional e Internacional.

### 1.4. Principios de los PFAP del INCES

Desde este marco, los PFAP, tiene como principios curriculares comunes, según la profesora Alejandra Fernández, en su libro: “*La Universidad y el Currículo en Venezuela hacia el tercer milenio*”, 2010: 1. El humanismo, 2. La flexibilidad, 3. La equidad, 4. Pertinencia social, 5. Los referentes en la práctica comunitaria, 6. El servicio comunitario y el desarrollo sociocognitivo integral, que a continuación se describen:

**1. Humanismo**, en el currículo se debe principalmente a la gente, a sus necesidades educativas y de participación en deberes y derechos a todos los bienes de la nación, razón por la cual se orienta el uso de estrategias dirigidas a potenciar el desarrollo de los sujetos sociales en armonía con la naturaleza y con sus semejantes, fomentar el respeto por la igualdad de la persona, como ser singular, histórico-temporal, que posee atributos físicos y morales, indivisibles, afectivos, éticos, espirituales, creativos, respetuosos de las diferencias, tolerantes y libres.

De igual manera, lo epistemológico conjugado con lo humanista, concibe a la persona con necesidades de formación que trascienden el conocimiento científico aislado, pero también a lo meramente práctico, aunque lo asume en el aprendizaje servicio. En lo político y social propende a la formación en la paz, la tolerancia, la justicia, la inclusión, la igualdad, la solidaridad, la autodeterminación, la diversidad cultural, el respeto al género, el desarrollo sustentable”, [énfasis agregado], entre otros. (p.228)

**2. Flexibilidad**, este principio se orienta desde la relación que han adquirido los saberes en las actividades sociales y productivas a fin de buscar nuevas formas de organización y operación en los diseños curriculares. La flexibilidad apunta a la reconstrucción de los currículos en su estructura, perfiles, componentes curriculares, a objeto de que estén al servicio de los sujetos sociales protagónicos (participantes) que se forman y no que los sujetos sociales protagónicos sirvan a ellos. La flexibilidad implica la oferta de varias opciones de formación de libre escogencia, también asume que los sujetos sociales protagónicos (participantes), son autónomos y responsables, para responder a las exigencias del currículo y egresar exitosamente. Por lo tanto, los planes de estudios deben ser abiertos mediante estructuras curriculares que ofrezcan experiencias de aprendizaje interesantes y vinculadas en término de su adecuación al contexto y a sus necesidades reales. Esto supone modalidades híbridas de formación y autoformación productiva, abiertas con todas las variantes de la educación: 1. Presencial, 2. A distancia mediadas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y 3. Semipresencial/mixta.

**3. Equidad**, toma en cuenta niveles diversos de participación individual y social, así como la actitud y el compromiso de atender a las necesidades educativas de todos los sectores: *comunitarios, públicos y privados*, sin ningún distingo. La equidad implica responsabilizarse por desarrollar conocimientos de alta calidad y accesibles a las comunidades. Asimismo, supone que el conocimiento es un bien común y como tal todos tienen derecho a él en sus diferentes modos de acceso. Por otra parte, la equidad implica una dinámica de deberes y derechos asumidos y compartidos para que no sea un camino a la irresponsabilidad y la construcción social mediante dádivas, sino a la mancomunidad de responsabilidades frente a los procesos de desarrollo educativo, social y económico.

**4. Pertinencia social**, este principio asume la incorporación al currículo de problemas y aspectos que le son propios, que le pertenecen y vienen a proposición del carácter universal de la educación, según estos, los problemas que son prioritarios en el entorno social, se transforman en problemas curriculares de manera que sean estudiados, canalizados, investigados, interpretados y resueltos en su dimensión actual y futura. Las prácticas comunitarias son un vehículo que debe lograr no solo intervenir activamente en los problemas del entorno, sino también retroalimentarse de los distintos sectores: *comunitarios, públicos y privados* con los que interactúan y contribuir a la creación de estructuras de funcionamiento con permanencia y eficiencia en el tiempo. Esto es vinculante con el propósito de garantizar el egreso de sujetos sociales protagónicos (participantes) que se convierten en agentes de transformación, innovación y cambios sociales. El PFAP, entonces, debe integrarse con sentido de pertinencia social en el entorno: local, regional, nacional y latinoamericano.

**5. Referentes en la práctica comunitaria**, esta práctica ha sido evaluada como proceso experimental de formación y de aprendizaje, mediante una identificación de los problemas tratados, según las disciplinas de origen y los resultados de impacto de los trabajos realizados a la comunidad implicada y la elaboración de informes, en los cuales los sujetos sociales protagónicos (participantes) presentan sus trabajos. Este aspecto se refiere a la identificación de otros proyectos o estudios realizados y los resultados del mismo a fin de tomarlos como referencia en las acciones a desarrollar.

**6. Servicio comunitario y el desarrollo socio cognitivo integral**, implica saberes que a la par de los pilares que señala el Informe a la UNESCO, de la *Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, Presidida por Jacques Delors, 1996*, se asume la educación a lo largo de la vida, la cual se basa en los cuatro (4) pilares fundamentales para la educación del futuro: 1. Aprender a conocer, 2. Aprender a hacer, 3. Aprender a vivir juntos, 4. Aprender a ser.

**6.1. El Aprender a Conocer**, supone aprender – aprender para aprovechar las posibilidades del aprendizaje a lo largo de la vida, lo cual, alude a un profundo proceso de aprendizaje compartido, de aprendizaje y saber reflexivo de calidad, más allá del saber instalado en cada disciplina. En esta ecuación el facilitador es un guía, acompañante y tutor, y el participante es un constructor de conocimiento, una trabajadora o un trabajador y el aprendiz del saber y el servicio.

**6.2. El Aprender a Hacer** a fin de adquirir no sólo una cualificación profesional, sino, más generalmente, una competencia y cualificación que le permite al individuo hacer frente a gran número de situaciones y trabajar en equipo. Está implicado con el trabajo mancomunado, con el hacerlo bien, con la participación ciudadana y la contribución a la solución de problemas estructurales, en el espíritu de fortalecer la sociedad civil y de fomentar progresivamente la responsabilidad cultural, individual y social.

**6.3. El Aprender a Vivir Juntos**, a través de los PFAP, se establecerán estrategias que permitan superar los hábitos individuales y valorar los puntos de convergencia por encima de los aspectos que los separan, esto da origen a un nuevo modo de identificación. La elaboración de proyectos cooperativos promueve la participación activa en la sociedad, generando la



solución de problemas e innovaciones que beneficien a la comunidad en proyectos comunes, es decir, aprender a vivir juntos respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

**6.4. El Aprender a Ser**, para que emerja la personalidad y esté en condiciones de actuar con autonomía, responsabilidad y compromiso personal. Así como el fortalecimiento de valores de solidaridad, compromiso, responsabilidad social y participación en la construcción y el compartir de los saberes y soluciones a la comunidad con el fin de no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo, memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar.

Es importante señalar, que mientras los Sistemas Educativos formales propendan a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizajes, es importante concebir la educación como un todo, en esa concepción se busca inspiración, motivación y orientación de las reformas educativas, tanto en la elaboración de programas y proyectos, como en la definición de nuevas políticas públicas en materia de didáctica y pedagogía.

### 1.5. Tipos de PFAP en el INCES

En este sentido, el INCES, cuenta con tres (3) tipos de PFAP, de acuerdo al abordaje de la problemática identificada: 1. PFAP: Globales, 2. PFAP: Específicos y 3. PFAP: Genéricos.

**Tabla 1**

*Tipos de Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP) en el INCES*

Nº	Tipos de PFAP	Propósito del PFAP	Objetivo del PFAP	Tipo de certificado
1.	Globales	- Sector económico/productivo - Área y campo ocupacional productivo - Ocupación	- Aprendizaje en las entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados - Comunidades organizadas - Reconocimiento de planes de estudios (acreditación/equivalencias) con el Sistema Educativo	- Programa Nacional de Aprendizaje (PNA) - Brigadas Productivas - Emprendimiento Productivo - Homologación curricular (articulación y vinculación con el Sistema Educativo)
2.	Específicos	- Trayectos - Perfil (es) Productivo(s)/Laboral (es) cualificado (s)	- Capacitación - Formación básica - Formación especializada  - Especializaciones	- Formación ordinaria - Formación y capacitación técnica y profesional - Bachiller Productivo
3.	Genéricos	- Conocimientos, habilidades, destrezas y competencias	- Contingencias/coyunturas - - Acreditaciones por experiencias en ejercicio y servicios	- Nivelación - Complementación - Actualización - Perfeccionamiento

*Fuente: elaboración propia*

#### 1. PFAP: Globales

Proveerá a los sujetos sociales protagónicos (participantes) de la formación los conocimientos requeridos, para el desempeño profesional y actuación idónea pertinente y con calidad, en un determinado sector productivo, ocupación, área o campo ocupacional. El mismo estará equipado por Unidades Curriculares: 1. Básicas/comunes, 2. Genéricas/transversales y 3. Específicas/técnicas, de manera interdisciplinaria. Contempla los ejes transversales de la formación y autoformación productiva, vinculando de manera permanente el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser y de ese modo superar la visión fragmentada, compartimentada, atomizada y reduccionista del

saber y la separación de las actividades manuales e intelectuales. Al término de esta formación los participantes y las participantes conforman Brigadas Productivas, Emprendimiento Productivo y su articulación con el Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), para el primer empleo de jóvenes que se vincula con el mundo del trabajo y las exigencias del nuevo Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible. (INCES, 2019)

## 2. PFAP: Específicos

Permitirá ofrecer a los sujetos sociales protagónicos (participantes) de la formación específica una serie de Unidades Curriculares complementarias a su formación inicial, de duración variable. Dichas Unidades Curriculares aspiran a fortalecer su acción y garantizar una actuación idónea con pertinencia y calidad del sujeto social protagónico (participante) en el área de conocimiento multidisciplinar. Es importante señalar, que la acción formativa se vincula de manera permanente con el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser y de ese modo superar la visión fragmentada, compartimentada, atomizada y reduccionista del saber y la separación de las actividades manuales e intelectuales. En este sentido, se incorpora uno o varios perfiles productivos/laborales cualificados, el plan de estudios, equipado por unidades curriculares específicas/técnicas del perfil (es) al que se alude. (INCES, 2019)

## 3. PFAP: Genéricos

Está dirigido a garantizar la actualización, mejoramiento continuo, promoción, complementación y perfeccionamiento de los sujetos sociales protagónicos (participantes) de los PFAP anteriores. Por lo cual, se diseñan Unidades Curriculares, la cuales pueden ser presenciales o mediadas por las tecnologías de la información y comunicación (TIC), propias del área de conocimiento o disciplina a la que aluda. (INCES, 2019)

### 1.6. Características de los PFAP del INCES

El PFAP, según la Ley del Inces, 2014, y la UPEL, 2010, se caracteriza por:

1. *Implica una visión desde lo colectivo, compromiso y corresponsabilidad de todos en la construcción*
2. *Es de carácter abierto, dinámico, dialógico, flexible y sistémico*
3. *La realidad se aprenderá y comprenderá a partir de: los saberes, significados, creaciones, interpretaciones, acciones, valoraciones y aceptaciones*
4. *El facilitador y la facilitadora se conciben como un ser: reflexivo, creativo, ético, libre y responsable, con competencias para promover cambios vinculados a evaluar procesos individuales y colectivos en organizaciones articuladas con la sociedad*
5. *La acción educativa se desarrolla en escenarios de aprendizaje: complejos, específicos, cambiantes, turbulentos y de gran incertidumbre*
6. *El participante y la participante se conciben como un ser humano biopsicosocial – espiritual, capaz de conocer y comprender la realidad, para transformarla y asumir de manera crítica valores tales como: la paz, el respeto, la libertad, la responsabilidad, la tolerancia activa, entre otros*
7. *Desarrolla el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía basada en: la valoración ética y social del trabajo productivo, cooperativo y liberador, la participación activa, protagónica, responsable, sostenida y sostenible*
8. *Fomenta el desarrollo de proyectos productivos sostenidos y sostenibles (bienes y servicios), el cual responde a una necesidad real del mundo del trabajo*
9. *Promueve la investigación, la creatividad y la innovación, y la desarrolla como capacidad o como competencia en los sujetos sociales protagónicos (participantes)*
10. *Potencia las capacidades de ciertos aprendizajes, es decir, la autoformación*
11. *Aprender a conocer*
12. *El trabajo se lleva a cabo en equipo, es decir, en colectivo*
13. *Se identifica claramente el inicio, desarrollo y final de cada proceso*



14. *El contenido además de ser significativo, para los participantes y las participantes, es directamente observable en su ámbito, entorno y contexto o situación real de trabajo.*
15. *Los problemas pertenecen al mundo real y son resueltos utilizando conocimientos científicos, humanísticos, técnicos y tecnológicos relevantes*
16. *Establece una relación importante entre lo académico, la realidad y el mundo del trabajo*
17. *Genera un proceso de reflexión y de autoevaluación por parte de los participantes y las participantes que le permite crecer como persona y profesionalmente*
18. *La evaluación se realiza con base en evidencias tangibles, es decir, observables (demostrables)*
19. *Permite incorporar contenido de una o varias disciplinas*
20. *Exige la aplicación de conocimientos interdisciplinarios y transdisciplinarios*
21. *Organiza actividades en torno a un fin común, definido por los intereses de los participantes y las participantes y con el compromiso adquirido por ellos*
22. *Estimula simultáneamente aspectos cognoscitivos, motrices, éticos, afectivos y lúdicos*
23. *Fortalece la retención de conocimientos, habilidades y destrezas que han sido adquiridas durante la experiencia y actividades prácticas a lo largo de la vida*

### **1.7. Ejes transversales de la formación y autoformación productiva del INCES**

Los PFAP, se enmarcan en la transversalización de *valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos y al desarrollo sociocognitivo integral de los ciudadanos y las ciudadanas*. En este contexto, los ejes transversales de la formación y autoformación productiva, se conciben como procesos y elementos que permiten la organización e integración de los conocimientos, saberes y experiencias, los cuales deben ser parte de los procesos de formación y autoformación productiva y acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, para su incorporación consciente al proceso social de trabajo y adaptados a las exigencias del nuevo *Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible*.

Desde este marco, los ejes transversales funcionan como pilares de la formación y autoformación productiva, en atención a los grandes temas que afectan a la sociedad. Fundamentalmente, atienden los principios inherentes al ejercicio de cada profesión con pertinencia social. Su ubicación en el plan de estudios más que en un sentido localizado en contenidos, implica una direccionalidad estratégica y profunda durante todo el proceso de formación y autoformación productiva. Asimismo, los ejes transversales son determinados por la Gerencia General de Formación Profesional y siempre están relacionados con la naturaleza de las áreas o familias de ocupaciones de los perfiles productivos/laborales cualificados que se forman. Es decir, no siempre son los mismos para todas las áreas o familias ocupacionales.

Los PFAP, como instancia operativa integran los ejes transversales al currículo mediante procesos y experiencias de aprendizaje, que se desarrollan a lo largo de todo el proceso de formación y autoformación productiva proporcionando una perspectiva de formación social y crítica en atención a la educación integral de los sujetos sociales protagónicos (participantes).

Los PFAP, concebidos en su integralidad, deben estar sustentados, fundamentados y soportados en los ejes transversales de la formación y autoformación productiva, de acuerdo a las bases legales que nos rigen como lo son: Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible (CEPAL, 2016); Recomendación 195: Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente (OIT, 2004); Propuesta de Revisión de la Recomendación Revisada de 2001; Relativa a la Enseñanza Técnica y Profesional (UNESCO, 2015); Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999, Plan de la Patria: segundo y tercer Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013 – 2019 / 2019 - 2025; Ley Orgánica de Educación, 2009; Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012; Ley del INCES, 2014 que se desarrollan a continuación:

1. *Trabajo productivo, cooperativo y liberador*
2. *Protección y conservación del ambiente*
3. *Defensa integral de la nación*

4. *Tecnologías libres*
5. *Investigación – creatividad – innovación*
6. *Epistemología – metodología – teoría*
7. *Equidad de género*
8. *Integración socioproductiva de las personas con discapacidad*
9. *Seguridad y salud en el trabajo*
10. *Valores éticos*
11. *Desarrollo endógeno*
12. *Pensamiento complejo, sistémico y dialéctico*
13. *Método dialéctico – sistémico*

**1. Trabajo productivo, cooperativo y liberador:** este eje tiene por objeto contribuir en la formación y autoformación productiva de una nueva cultura de trabajo, a partir de experiencias de aprendizaje en colectivo relacionadas con el contexto histórico social, por lo que se requiere la vinculación entre la educación y el trabajo, ambos dirigidos a garantizar los fines de la República y construir el nuevo *Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible*.

El PFAP, estimula el desarrollo de cualidades técnicas y profesionales, así como competencias y cualificaciones en: *capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, entre otras*, con el objeto de garantizar la incorporación en el mundo del trabajo, tomando conciencia de la importancia de la formación y autoformación productiva, además de la comprensión de todo el proceso de trabajo, para poder ejecutar su trabajo con autonomía, iniciativa, responsabilidad y creatividad.

**2. Protección y conservación del ambiente:** fomenta la valoración del ambiente como un todo dinámico, en el cual se encuentra inmerso el aprovechamiento consciente y responsable de los recursos naturales, así como minimizar el impacto ambiental provocado por la humanidad y prever los fenómenos físico – naturales que amenazan el equilibrio ecológico, en pro de fomentar el buen vivir, como base del bienestar social y el desarrollo sostenido y sostenible de la región. Desde esta perspectiva el PFAP, debe promover en todo momento la protección, conservación del ambiente y la implementación de procesos y procedimientos sostenibles para la producción, que coadyuven con la preservación de la vida en el planeta.

**3. Defensa integral de la nación:** El PFAP, estimula el desarrollo de cada ser humano, para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía en el mundo del trabajo, respetando los principios de independencia, solidaridad, protección y conservación ambiental y afirmación de los derechos humanos, así como su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con los procesos de transformación social, con la defensa de la independencia y el desarrollo de la soberanía nacional.

**4. Tecnologías libres:** los procesos de formación y autoformación productiva, a través de los PFAP, incorpora las tecnologías de la información libres, lo cual permite universalizar el acceso de los ciudadanos y las ciudadanas y contribuye al desarrollo de potencialidades, en cuanto al uso y manejo del “*hardware*” y el “*software*” libres, en función del bienestar de su comunidad, fomentando la independencia tecnológica, para fortalecer el ejercicio de la soberanía nacional.

**5. Investigación – creatividad – innovación:** los PFAP, son los espacios de formación y autoformación productiva, creación intelectual y vinculación social, debido a que su metodología permite adecuar las estrategias, recursos y organización de los espacios formativos y productivos, a partir de los intereses y necesidades de los participantes y las participantes, desarrollando su potencial creativo, para el desarrollo de capacidades, generación de conocimiento, investigación, creación artística, innovación, desarrollo tecnológico y fortalecimiento del poder popular. Para ello es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos en el hecho investigativo:

- 5.1. *Establece un nuevo tipo de relación entre el sujeto y el objeto en los campos científicos, humanísticos, técnicos y tecnológicos.*
- 5.2. *Utiliza procedimientos reflexivos, sistemáticos, controlados y críticos, para estudiar la realidad, con el objeto de producir conocimiento científico dirigido a la transformación de la realidad.*

**5.3.** *Moviliza conocimientos y saberes, resuelve problemas productivos y comunitarios, a través del potencial investigativo, creativo e innovador de los participantes y las participantes, desde su ámbito, entorno, contexto o situación real de trabajo con pertinencia y calidad.*

**6. Epistemología – metodología – teoría:** este eje constituye una triada con aspectos decisivos en el entramado de relaciones, en el cual convergen procesos de construcción – deconstrucción – consolidación de experiencias – saberes – conocimientos implicados en la dinámica aludida; derivándose de ella: principios, esquemas y modelos explicativos de las realidades en diálogo permanente que permita el abordaje de situaciones complejas en el ámbito, entorno o contexto productivo y comunitario. En este sentido, el PFAP aplica estrategias metodológicas que favorecen la motivación al aprendizaje y la construcción de conocimientos con significado. Estas estrategias se describen en el ítem N.º 6: *Estrategias Didácticas y Pedagógicas*, de la presente normativa.

**7. Equidad de género:** garantiza el derecho a la inclusión de los ciudadanos y las ciudadanas en igualdad de oportunidades y condiciones, en los procesos de formación y autoformación productiva; sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiración, garantizando y respetando los derechos de todos y todas, en la diversidad social. Asimismo, el enfoque de género introduce en el PFAP, la perspectiva de análisis de las diferencias y desigualdades en las relaciones sociales, igualmente, abre la posibilidad de trabajar otras múltiples situaciones de diversidad tales como: nivel socio económico, edad, capital cultural, condición de actividad, perfil productivo/laboral cualificado, entre otras.

**8. Integración socioproductiva de las personas con discapacidad:** Este eje permite incorporar acciones que estimulen la integración y la participación activa de las personas con discapacidad, en los procesos de formación y autoformación productiva, promoviendo la educación inclusiva, de calidad y a lo largo de la vida, acorde con sus condiciones, para lo cual se crean condiciones personales, sociales e institucionales, que estimulen la convivencia armónica, poniendo en práctica los valores de amor al prójimo y el respeto por la diferencia y aceptación de la diversidad humana, así como, facilitar el acceso a la información, el desarrollo de competencias y cualificaciones, y orientación para su incorporación en el mundo del trabajo, propiciando la ciudadanía responsable y la participación democrática.

**9. Seguridad y salud en el trabajo:** este eje se desarrolla durante todo el proceso de formación y autoformación productiva, el mismo prepara a las ciudadanas y ciudadanos, para desempeñarse en ambientes de trabajo seguros y saludables, para el ejercicio pleno de sus actividades productivas en condiciones de seguridad, salud y bienestar, mediante la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, deporte, utilización del tiempo libre, descanso y ecoturismo social, en pro de fomentar el buen vivir de los participantes y las participantes y sus familiares como valor agregado al trabajo.

**10. Valores éticos:** el PFAP fomenta, promueve y estimula la formación en valores de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto a los derechos humanos, la no discriminación y el desarrollo sociocognitivo integral de los ciudadanos y las ciudadanas, esto permite que los facilitadores, facilitadoras, participantes y demás sujetos corresponsables se comprometan en su formación y autoformación, productiva, para su participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social, acorde con los principios de responsabilidad social y la valoración ética y social del trabajo, para el ejercicio de la controlaría social, como herramienta de construcción y desarrollo nacional.

**11. Desarrollo endógeno:** implica la evaluación, construcción y desarrollo de procesos de formación y autoformación productiva, con calidad y pertinencia social en correspondencia con las potencialidades de la localidad, para superar las necesidades del pueblo e impulsar la ecoproducción de bienes y la prestación de servicios, orientados a satisfacer las necesidades, y demandas colectivas, a través de la participación activa de todos los miembros de la comunidad en la vida política, social, cultural y ecoproductiva, por medio de la construcción y ejecución de PFAP, que contribuyan con el desarrollo sostenido y sostenible de la localidad.

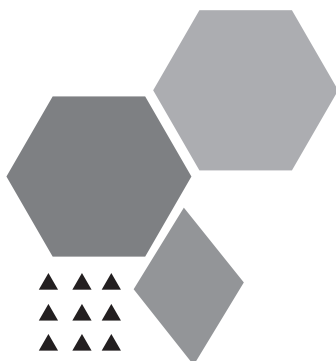
**12. Pensamiento complejo, sistémico y dialéctico<sup>5</sup>:** este enfoque permite la organización de procesos de formación y autoformación productiva, desde la concepción del ser humano como un todo, partiendo de las necesidades identificadas en el ambiente, entorno o contexto, para desarrollar saberes integrales e integradores, que permitan la resolución de problemas o transformación de un contexto real, en las comunidades, las entidades (empresas) y los centros

<sup>5</sup>Martínez Miguélez, *Pensamiento Complejo*

Hurtado León y Toro Garrido, (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempo de cambio*.

de trabajo públicos y privados, con creatividad, innovación, comprensión, pertinencia, calidad, mejoramiento continuo y compromiso ético, dirigido al desarrollo sostenido y sostenible y el encadenamiento productivo, de acuerdo al nuevo *Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible*.

**13. Método dialéctico – sistémico:** el uso de este método permite la revisión y evaluación permanente de los procesos de formación y autoformación productiva, para la retroalimentación y proalimentación de los circuitos recurrentes, desde la visión del todo y de las partes desde el punto de vista del todo. En este proceso de investigación y conocimiento colectivo de la realidad, el significado de las partes se profundiza y el significado del todo cambia en interacción con el ambiente, entorno o contexto.



## Capítulo 2

# Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP)



## Capítulo 2. Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP)

La Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente, en adelante MECDCP,

Es la instancia administrativa, técnica y organizativa conformada por sujetos sociales e institucionales con direccionalidad política, estratégica, táctica, epistemológica y metodológica, para la coordinación, planificación, gestión, acompañamiento y sistematización de experiencias de los PFAP. La misma, debe estar enmarcada en los principios y valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto a los derechos humanos y al desarrollo sociocognitivo integral de los ciudadanos y las ciudadanas. (INCES, 2017)

Los PFAP, se construyen con la participación de un equipo/colectivo interdisciplinario y transdisciplinario (permanente e intermitente, de acuerdo a su rol en el PFAP), el cual se constituye, a través de la instalación de la MECDCP<sup>6</sup>, integrado por:

1. *Responsable de la Unidad de Currículo y Didáctica*<sup>7</sup>
2. *El jefe o jefa de Centro de Formación Socialista (CFS)*
3. *Supervisor o supervisora del Centro de Formación Socialista (CFS)*
4. *Coordinador o coordinadora de Producción y Encadenamiento Productivo*
5. *Coordinador o coordinadora de Programa o Área de conocimiento*
6. *Coordinador o coordinadora del Programa Nacional de Aprendizaje (PNA)*
7. *Coordinador o coordinadora del Programa Articulación Educativa y Profesional*
8. *Responsable de Acompañamiento Integral al Participante (AIP)*
9. *Responsable de Cooperación Nacional e Internacional*
10. *Responsable de Infraestructura*
11. *Responsable de INCES Militar*
12. *Organizaciones comunitarias (Comunas, Consejos Comunales, Bases de Misiones, entre otros)*
13. *Instituciones, programas y misiones educativas de nivel básico, media técnica, profesional y universitario*
14. *Voceras y Voceros de las entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados: Centro de Encuentro y Estudio de los Trabajadores y Trabajadoras (CEET), Universidad Bolivariana de los Trabajadores y Trabajadoras “Jesús Rivero” (UBTJR), Jefes de Fábrica/Planta/Empresa, entre otros.*
15. *Sujetos sociales protagónicos (trabajadores, trabajadoras, sujetos sociales, facilitadores, facilitadoras, entre otros)*

### 2.1. Atribuciones y competencias de la MECDCP del INCES

La MECDCP, establece la participación y responsabilidad de los sujetos sociales e instituciones involucradas en el PFAP. Además de establecer alianzas estratégicas con otras instancias vinculantes. Entre las atribuciones de la MECDCP, se encuentran las siguientes:

1. *Construir el Plan Estratégico Global de Trabajo.*
2. *Realizar la indagación de contexto productivo y comunitario permanente (investigación diagnóstica).*
3. *Registrar y caracterizar a los sujetos sociales protagónicos (trabajadores, trabajadoras, aprendices, facilitadores, facilitadoras, organizaciones comunitarias, entre otros), del proceso de formación y autoformación productiva.*
4. *Caracterizar el espacio de formación y autoformación productiva (CFS, comunidad, entidades (empresas) o centros de trabajo públicos y privados, entre otros).*

<sup>6</sup>Véase Anexo N.º 1. Acta de Instalación de la Mesa de Evaluación Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP)

<sup>7</sup>Véase Nueva Estructura Organizativa del INCES, 2019; en proceso de aprobación por parte de la Gerencia General de Planificación



5. *Conformar el equipo de trabajo para la construcción del Plan de Formación bianual de las entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados.*
6. *Construir, revisar, ajustar y evaluar la Unidad Curricular.*
7. *Planificar el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio (cronograma de trabajo), para el reconocimiento de los saberes artesanales, ancestrales, populares, tradicionales y académicos.*
8. *Conformar la Comisión Interdisciplinaria de Evaluación (CIE).*
9. *Conformar el equipo/colectivo que realizará la sistematización de las experiencias y los procesos de formación y autoformación productiva de los PFAP.*
10. *Realizar el acompañamiento y apoyo integral permanente en la construcción, desarrollo y ejecución de los PFAP.*
11. *Fomentar la investigación – creatividad – innovación, pensamiento analítico, crítico y reflexivo, así como la resolución de problemas en las distintas formas organizativas.*
12. *Instalar el Comité Técnico Coordinador (CTC), para supervisar, controlar y acompañar la ejecución de las acciones contenidas en los mecanismos de cooperación.*
13. *Conformar la comisión de registro y control, para verificar los requisitos de aprobación, emisión y conferimiento de credenciales y certificados.*
14. *Otras requeridas por la Gerencia General de Formación Profesional, para la construcción, desarrollo, ejecución y acompañamiento de los PFAP.*

La MECDCP, debe realizar el acompañamiento y apoyo integral permanente durante la construcción, desarrollo y ejecución de los PFAP, con el objeto de favorecer el desarrollo de los procesos de formación y autoformación productiva, así como la investigación – creatividad – innovación. La participación de la MECDCP, será a través de interacciones dialógicas, entrevistas, informes, reportes, balances de gestión, revisiones de documentos con alto valor estratégico, entre otros, definidos por el equipo/colectivo de la MECDCP, para tales fines.

## **2.2. Roles y metodología de trabajo para la instalación de la MECDCP del INCES**

La MECDCP, tiene la siguiente dinámica en los roles:

1. *Coordinador(a)*
2. *Monitor(a)*
3. *Sistematizador(a)*
4. *Gestor(a) de la calidad*
5. *Expertos, conocedores(as) del estado del arte, especialistas, entre otros, del mundo del trabajo.*
6. *Participantes en general*

### **1. Coordinador(a)**

- *Define los roles en la MECDCP*
- *Explica la metodología en forma clara y sencilla*
- *Motiva a los participantes y las participantes a expresar sus ideas claras y sin temor*
- *Crea un ambiente de confianza en el cual se respetan las ideas de todos y todas*
- *Hace preguntas clave y generadoras en torno a los propósitos de la MECDCP*
- *Genera lluvia de ideas sobre problemas, competencias y cualificaciones, lineamientos y políticas de Estado e institucional*
- *Gestiona la organización de la información y conocimientos en un mapa gráfico visible para todos, por medio de un computador y un video beam*
- *Busca que las contribuciones de las personas asistentes a la MECDCP, se complementen entre sí para generar productos grupales*

- *Ante posiciones contrarias o divergentes de los asistentes se enfoca en puntos en común para generar acuerdos y avanzar*
- *Orienta la construcción y/o mejora del PFAP, acorde con una determinada metodología*

## **2. Monitor(a)**

- *Lleva el registro de asistencia*
- *Está pendiente de la logística de toda la MECDCP, espacios, equipos, materiales, alimentos, entre otros*
- *Presenta agenda de trabajo*
- *Está pendiente de la entrega de las asignaciones, tareas y el cumplimiento de las responsabilidades y compromisos asumidos*

## **3. Sistematizador(a)**

- *Redacta las contribuciones de todos los expertos, conocedores del estado del arte, especialistas, participantes, con detalle (descriptivamente), así como de las personas que tienen algún rol en la MECDCP*
- *Va realizando mapas gráficos con los acuerdos que se vayan generando. Indica los puntos en los cuales no hay acuerdo (para las actas / minutas / reportes / otros)*
- *Sistematiza los productos intelectuales generados y producidos en la MECDCP, con la mediación del facilitador (a) o coordinador(a) de la MECDCP*
- *Va presentando informes políticos – técnicos y metodológicos de los acuerdos*
- *Al final presenta el informe de los acuerdos alcanzados y de los puntos en discusión, si lo hubiere*

## **4. Gestor(a) de la calidad**

- *Garantiza que en la MECDCP, cumpla con los cuatro (4) momentos de elaboración de los PFAP: I. Conceptualización; II. Planificación; III. Planificación curricular y IV. Sistematización*
- *Evalúa la dinámica de la MECDCP y hace sugerencias o recomendaciones para su mejora*
- *Hace sugerencias y recomendaciones, para mejorar las contribuciones de los asistentes*
- *Presenta informes periódicos del cumplimiento del plan de acción y del grado del logro de las metas propuestas en los criterios establecidos en la MECDCP*

## **5. Expertos, conocedores(as) del estado del arte, especialistas, entre otros, del mundo del trabajo**

- *Hacen contribuciones en torno a cada una de las tareas de la construcción o mejora del PFAP*
- *Realizan las tareas acordadas y asignadas por la MECDCP. Por ejemplo, estudian el análisis documental previo sobre los grandes problemas, competencias y cualificaciones tendencias en el empleo y el mundo del trabajo, en la profesión u ocupación de referencia*
- *Plantean cuales son los problemas actuales y futuros en el contexto profesional, social, disciplinar, interdisciplinar en el área de conocimiento*
- *Visualizan prospectivamente cómo deben ser los profesionales idóneos y proponen competencias y cualificaciones que deberían tener*
- *Están abiertos a las contribuciones de los demás homólogos en el área de conocimiento respectiva*

## **6. Participantes en general**

- *Hacen contribuciones en torno a las metas asignadas en la MECDCP*
- *Realizan las tareas y asignaciones acordadas en la MECDCP*
- *Realizan reflexiones en torno a las competencias y cualificaciones a formar en los participantes y las participantes y su enfoque*



- *Revisan los avances y resultados en la construcción y brindan sugerencias y recomendaciones de mejoramiento del PFAP*

### 2.3. Selección de participantes en la MECDCP del INCES

Algunos criterios a tener en cuenta para la selección de los participantes de la MECDCP, son los siguientes:

**2.3.1.** Expertos, conocedores(as) del estado del arte, especialistas, entre otros, del contexto ecoproductivo y laboral en la MECDCP.

Los expertos, conocedores(as) del estado del arte, especialistas, entre otros, del contexto disciplinar, interdisciplinar, transdisciplinar del ámbito ecoproductivo y laboral, deben cumplir al menos con tres (3) de las siguientes características:

1. *Tener al menos entre tres (3) a ocho (8) años de experiencia en ejercicio profesional, acorde con el PFAP a ser estructurado por competencia y cualificación*
2. *Haber trabajado en al menos dos (2) áreas de actuación de la ocupación y/o profesión para tener una visión más global e integral de la cadena de valores*
3. *Haber realizado al menos una investigación, creación o innovación en cualquier área profesional/ ocupacional con su respectivo informe*
4. *Tener credenciales de estudios formales*
5. *Haber participado en procesos de gestión del talento humano con profesionales de su misma área en procesos de selección, formación, evaluación, remuneración y promoción*
6. *Haber iniciado y sacado adelante un proyecto de emprendimiento productivo, comunitario, empresarial, ambiental-ecológico, entre otros. Aplicando los conocimientos del área ocupacional que se ésta abordando desde las competencias y cualificaciones, con impacto sostenido y sostenible en el contexto ecoproductivo y el mundo del trabajo*

#### 2.3.2. Sistematizadores (as)

El sistematizador de los documentos curriculares cumple un rol importante en la construcción de los mismos, por lo cual se deben tener en cuenta los siguientes criterios para su selección:

1. *Profesional en el área educativa o afín*
2. *Abierto a nuevos aprendizajes, enfoques y metodologías*
3. *Conocimiento básico del área ocupacional, técnica o área de conocimiento de la propuesta formativa*
4. *Capacidad de síntesis y análisis de contenido*
5. *Buena ortografía, redacción y estilo*
6. *Manejo de programas informáticos de texto, hoja de cálculo y presentaciones*
7. *Manejo de habilidades socioemocionales*
8. *Trabajo en equipo*
9. *Compromiso y responsabilidad*
10. *Planificación estratégica*
  - a. *Organización de equipos/colectivos de trabajo en las sesiones grupales.*
    - a.1. Sesión por equipos/colectivos de trabajo:** *el grupo se distribuye en equipos de trabajo para abordar determinadas tareas de la construcción curricular y al final se hace una socialización de los logros en plenaria (véase Acta).*
    - a.2. Sesiones de dos (2) equipos de trabajo contrastados:** *consiste en asignarles a un equipo una tarea o poner a otro equipo de trabajo a buscar los errores, vacíos y deficiencias, con el fin de mejorar un proceso.*
    - a.3. Sesión con una comisión evaluadora:** *en éstas secciones se conforma una comisión que evalúa las tareas y*

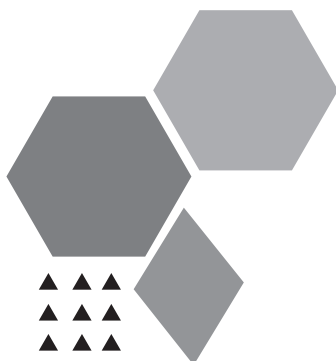
*asignaciones de los integrantes de la MECDCP, para generar mayor calidad y pertinencia.*

- a.4. Sesiones con moderadores contrastados:** *los dos (2) moderadores toman deliberadamente, conceptos opuestos para generar discusión.*
- a.5. Mini-sesiones:** *son sesiones que se hacen con un grupo pequeño de participantes (entre dos (2) y cinco (5) participantes) de la MECDCP, con el fin de abordar temas muy concretos.*
- a.6. Sesiones por teleconferencias y video chat:** *sesiones que hacen por medio de red telefónica o Internet.*
- a.7. Sesiones abiertas al público:** *son sesiones que permiten la asistencia de otras personas que formalmente no hacen parte de la MECDCP. Otra posibilidad es que se puedan transmitir por otros medios: radio, TV, redes sociales, entre otros.*

**b. Organización espacial y de recursos para la MECDCP.**

La MECDCP, se realiza con la siguiente organización espacial y de recursos:

- b.1.** *Se requiere un espacio amplio, ventilado y con sillas móviles en las cuales se pueden registrar y tomar apuntes.*
- b.2.** *Se requiere computador con vídeo beam para proyección en pared o pantalla.*
- b.3.** *Las personas se organizan en círculo alrededor de la proyección.*
- b.4.** *El Coordinador(a) o facilitador(a) orienta el proceso a seguir en la MECDCP.*
- b.5.** *El Monitor(a) y sistematizador(a) están a un lado del grupo de trabajo.*
- b.6.** *En el fondo del salón o afuera debe haber un espacio con café, agua, etc.*
- b.7.** *A los asistentes es necesario entregarle una carpeta (impresa o digital, según sea el caso), con la agenda de trabajo, los propósitos, la metodología para la instalación de la MECDCP y los principales referentes de análisis documental a ser utilizado para la construcción o mejora del PFAP.*



## Capítulo 3

# Planificación curricular de la formación y autoformación productiva



## Capítulo 3. Planificación curricular de la formación y autoformación productiva<sup>8</sup>

### 3.1. Etapas de la planificación curricular del INCES

La planificación curricular de los PFAP, según Fernández (2010) y Santiváñez (2012), consta de seis (6) etapas, para su construcción, desarrollo y ejecución, que se presentan a continuación:

- I. *Primera etapa: marco teórico doctrinario del currículo*
- II. *Segunda etapa: definición del perfil productivo/laboral cualificado del INCES*
- III. *Tercera etapa: organización curricular*
- IV. *Cuarta etapa: estrategias didácticas y pedagógicas*
- V. *Quinta etapa: sistema de acreditación y evaluación*
- VI. *Sexta etapa: estrategias de aplicación, ejecución y socialización del currículo INCES*

#### I. Primera etapa: marco teórico doctrinario del currículo

Está constituida por el fundamento filosófico, epistemológico, sociológico, antropológico, pedagógico, curricular, además de la normativa legal, políticas y objetivos del Sistema Educativo. En este sentido, el marco teórico consolida la información proveniente del estudio de la realidad social y profesional (indagación de contexto productivo y comunitario)<sup>9</sup>, esta comprende los fundamentos del currículo<sup>10</sup>, el contexto histórico, la concepción del currículo y del perfil productivo/laboral cualificado, incluye el análisis situacional de la institución, comunidad, entidad (empresa) o centro de trabajo. Así como, la sistematización de información filosófica y científica, la cual sirve de sustento al plan curricular. A continuación se describen los fundamentos que sustentan la concepción curricular de los PFAP del INCES:

1. La concepción **filosófica y antropológica**, precisa la **epistemología** del conocimiento; las consideraciones generales acerca del rol de la cultura, de la educación y de la formación y autoformación, productiva, de la persona y del perfil productivo/laboral cualificado, es decir, la pertinencia de la formación y autoformación productiva, de acuerdo a las potencialidades y necesidades de la localidad.

2. Lo **sociológico** presenta el modo en que la estructura social se interrelaciona con la formación y el mundo del trabajo, describe el rol y el compromiso del sujeto social protagónico (participante de la formación y autoformación productiva), en el desarrollo social.

3. Los principios **pedagógicos**, determinan la concepción curricular, la didáctica, la organización y evaluación del proceso educativo del PFAP.

Desde estas consideraciones, el enfoque curricular, para la construcción desarrollo y ejecución de los PFAP, se aborda desde el *pensamiento complejo, sistémico y dialéctico* y el método dialéctico - sistémico, porque enfatiza en asumir la formación y autoformación productiva, desde la concepción del ser humano como un todo, considerando su dinámica, ámbito, entorno o contexto, orientado al desarrollo de competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), en procesos ecoproductivos, buscando la realización personal, ética, en pro del buen vivir y el desarrollo social y económico sostenido, sostenible, en equilibrio con el ambiente.

4. El **contexto histórico** es el marco de referencia que determina la pertinencia del currículo, para un momento y un espacio cultural históricamente especificado y/o delimitado. Santiváñez (2012) considera lo siguiente:

**4.a. Tendencia de la educación para el siglo XXI:** *Identifica las principales líneas de desarrollo de la educación, del Sistema Educativo en Venezuela, América Latina y el resto del mundo.*<sup>11</sup>

<sup>8</sup>Se acuñará Formación y Autoformación Productiva, cuando se aluda a la Formación y Autoformación Colectiva, Integral, Continua y Permanente.

<sup>9</sup>Véase el ítem N.º 4.3. Fases del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)

<sup>10</sup>El fundamento del currículo, se refiere a las premisas científico – pedagógicas que sustenta la concepción curricular, la misma considera lo filosófico y antropológico, sociológico, pedagógico, curricular y contexto histórico.

<sup>11</sup>La UNESCO, trabaja en pro de presentar las principales líneas para el desarrollo y mejora de la educación, a través de asistencia técnica, establecimiento de normas, desarrollo de proyectos innovadores, estableciendo articulación entre los países del mundo.

**4.b. Tendencias globales que determinan el currículo:** comprende los principales procesos socioeconómicos, políticos, científicos, humanísticos, técnicos y tecnológicos que influyen en la definición general del currículo o de algunos de sus componentes. Entre ellas se identifican, por ejemplo, la mundialización, el desarrollo acelerado de la ciencia y fundamentalmente la tecnología de la información y comunicación, etc.

**4.c. Tendencias internacionales y nacionales de los perfiles productivos/laborales cualificados y de la formación profesional:** identifica las organizaciones que ofrecen formación similar en el país y que pueden considerarse “competidores directo”, porque apuntan al mismo público objetivo. En relación con el currículo de ellos se determinan potencialidades, definiciones, amenazas, oportunidades, entre otros. En este aspecto se recomienda consultar los Clasificadores Uniformes de Ocupaciones establecidos a nivel nacional e internacional de la OIT y la Clasificación Internacional Normalizada de Educación CINE (UNESCO, 2013).

**4.d. Demanda económica y social de los perfiles productivos/laborales cualificados:** la demanda económica se refiere a la necesidad de perfiles productivos/laborales cualificados en diversas áreas de conocimiento, para garantizar el desarrollo socioeconómico sostenido y sostenible del país. La demanda social se refiere a la cantidad de personas que aspiran seguir la prosecución de estudios y se refiere en el número de postulantes de la misma.

**4.e. Concepción de los perfiles productivos/laborales cualificados:** Identifica el objeto de la profesión, ocupación productiva y los diferentes campos de aplicaciones y actuación que la caracteriza. El objeto del perfil productivo/laboral cualificado: se refiere a la esfera sobre la cual nace la actividad del profesional y la actividad laboral.

**4.f. Los campos de aplicación y actuación:** son los ámbitos, contextos ecoproductivos y laborales donde se ejecutan las actividades del perfil productivo/laboral cualificado.

5. El **marco doctrinario** está conformado por la normativa legal, las políticas y objetivos del sistema social, educativo y curricular, constituye el marco de referencia, el contexto inmediato dentro del cual se desarrollará el plan curricular del PFAP. Este marco comprende los siguientes elementos medulares:

**5.a. Normatividad:** se explican los principales dispositivos legales, normativos, planes y otros dispositivos vinculantes que condicionan el currículo. En este ítem se deben tomar en cuenta las normativas vigentes nacionales e internacionales de la actividad económica determinada, Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, la Ley Orgánica de Educación, 2009; Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012; Ley Orgánica de Protección a las Niñas, Niños y Adolescentes, 2007 y el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley del INCES, 2014.

**5.b. Visión y misión del INCES para la formación y autoformación productiva a través del PFAP.**

**5.c. Políticas curriculares del INCES, para la formación y autoformación productiva, a través de PFAP.**

## II. Segunda etapa: el perfil productivo/laboral cualificado del INCES

En esta etapa se define el perfil productivo/laboral cualificado del INCES, el cual comprende el perfil genérico y el perfil específico:

**a. Perfil genérico:** es el conjunto de atributos que engloba capacidades referidas principalmente a la interacción humana y pueden ser comunes a una o varias ocupaciones, por ello también se denominan competencias transversales.

**b. Perfil específico:** se refiere a los atributos relacionados con los aspectos técnicos de cada área o familia ocupacional, ocupaciones y que no son fácilmente transferibles a otros contextos ecoproductivos/laborales, en el mundo del trabajo. Dichas capacidades, habilidades y actividades implican mayores niveles de cualificación y formación teórico – práctico, es decir, en el aprender haciendo.

## III. Tercera etapa: el diseño, desarrollo y organización del currículo INCES

Define las áreas del currículo del PFAP, los contenidos o ejes transversales y el plan de estudios, las cuales se encuentran especificadas y reglamentadas en la Ley del INCES, 2014.

A continuación, se describen las áreas curriculares:

**a. Área de formación básica o general**

**b. Área de formación complementaria**

- c. *Área de formación especializada*
- d. *Contenidos de los ejes transversales*
- e. *Plan de estudios*
- f. *Unidad Curricular*
- g. *Mapa, matriz o malla curricular*

**a. Área de formación básica o general:** implica contenidos de cultura científica general de conocimientos: lengua, método de estudio, matemáticas, realidad nacional, y otras disciplinas de carácter formativo y propedéutica. Son comunes a todas las áreas o familias ocupacionales y se ofrecen en el primer ciclo de formación y autoformación productiva o distribuido a lo largo del plan de estudios.

**b. Área de formación complementaria:** incluye contenidos que complementan la formación integral del futuro aprendiz con una formación y autoformación productiva, para desempeñarse en la gestión, liderazgo, ética, práctica de actividades culturales, práctica preprofesional, entre otras.

**c. Área de formación y autoformación productiva especializada:** es la que se caracteriza de manera unívoca a una ocupación/profesión, diferenciándole de aquellas, con las cuales pueden compartir el objetivo, los métodos o el sistema de conocimiento. Se concibe sobre la base de la formación social, científica, humanística, técnica y tecnológica propia de una ocupación/profesión o de un conjunto de ellas.

**d. Contenidos transversales:** es el conjunto de contenidos emergentes e integradores de carácter conceptual, procedimental y actitudinal. Emergen de la experiencia de los participantes y las participantes, para lograr la formación integral de éstos. Los contenidos transversales se describen en el ítem N.º 1.7: *Ejes transversales de la Formación y Autoformación Productiva*.

**e. Plan de estudios:** es el elemento estructural del plan curricular que orienta la ruta de formación que debe seguir el sujeto social protagónico (participante), el cual refleja las *Unidades Curriculares*, carga horaria, modalidad y perfil productivo/laboral cualificado de egreso, de acuerdo a la ocupación, área o campo ocupacional productivo, entre otros.

**f. Unidad Curricular:** Es la construcción y organización del conocimiento, considerando la transdisciplinariedad y la transversalidad, acorde con el perfil productivo/laboral cualificado de egreso, destacando los procesos de investigación, innovación y práctica profesional. La Unidad Curricular servirá de base y guía metodológica en los procesos de formación y autoformación productiva.

**g. Mapa, matriz o malla curricular:** es el instrumento que muestra la lógica de la distribución y secuencia de las Unidades Curriculares, el mismo puede presentarse a través de un diagrama de flujo o una matriz.

#### IV. Cuarta etapa: las estrategias didácticas y pedagógicas

Definen la concepción general de los roles y las relaciones entre los facilitadores, las facilitadoras, los participantes y las participantes, medios y materiales educativos, para el logro de las competencias y cualificaciones, especificadas en el perfil productivo/laboral cualificado y en el marco del proceso enseñanza – aprendizaje. Los principios, métodos y procedimientos en este proceso, están determinados de la siguiente forma:

- a. *Estrategia de enseñanza*
- b. *Estrategia de aprendizaje*
- c. *Estrategias didácticas y pedagógicas*

**a. Estrategia de enseñanza:** se refiere a las formas que tienen los docentes y las docentes, facilitadores, facilitadoras, profesores y profesoras, para elaborar programas, aplicar métodos, organizar los procesos formativos y relacionarse con los educandos; es decir, el modo de ejecutar y aplicar la formación y autoformación productiva. Por ejemplo: uso de mapas conceptuales, asociación con la realidad, cuadros sinópticos, entre otros.

**b. Estrategia de aprendizaje:** son los pasos o habilidades que la participante o el participante adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente, es decir, solucionar problemas y

demandas académicas y del mundo del trabajo. Por ejemplo: Organización de grupos de estudio para el debate de lecturas, lecturas complementarias, entre otros.

**c. Estrategias didácticas y pedagógicas:** definen la concepción general de los roles y las relaciones entre facilitadores, facilitadoras, participantes, medios y materiales educativos, para el logro de las cualificaciones (competencias), especificadas en el perfil y en el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ejemplo: el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP).

#### **V. Quinta etapa: sistema de acreditación y evaluación de perfiles productivos/laborales cualificados**

Precisa criterios, procedimientos e instrumentos de acreditación, evaluación, formación y autoformación productiva, que se aplicaran en la comprobación del logro de las realizaciones en el proceso enseñanza – aprendizaje, del plan curricular. Igualmente, incluye los requerimientos de Acreditación de Conocimientos por Experiencia en Ejercicio. Asimismo, la *evaluación de los procesos de enseñanza – aprendizaje*, precisa las modalidades, horas, procedimientos, instrumentos y periodicidad de la evaluación en concordancia con el reglamento de evaluación del INCES.

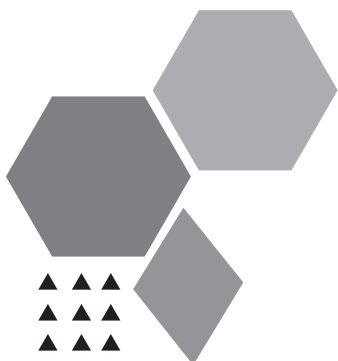
#### **VI. Sexta etapa: estrategias de aplicación, ejecución y socialización del currículo INCES**

Define la modalidad de implantación progresiva o inmediata de la planificación curricular, precisa desde sus diferentes etapas, para ello se deben definir los procedimientos de equivalencias y convalidación de la Unidad Curricular.

La planificación curricular de los PFAP, están orientados a la *resolución de problemas o transformación de un contexto o situación real de trabajo*, en atención a las necesidades y desarrollo de líneas de investigación identificadas, en los sectores: *comunitarios, públicos y privados*, a través de la indagación e investigación de contexto ecoproductivo y comunitario permanente, para la ejecución de los procesos de formación y autoformación productiva, en espacios de formación, caracterizados por la reflexión y construcción pedagógica relacionada y contextualizada con las políticas públicas y de formación del estado y del INCES.







## Capítulo 4

# Diseño, desarrollo y organización curricular de la formación y autoformación productiva



## Capítulo 4. Diseño, desarrollo y organización curricular de la formación y autoformación productiva

La construcción, desarrollo y ejecución de los PFAP, parte de los requerimientos y necesidades identificadas en el ambiente, entorno o contexto, para desarrollar saberes integrales e integradores, que permitan la *resolución de problemas o transformación de un contexto real en los sectores: comunitarios, públicos y privados*, esto exige del aporte de diferentes métodos que permitan ver la realidad desde diferentes perspectivas, de acuerdo a la naturaleza de la realidad a ser abordada.

El enfoque sistémico, complejo y dialéctico permite disponer de una serie de métodos, cada uno de ellos más adecuado que el otro, para la investigación de una determinada realidad, integrando los resultados de la investigación en un todo coherente y lógico, para la construcción de propuestas formativas que den respuesta a los requerimientos y necesidades de los *sectores: comunitarios, públicos y privados*. Para esta normativa se consultaron los siguientes autores: Delors (1996); Morín (2000); Irigorin y Vargas (2002); Hurtado León y Toro Garrido (2007); SENA (2008); Fernández (2010); Tobón (2010); Suárez y Mujica (2011); Santiviáñez (2012); Martínez Miguélez (2016); OIT/CINTERFOR (2017:2019); entre otros.

### 4.1. Métodos de investigación para identificar competencias y cualificaciones

Existen diversas metodologías, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/CINTERFOR<sup>12</sup>, utilizadas para la identificación (indagación de contexto permanente), en el diseño, desarrollo y organización curricular de la formación y autoformación productiva del INCES, que se presentan a continuación:

4.1.1. *El análisis conductista que abarca el análisis ocupacional e incluye a la familia: DACUM/AMOD/SCID*

4.1.2. *El análisis funcional/Mapa funcional*

4.1.3. *Análisis constructivista (Método ETED)*

4.1.4. *Enfoque sistémico, complejo y dialéctico (Método de proyectos)*

**Tabla 2**

*Enfoque sistémico, complejo y dialéctico*

Característica	Concepto de Competencias	Conceptos clave	Epistemología	Métodos privilegiados	Características del Currículo
Enfoque sistémico, complejo y dialéctico	Actuaciones integrales ante problemas y situaciones de la vida con idoneidad, ética y mejora continúa	- Desarrollo de habilidades de pensamiento complejo - Proyecto ético de vida - Emprendimiento productivo y creativo	Compleja - sistémica y dialéctica	Integración de métodos: cuantitativos y cualitativos	- Modelo Educativo Sistémico - Mapa/malla curricular por proyectos formativos - Los equipos de trabajo - Aseguramiento de la calidad

Implementación con los estudiantes/participantes: Proyectos Formativos

*Fuente: Adaptado de Tobón (2010)*

<sup>12</sup>Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional

#### 4.1.1. El método de análisis conductista

Pretende identificar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que influyen en el comportamiento sociolaboral del sujeto social protagónico (participante), y lo relaciona con las tareas y ocupaciones que demanda el mercado de trabajo. Cabe decir que, el análisis conductista es un modelo específico por ocupación. Por lo que, se recomienda utilizarlo solamente para determinar las competencias genéricas o básicas.

Es necesario resaltar, que el modelo conductista se basa en el conocimiento de un grupo de expertos, para la identificación de las funciones y tareas, por lo que parte de lo específico a lo general. El procedimiento para el desarrollo del análisis conductista es el siguiente, según Irigorin y Vargas (2002):

- a. *Formación de grupos de expertos*
- b. *Tormenta de ideas*
- c. *Selección de tareas*
- d. *Describir conocimientos y habilidades generales*
- e. *Verificar tareas identificadas*

Para clasificar las competencias y cualificaciones se utiliza una escala de medición donde se combinan: importancia, frecuencia y necesidad de realizar la tarea. La identificación de las tareas en el modelo conductista utiliza el análisis ocupacional que incluye las familias: DACUM/SCID/AMOD, que se describen a continuación.

##### 4.1.1.1. Análisis ocupacional

Es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que estas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio. Cabe señalar que, en el análisis ocupacional las competencias y cualificaciones, son habilidades que reflejan la capacidad del sujeto social protagónico (participante) y describe lo que puede hacer, independientemente de la situación o circunstancias y muestran características que diferencien un desempeño promedio o pobre, de uno superior (SENA, 2008; Irigorin y Vargas, 2002; INTECAP, 2001).

En este sentido, el análisis ocupacional sirve como base para elaborar un catálogo de ocupaciones, el cual es un instrumento que describe la estructura ocupacional de un país. Las ocupaciones que aparecen en este catálogo, son elegidas basados en una selección de aquellos puestos de trabajo que tienen tareas y características similares, por lo que son más representativas.

El análisis ocupacional presenta las siguientes características:

- a. *Se centra en tareas y operaciones, con lo cual puede minimizar una serie de contribuciones de la trabajadora o el trabajador, tales como: su capacidad para resolver problemas, interactuar efectivamente y tomar decisiones.*
- b. *Su foco en el puesto de trabajo, le puede restar potencialidad para identificar competencias y cualificaciones transferibles muy valiosas en los actuales contextos de rápido cambio ¿qué hace la trabajadora o el trabajador? ¿Para qué lo hace? ¿Cómo lo hace?. Basada en factores tales como: responsabilidad, esfuerzo mental, esfuerzo físico y ambiente de trabajo.*

##### 4.1.1.2. Método DACUM (Developing a Curriculum o Desarrollando un Curriculum)

Es una metodología de análisis cualitativo del trabajo que sigue la lógica del análisis ocupacional de tareas. Fue desarrollada originalmente en Canadá, con el fin de recolectar información sobre los requerimientos para el desempeño de trabajos específicos. Esta es una técnica del análisis conductista que permite determinar rápidamente y a un bajo costo, las tareas que un trabajador debe desempeñar en un área ocupacional; la misma está orientada al desarrollo del currículo de formación (Irigorin y Vargas, 2002; INTECAP, 2001).

Asimismo, utiliza la técnica de trabajo en grupos para analizar ocupaciones y procesos de trabajo, así como las tareas que derivan de ella. El resultado de este análisis es expresado en la llamada “Carta DACUM” o “Mapa DACUM”, en la que se describe la ocupación a partir de las tareas y obligaciones que la integran. Es una herramienta ampliamente utilizada en la preparación de currículos, debido a que la metodología es útil y rápida en la descripción del contenido de las ocupaciones. Por esta razón, es utilizada para la elaboración de los programas de nivel técnico y en los análisis del

trabajo en los Estados Unidos y Canadá, en América Latina la metodología se aplica con algunas variaciones dependiendo de las instituciones y actores comprometidos en la promoción de este método.

El proceso DACUM, descansa en dos factores clave para su éxito:

- a. *La selección concreta de quienes integran el panel de trabajadores*
- b. *La disponibilidad de un buen facilitador de la metodología*

Los pasos fundamentales del DACUM son:

- a. *Planificación del taller DACUM*
- b. *Ejecución del taller*
- c. *Elaboración de la descripción ocupacional*
- d. *Validación*
- e. *Agregación de criterios de desempeño (opcional)*
- f. *Revisión final*
- g. *Publicación*

#### 4.1.1.3. Método AMOD (“Un modelo”, por su sigla en inglés)

Recibe su denominación por la expresión AMODEL. Este es efectivamente un modelo que utiliza como base al DACUM y le agrega la perspectiva de organización de las funciones y tareas desde el punto de vista del diseño del currículo formativo. Este método tiene mayor relación con el proceso de diseño curricular, debido a que establece la secuencia en que puede hacerse la formación. Además, aporta mayores bases para la evaluación (Irigorin y Vargas, 2002).

El proceso inicial para realizar el AMOD, es igual al DACUM; se planifica el proceso, se organiza el panel de experto, se lleva a cabo la lluvia de ideas utilizando las tarjetas que son fijadas en un muro para que todos la visualicen siempre. A partir de las tarjetas, con el apoyo del facilitador se van depurando las funciones poco claras o las que están repetidas. De este modo, se establecen las grandes funciones y luego las tareas que componen cada una de las funciones.

Por lo que, los grupos de tareas provenientes de diferentes funciones se agrupan con el criterio de facilitar el aprendizaje de la ocupación. El nivel de complejidad para el aprendizaje puede llevarse con el criterio de lo práctico a lo teórico; o de lo más simple a lo más complejo. En algunos casos los expertos pueden mezclar según su opinión, los dos criterios, para acercarse a las condiciones reales en que se lleva a cabo el aprendizaje, para la ocupación en análisis.

En el AMOD, se trata de tomar las tareas aún desde diferentes funciones y organizarlas siguiendo los criterios de:

- a. *¿Con qué empieza la formación?*
- b. *¿Con qué continúa?*
- c. *¿Con qué termina la formación?*

El proceso general del AMOD, se describe a continuación:

- a. *Realizar proceso DACUM, hasta obtener la matriz validada*
- b. *Ordenamiento de las tareas de cada formación, desde lo más fácil hasta lo más difícil*
- c. *Estructurar “Módulos” combinando tareas aún de diferentes funciones con el criterio de facilitar el aprendizaje.*

*Este criterio consiste en colocar Módulos en orden de complejidad, es decir, ¿con qué debe empezar el aprendizaje?, ¿con qué continúa?, ¿con qué termina?. Al efecto, puede usarse el criterio de ir de lo más fácil a lo más difícil, o de lo particular a lo general o el que señale la experticia del grupo.*

#### 4.1.1.4. SCID (Systematic Curriculum and Instructional Development)

Es una metodología enfocada al desarrollo de un currículo relevante, presentado como de alta calidad, en un tiempo corto y a bajo costo. En realidad, lleva a cabo un análisis bastante detallado de las tareas que son identificadas a partir del DACUM (Irigorin y Vargas, 2002; INTECAP, 2001).

De acuerdo a lo señalado, el *DACUM* y el *SCID*, guardan una estrecha relación, porque el *DACUM*, hace parte de la metodología de desarrollo curricular del *SCID*. Esencialmente para aplicar el *SCID*, se debe iniciar elaborando una matriz *DACUM*, y de allí en adelante se sigue con los pasos que se refieren a continuación, según Irigorin y Vargas (2002):

- a. *Fase 1: Análisis*
- b. *Fase 2: Diseño*
- c. *Fase 3: Desarrollo instruccional*
- d. *Fase 4: Operación*
- e. *Fase 5: Evaluación*

Es importante decir, que las etapas posteriores del *SCID*, son: la ejecución del aprendizaje y la evaluación del programa como un todo. De esta forma se cerraría el ciclo analizando si se elevó el nivel de competencias de los participantes y las participantes, si los contenidos tuvieron relevancia con el trabajo y otras variables como la evaluación que hacen los sujetos sociales protagónicos (participantes) sobre la calidad de los egresados y las egresadas.

Para cada paso del análisis *SCID*, se define lo siguiente:

- a. *El parámetro estándar de ejecución*
- b. *Las necesidades de equipos y herramientas*
- c. *Los conocimientos técnicos aplicados*
- d. *Los aspectos de seguridad e higiene*
- e. *Las decisiones que debe tomar el trabajador*
- f. *Las indicaciones más importantes a tener en cuenta en la ejecución de la tarea*
- g. *Los errores más comunes que puede cometer*

#### **4.1.2. Análisis funcional**

Es un proceso, mediante el cual se establece el propósito clave del área de análisis y se continúa desagregando sucesivamente en las funciones que se deben efectuar, para permitir que la función principal se alcance.

Así pues, el análisis funcional se utiliza como herramienta para identificar las competencias y cualificaciones sociolaborales inherentes al ejercicio de una función o actividad productiva. Tal función puede estar relacionada con una ocupación, profesión, disciplina, una entidad de trabajo (empresa), un cluster (grupo de empresas) de un sector socioproductivo o de servicios. Igualmente, el análisis funcional es de amplia utilización en países que cuentan con sistemas de acreditación y certificación de competencias basados en referentes, normas o matrices integrales de competencias, este análisis se utiliza para identificar las competencias y cualificaciones que son la base de la elaboración de la norma o matriz integral referencial.

Los principios del análisis funcional, según Irigorin y Vargas (2002) son:

- a. *El análisis funcional se aplica de lo general (el propósito principal reconocido en grupo o colectivamente), a lo particular (las partes y el todo)*
- b. *El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas (discretas), separándolas de un contexto sociolaboral específico*
- c. *El desglose en el análisis funcional se realiza con base en la relación causas-consecuencias*

Los pasos para realizar el análisis funcional de la función o actividad productiva, son los siguientes:

- a. *Conformar el grupo de expertos, conocedores, investigadores del área de conocimiento*
- b. *Fijar el propósito: establecer el propósito clave y alcance del análisis a efectuar*
- c. *Desarrollar el mapa funcional*
- d. *Identificar las unidades de competencias y redactar los elementos de competencias que van a ser normados (referente ecoproductivo)*

- e. *Redactar los criterios de desempeño*
- f. *Redactar el campo de aplicación*
- g. *Redactar las evidencias de desempeño*
- h. *Redactar las evidencias de conocimiento*
- i. *Asegurar la calidad del proceso ecoproductivo*

El análisis funcional presenta varias ventajas, entre ellas se plantean:

- a. *Se centra en la descripción de funciones y actividades ecoproductivas y no en tareas*
- b. *Describe productos y resultados no procesos*
- c. *Las funciones descritas son transferibles y no se limitan a un puesto de trabajo*
- d. *Describe la función o actividad basada en elementos de competencias, lo que permite que ésta sea evaluable, es decir, observable en su contexto*
- e. *Es la base para la elaboración de la norma técnica de competencias, que resume los requerimientos mínimos esperados en el desempeño de la actividad productiva*
- f. *Se construye con la participación de representantes de trabajadores y organizaciones, sectores socioproductivos, por lo que se logra que refleje las condiciones reales del trabajo.*

#### **4.1.3. Análisis constructivista (método ETED -Empleo-Tipo Estudiado en su Dinámica)**

Toma al sujeto o trabajador como un ser integral, induciendo la teoría a través de la práctica. Este modelo evalúa lo que las personas saben, partiendo de esa evaluación, realiza un programa de formación que se va desarrollando conforme a lo que la persona va aprendiendo.

A diferencia del análisis ocupacional, que toma de base para la elaboración de las competencias y cualificaciones a los gerentes y trabajadores más aptos, el análisis constructivista parte de la persona con menor nivel de desempeño. Esta metodología promueve la participación de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje, concibiendo la formación continua y permanente.

Por lo que, el análisis constructivista utiliza un constructo denominado ETED, que concibe las competencias como capacidades movilizadas en el proceso de producción, guiadas por el ejercicio de un rol profesional y de otro que da interface entre trabajadores, trabajadoras y sujetos sociales del contexto.

El ETED, exige la observación de dos (2) principios, según Irigorin y Vargas (2002):

- a. *Variabilidad, hay que mostrar el trabajo en su variabilidad*
- b. *Tenacidad. Hay que otorgar un justo lugar al accionamiento de la máquina, la puesta en marcha del método de trabajo, la aplicación de los reglamentos y también a la instrucción sobre el material.*

Los pasos para aplicar el ETED son:

- a. *Identificación de actores*
- b. *Entrevistas*
- c. *Estructuración de la información*
- d. *Escritura y formalización de cada noción*
- e. *Retorno y validación a los grupos técnicos formados por los titulares de los empleos y el mundo del trabajo*

#### **4.1.4. Enfoque sistémico, complejo y dialéctico**

Se fundamenta en una teoría epistemológica de la estructura bajo una concepción sistemática en donde la integración de elementos cumple funciones y configura estructuras. El conocimiento implica una interacción entre el conocer y el objeto conocido donde actúan factores genéticos, biológicos, psicológicos y culturales, influyendo todos en la



conceptualización y la categorización que se haga del objeto. Es necesario conocer el contenido significado de lo conocido (Hurtado León y Toro Garrido, 2007).

Por lo que, la metodología que se utiliza en el paradigma sistémico, consiste en métodos estructurales, comprensivos y orientados al descubrimiento de las estructuras o sistemas dinámicos que den razón de los efectos observados. Búsqueda de las significaciones de la función que los anime.

De tal modo, el conocimiento científico en los nuevos tiempos reúne las siguientes características, según Hurtado León y Toro Garrido (2007):

**a. Subjetividad:** no significa que el investigador tiene libertad para decir lo que quiere, dejándose llevar por sus prejuicios.

**b. Flexibilidad:** para generar conocimiento científico no se requiere de la aplicación estricta de un sólo método que pueda denominarse, como se ha hecho hasta ahora “método científico”, sino que existe libertad para usar variedad de métodos (métodos cualitativos).

**c. Particularidad:** El proceso para conocer es fundamentalmente inductivo, ya que se parte de situaciones específicas, casos particulares, fenómenos que afectan a grupos o comunidades, los cuales son estudiados en su totalidad, sin generalizar.

**d. Sustento en la razón dialógica:** los avances en la física y en la química han mostrado los errores de estas ciencias y por lo tanto, la necesidad de superar los parámetros determinados por la física clásica, sobre lo que se ha sustentado la racionalidad formal de la Modernidad.

**e. Verdad cualitativa:** para que los conocimientos sean válidos no será necesario someterlos a pruebas matemáticas y estadísticas, porque ahora lo verdadero es lo que se origina en el proceso de comunicación, en el diálogo, en la relación entre los distintos sujetos.

**f. Condición holística:** las características ya nombradas confluyen para hacer que ahora las formas de conocer no sean analítica, sino básicamente holísticas, integradoras, tolerantes, como lo es la comunicación.

En este contexto, es indispensable cuando se trata con estructuras dinámicas o sistemas que no se componen de elementos homogéneos y por lo tanto, no se le pueden aplicar las cuatro (4) leyes que constituyen en las matemáticas actuales sin desnaturalizarlos. En el enfoque sistémico, complejo y dialéctico las competencias y cualificaciones aluden a actuaciones integrales ante problemas y situaciones de la vida con idoneidad ética y mejora continua (Martínez Miguélez, 2016). Por lo tanto se privilegian los siguientes aspectos fundamentales:

- a. *Desarrollo de habilidades de pensamiento complejo*
- b. *Epistemología: compleja*
- c. *Métodos privilegiados: Investigación acción participante, sistematización de experiencias, etnografía educativa, entre otros*

En este sentido, la modalidad cualitativa de investigación en la nueva ciencia también reclama nuevos estilos y elementos de análisis para la investigación social, ya que el paradigma científico tradicional centrado en el realismo, el empirismo y el positivismo han alcanzado los límites de su utilidad en la gran mayoría de las áreas del saber, es así como cobra fuerzas la modalidad cualitativa.

#### 4.1.4.1. Características de la modalidad cualitativa

Entre las principales características de esta modalidad, según Hurtado León y Toro Garrido (2007), están:

- a. *Surge en el siglo XX, con la confluencia de un conjunto de teorías provenientes de la antropología social*
- b. *Su racionalidad se constituye a través de la experiencia hermenéutica buscando el sentido y significado dentro de su historicidad específica, interpretativa y comprensiva*
- c. *Rescata la subjetividad como forma de conocimiento*
- d. *El objeto de estudio es la estructura como totalidad conectiva*

- e. *La sistematización de la teoría se logra mediante el análisis comparativo de los datos recogidos, lo cual conduce a la proposición de teorías conceptuales e hipótesis que se van reformulando semanalmente hasta la saturación, es decir hasta que ningún hecho pueda contradecirlas*
- f. *Concepción interpretativa y comprensiva de la realidad*
- g. *Concepción cíclica de la investigación*
- h. *Desde la óptica de esta modalidad no existe un método único de investigación*
- i. *Las palabras y conceptos clave que definen y orientan su acción son: significado, contexto, perspectiva holística, cultura, interpretaciones y comprensión*
- j. *En conclusión, la modalidad cualitativa de investigación es fenomenológica (aceptación de los fenómenos tal como son percibidos, experimentados y vividos), inductiva, estructuralista, subjetiva, orientada a procesos y propia de la antropología social*

#### 4.1.4.1.1. Pensamiento complejo

Desde este entramado, el Pensamiento complejo consiste en una nueva racionalidad en el abordaje del mundo y el ser humano, donde se entretejen las partes y elementos para comprender los procesos en su interrelación, recursividad, organización, diferencia, oposición y complementación, dentro de factores de orden y de incertidumbre (Morín, 2000)<sup>13</sup>.

Por lo que, el pensamiento complejo, sistémico y dialéctico aborda el conocimiento como un proceso que es a la vez biológico, cerebral, espiritual, lógico, lingüístico, cultural, social e histórico, por lo cual se enlaza con la vida humana y la relación social, por lo tanto la construcción de conocimiento debe tener en cuenta las relaciones entre el hombre y la sociedad.

En el marco de lo antes señalado, el pensamiento complejo, sistémico y dialéctico es ante todo un pensamiento que relaciona (Morín, 2000). No se trata de abandonar los principios de las ciencias clásicas orden – separabilidad, lógica, sino, integrados en un esquema que es al mismo tiempo más amplio y más rico. No se trata de oponer un holismo global y vacío a un reduccionismo sistemático, se trata de incorporar lo concreto de las partes a la totalidad, articulando los principios de orden y desorden, de separación y de unión, de autonomía y de dependencia, que son al mismo tiempo complementarios, competidores y antagonistas en el seno del universo.

#### 4.1.4.1.2. Lógica dialéctica

De acuerdo a lo expuesto, *el uso del diálogo, de la lógica dialéctica*, establece un acercamiento a la vida cotidiana que hace mucho más comprensible el proceso de adquirir conocimiento y de hacer ciencia, ya que se identifica con el proceso natural de la vida diaria. En efecto, la mente trabaja dialécticamente como su forma normal de proceder. Toda cultura y toda lengua usan continuamente las ponderaciones dialécticas en su proceso de reflexión, que están muy lejos del simple principio de no contradicción de la lógica lineal o de la lógica matemática, lo cual indica que hay algo supracultural, inherente a la naturaleza humana.

Por ello, la lógica dialéctica es flexible, fluida e integra muchos puntos de vista; puede encontrar armonía en la contradicción y claridad en la complejidad, sin necesidad de caer, en el reduccionismo. El pensamiento complejo, sistémico y dialéctico es la antítesis de los estilos de pensamiento rígidos, dogmáticos y estereotipados. En efecto, la lógica dialéctica supera al pensamiento lineal y unidireccional (Martínez Miguélez, 2016). Por otra parte, reconoce la importancia del contexto, pero tiene también la capacidad de integrarlo todo en una visión holística y panorámica y superar las limitaciones de un determinado contexto o cultura, saltando, a través de la metáfora y los modelos, hacia otros posibles contextos.

Siguiendo estas consideraciones, el estudio de entidades emergentes transdisciplinarias requieren el uso de una

<sup>13</sup>La “complejidad” es un tejido (de complexus: lo que está tejido en su conjunto), “en efecto, hay complejidad cuando son inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo (como el económico, el político, el sociológico, el psicológico, el afectivo, el mitológico), y que tienen un tejido interdependiente, interactivo e inter-retroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo, el todo y las partes, las partes entre sí, la complejidad es, de hecho, la unión entre la unidad y la multiplicidad.”

lógica no deductiva ni inductiva, sino de una lógica dialéctica; en la lógica dialéctica las partes son comprendidas desde el punto de vista del todo y esta, a su vez, se modifica y enriquece con la comprensión de aquellas (Martínez Miguélez, 2008).

En efecto, la lógica dialéctica supera la causación lineal, unidireccional, explicando los sistemas auto-correctivos, de retroalimentación y proalimentación, los circuitos recurrentes y aun ciertas argumentaciones que parecieran ser “circulares”. Por lo tanto, es necesario enfatizar que resulta imposible demostrar la prioridad o exclusividad de una determinada disciplina, teoría, modelo o método (o cualquier otro instrumento conceptual que quiera usarse), para la interpretación de una realidad específica, especialmente cuando esas conceptualizaciones son muy simples o reducen esa realidad a niveles inferiores de organización como lo son los biológicos, los químicos o los físicos.

#### 4.1.4.1.3. Las características del currículo en el modelo educativo sistémico

El Modelo Educativo Sistémico (Tobón, 2010), hace énfasis en:

- a. *El mapa, matriz o malla curricular por PFAP y Unidades Curriculares*
- b. *Implementación con los participantes y las participantes: PFAP*

Los ejes centrales del enfoque sistémico, complejo y dialéctico, son los siguientes:

- a. *Las nociones antagónicas se unen sin perder su diferenciación y particularidad (principio dialógico), las cuales se excluyen y rechazan en el paradigma clásico.*
- b. *Los procesos se autoproducen y autoorganizan, en tanto los efectos producen causas y las causas producen efectos (recursión organizacional).*
- c. *Hay sistemas en los cuales la parte está en el todo, y, a la vez, el todo, está en cada una de las partes (principio hologramático).*
- d. *Se integran el objeto y el sujeto: el investigador (conceptualizador), es un observador que observa el objeto observándose a sí mismo.*
- e. *Los fenómenos tienen características regulares e irregulares dichas características interactúan en los procesos sociales dentro de una continua organización dada por el orden y el desorden.*
- f. *Se combina el análisis cualitativo con el análisis cuantitativo, ya que con números no se puede interpretar y con palabras no se puede describir con precisión.*
- g. *La realidad se concibe como un proceso en continuo cambio, por lo cual se debe tener flexibilidad en la forma de abordarla.*
- h. *El pensamiento complejo, sistémico y dialéctico no es holístico ni totalitario, busca ligar los elementos y fenómenos entre sí estableciendo sus relaciones y asumiendo sus diferencias.*
- i. *El pensamiento complejo, sistémico y dialéctico tiene una misión ética, promover el diálogo entre las ideas, favorecer el encuentro entre las personas y crear lazos de solidaridad, en procura de una tierra patria humanizada.*
- j. *El pensamiento complejo, sistémico y dialéctico no se opone al pensamiento simple, por el contrario, propone abordar la construcción del conocimiento desde el pensamiento que separa y que reduce junto con el pensamiento que distingue y que religa.*

#### 4.1.4.1.4. Fines del currículo bajo el enfoque sistémico, complejo y dialéctico

Los tres fines clave del currículo en la perspectiva socioformativa, según Tobón (2010), son:

**a. Proyecto ético de vida:** *es iniciar y sacar adelante proyectos de diversa naturaleza (personales, sociales, comunitarios, empresariales, culturales, recreativos, deportivos, ecológicos, científicos, entre otros), creando ideas, metodologías, fines, perspectivas y recursos y poniendo en acción esto en el contexto con ética. Esto significa que al final de todo el plan o programa de formación (educación básica, secundaria, media, universitaria, continua y permanente, entre otras), los participantes y las participantes deben verificar en su ser y en su vivencia real la realización de actividades efectivas que hacen algunas contribuciones a mejorar la existencia en todas sus formas.*

**b. Emprendimiento productivo y creativo:** *Es asegurar que los integrantes de la comunidad educativa vivan la vida*

con unos propósitos claros, desde el compromiso ético con sí mismo, los demás, los espacios animales y vegetales y el equilibrio y sostenibilidad ambiental – ecológica, buscando el bien propio y el bien colectivo con conciencia histórica y del porvenir.

**c. Competencias y cualificaciones:** es actuar de forma integral e idónea, para resolver o contribuir a resolver determinados problemas del contexto, con flexibilidad, pericia y compromiso ético. Esto llevaría necesariamente a un profundo cambio de paradigma de la educación y formación, en el sentido que ya no se trata solo de formar y aprender, sino de aprovechar los escenarios educativos como oportunidades reales para vivir mejor, ser felices y contribuir al bienestar socio ambiental.

#### 4.1.4.1.5. De la noción de la calificación a la cualificación

El dominio de las dimensiones cognitiva e informativa en los sistemas de producción industrial vuelve caduca la noción de la calificación profesional. Por lo general, el término se refiere a una capacidad manual”, como en el caso de los operarios, técnicos y otros, entendiéndose por calificación, la “Capacidad adquirida para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo satisfactoriamente” (Agudelo Mejía, 2002). Sin embargo, en la era industrial se tiende a privilegiar la competencia y cualificación personal, concebida como:

El reconocimiento formal de un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias profesionales de un trabajador o trabajadora con significación en el mundo del trabajo que pueden ser adquiridas mediante la formación y autoformación productiva, así como a través de su experiencia o práctica en ejercicio y en servicio, cuyos resultados pueden ser evaluados y validados formalmente por medio de un certificado en los planos internacional, nacional o sectorial. (Sequera, 2018: 2020)

Por ello, el progreso técnico modifica de manera ineludible las calificaciones que requieren los nuevos procesos de producción. A las tareas puramente físicas suceden tareas de producción más intelectuales, más cerebrales, como el mundo de las máquinas, su mantenimiento y supervisión, tarea, diseño, estudio y organización a medida que las propias máquinas se vuelven más inteligente y que el trabajo se *desmaterializa*. Con respecto a los operarios, la yuxtaposición de las tareas obligadas y del trabajo fragmentado sede ante una organización en *colectivo de trabajo* o grupo de proyecto, siguiendo las prácticas de las empresas japonesas; una especie de taylorismo al revés (Delors, 1996).

Bajo este contexto, las entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados requieren de trabajadores y trabajadoras que posean un conjunto de atributos o competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa, toma de decisiones y la de asumir riesgo, entre otros.

De acuerdo a lo antes señalado, las competencias se conciben como el conjunto de atributos, conocimientos, saberes, experiencias, habilidades, destrezas, actitudes y valores que posee un sujeto social protagónico (participante), para resolver problemas o transformar su ámbito, entorno, contexto, situación real de trabajo (determinado o específico), con una valoración ética de su quehacer, el cual debe ser investigativo, productivo, innovador, sostenido, sostenible y ecológico, articulándose o vinculándose con el encadenamiento productivo y las organizaciones socioproductivas comunitarias, públicas y privadas, a través de planes, proyectos de formación y autoformación productiva, para el desarrollo endógeno ecoproductivo, sostenido y sostenible de la nación.

#### 4.1.4.1.6. La realización o logro del participante

La realización o logro del participante se refiere a la descripción de lo que una persona debe ser capaz de hacer en el desempeño de una formación ecoproductiva, expresada mediante criterios de desempeño, el rango de aplicación, los conocimientos y comprensiones esenciales y las evidencias requeridas (SENA, 1999, p.4).

Por consiguiente, evidencia los comportamientos manifiestos, evidencias representativas, rasgos o conjuntos de rasgos observables del desempeño humano, que permiten afirmar que aquello que se ha previsto en el estándar ha sido alcanzado. Para definir las realizaciones o logros del participante (competencias y cualificaciones), es necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. *La estructura para la redacción de la realización o logro del participante es la siguientes: Verbo activo + objeto + condición/enunciado*
2. *La realización o logro del participante debe comprender los conocimientos, experiencias, aprendizajes, habilidades, destrezas, actitudes y valores, en un todo integrado*

3. *Determinar los criterios de desempeño que conducen al alcance de la realización o logro del participante, estableciendo mínimo tres (3) y máximo ocho (8) criterios de desempeño, para cada logro*
4. *Los ejes temáticos deben ser coherentes y congruentes con la realización o logro del participante, presentada, además debe comprender los ejes transversales pertinentes a la formación*
5. *Tener pertinencia con el ámbito, entorno, contexto, situación real de trabajo donde se desarrolla el proceso de formación y autoformación productiva*
6. *Las evidencias de desempeño deben tener correspondencia con los ejes temáticos y los criterios de desempeño*

#### **4.1.4.1.7. Los criterios de desempeño**

Se refieren a las pautas esenciales, para evaluar las realizaciones o logros del participante (competencias) a ser presentadas por el participante o la participante en una situación real y concreta de trabajo, integrando el aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, evidenciando en su hacer los ejes integrales de la formación, tales como: el trabajo productivo, cooperativo y liberador; la protección y conservación del ambiente; la defensa integral de la nación; las tecnologías libres; la investigación – creatividad – innovación; epistemología – metodología – teoría; la equidad de género; seguridad y salud en el trabajo; los valores éticos; el desarrollo endógeno; pensamiento complejo, sistémico y dialéctico y el método dialéctico – sistémico.

Asimismo, los criterios de desempeño permiten entender qué conoce, comprende y sabe hacer el participante o la participante, lo que exige una demostración de sus conocimientos y saberes, su capacidad de resolución de problemas, sus habilidades orales y sociales, entre otros aspectos. Para definir los criterios de desempeño es necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. *Para cada realización o logro del participante (competencia), establecer mínimo tres (3) y máximo ocho (8) criterios de desempeño*
2. *Los criterios de desempeño deben tener pertinencia con las realizaciones o logros establecidos en la Unidad Curricular*
3. *Deben reflejar los ejes transversales y conocimientos básicos relacionados al criterio de desempeño*
4. *La estructura para la redacción del criterio de desempeño son las siguientes:*
  - *Objeto + Verbo + condición/enunciado*
  - *Verbo + objeto + condición/enunciado*

#### **4.1.4.1.8. Estructura y ejecución del currículo bajo el enfoque sistémico, complejo y dialéctico**

Las principales estrategias para implementar el currículo bajo el enfoque sistémico, complejo y dialéctico en el INCES, siguiendo los referentes del pensamiento complejo, de la Quinta Disciplina y la teoría general de sistemas (Bertalanffy, 1976; Hurtado León y Toro Garrido, 2007; Maldonado García, 2010; Martínez Miguélez, 2016; Morin, 2000, 1999; Santiváñez, 2012; Senge, 1995; Tobón, 2010, 2006, 2005), será a través de:

##### **b. Trayecto de iniciación al trabajo productivo, cooperativo y liberador**

Consiste en construir todos los procesos y niveles educativos de forma articulada y concatenada que posibilite que los participantes y las participantes tengan continuidad en la formación y autoformación productiva y que alcance niveles cada vez más elevados. En concreto, consiste en articular los ciclos: educación primaria, secundaria, media, universitaria y educación continua y permanente, es decir, para toda la vida, con el fin de favorecer la efectividad de un nivel a otro.

El currículo por trayecto obligatorio contiene, según Tobón (2010):

- *Articulación con los diferentes momentos de formación y autoformación productiva*
- *La preparación de los participantes y las participantes en los trayectos, para que puedan afrontar con éxito los retos de la formación y aprendizaje en los trayectos siguientes, de tal manera que tenga una continuidad efectiva en los niveles siguientes o posteriores, hasta certificarse y egresar con las competencias y cualificaciones necesarias para afrontar los problemas en el contexto real del mundo del trabajo.*



- *La evaluación de los participantes y las participantes al inicio de cada trayecto puede tener una acreditación anticipada de las competencias y cualificaciones, que puede ser por el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio o equivalencias, para avanzar a grados, semestres o ciclos siguientes.*
- *El ofrecimiento de actividades de refuerzo de competencias y cualificaciones que se requieren para tener éxito en el nivel o trayecto en el cual se encuentra inscrito el/la participante y que se deben formar en procesos anteriores.*
- *La posibilidad de que en un trayecto se reconozcan estudios previos por su encadenamiento o vinculación, esto permite que los participantes y las participantes avancen más rápido en dicho trayecto.*

#### **b. Proyectos formativos y productivos**

El currículo desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico, se realizará a través de PFAP, los cuales son espacios de formación para aprender o contribuir a aprender al menos una competencia y cualificaciones del perfil productivo/laboral cualificado de egreso acorde con el modelo educativo institucional que se tenga. Los PFAP, pueden ser simples o altamente complejos. Son simples cuando aborda un problema muy concreto y conocido para los participantes y las participantes y son complejos cuando se enfocan en problemas que implican un número amplio de variables, exigen gestión de recursos y se abordan en procesos de incertidumbre.

Por ello, lo ideal es llegar a trabajar por PFAP, en todos los espacios del INCES, desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico, porque es flexible y puede ser abordado también mediante Unidades Curriculares, asignaturas integradoras, talleres, módulos o basarse en una combinación de estas diferentes metodologías. Lo esencial es que, independientemente de la metodología seguida, se aborden problemas del contexto.

#### **c. Prácticas y pasantías en la formación y autoformación productiva**

Otro componente estructural de gran relevancia en un currículo por competencias y cualificaciones desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico, lo constituye el establecimiento de prácticas y pasantías en diversos escenarios desde el inicio de cada trayecto o momento formativo con el fin de asegurar la formación y autoformación productiva y posibilitar el aprendizaje de las competencias y cualificaciones del perfil productivo/laboral cualificado de egreso. La experiencia en el trabajo por competencias y cualificaciones viene demostrando que el aprendizaje requiere necesariamente que los participantes y las participantes pongan en actuación sus competencias y cualificaciones en los contextos reales de trabajo en los cuales se soliciten y realicen pasantías a diversos entornos para reforzar dicho aprendizaje y generar transferencia de conocimiento científico, humanístico, técnico y tecnológico, vinculados al desarrollo endógeno, ecoproductivo, sostenido y sostenible.

#### **4.2. Método de proyectos**

El currículo desde el *enfoque sistémico, complejo y dialéctico*, se realizará mediante PFAP, Perfiles Productivos Laborales Cualificados, Planes de Estudios y Unidades Curriculares, a través del método de proyectos. A continuación, se presentan algunas definiciones del método de proyectos:

“Es una estrategia, un enfoque, una técnica de enseñanza - aprendizaje que otorga vital importancia tanto a la adquisición de conocimiento como el desarrollo de habilidades y destrezas, conocimientos y actitudes específicas, utilizando la resolución de problemas, o transformación como punto de partida para la producción e integración de estos nuevos e interdisciplinarios conocimientos” (Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, s/f y Morales y Lande, 2004) citado por Aguilar Párraga (2009, p.89).

“Debe entenderse como un proceso interactivo entre el aprendizaje y el mundo laboral, entre el individuo y el grupo. Las diferentes formas de autocontrol durante todo el proceso del proyecto hacen que los aprendices lleven a cabo un proceso permanente de reflexión sobre su forma de actuar (autodeterminación y responsabilidad propia de los mismos miembros del grupo)” (Tippelt y Lindemann, 2001, p.12).

“Es una estrategia de aprendizaje que vincula la enseñanza hacia el desarrollo de tareas de trabajo o temas complejos de modo integral y práctico, con la participación activa y autónoma de los alumnos. El método de proyectos les permite adquirir conocimientos y habilidades de forma autónoma y orientada a la práctica, además de desarrollar habilidades sociales” (SENA, 2008, p.8).

De acuerdo a lo señalado, para el INCES (2019) el método de proyectos:

“Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias orientadas en el “Aprender Haciendo”, como un proceso interactivo entre el aprendizaje y el mundo del trabajo con la participación activa de los participantes y las participantes, utilizando la resolución de problemas o transformación como punto de partida para la producción e integración de nuevos e interdisciplinarios conocimientos, vinculando el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser, de manera pertinente y con calidad”.

#### 4.2.1. Enfoque de proyectos

En este sentido, el método de proyectos es de carácter interdisciplinario y transdisciplinario, es decir, que a través de la realización de proyectos, se pueden incorporar distintas áreas de conocimientos, materias, disciplinas, procesos socioproductivos, entre otros. El carácter complejo de los proyectos como elemento funcional, permite trabajar de forma multi-instrumental, poliestratégica haciendo uso de toda la diversidad de técnicas, estrategias, procedimientos o métodos, convirtiéndolo en una estrategia integral e integradora.

Desde este entramado, el enfoque de proyectos para el currículo tiene su origen en el movimiento progresista del siglo XX John Dewey, principal defensor del progresismo, el cual articuló dos (2) argumentos principales dentro del movimiento: según Posner (2007).

1. *Un nuevo interés por los intereses y el desarrollo de los niños*
2. *La confianza en el poder de la educación para mejorar la sociedad*

Estos dos argumentos vienen juntos en la teoría progresista de la educación experimental, ejemplificados por el enfoque de un proyecto para la organización de un currículo. Los currículos centrados en el proyecto enfatizan las experiencias “dirigidas por el estudiante” con el “mundo real”, en particular en la vida social de la comunidad, más que en el contenido tradicional de la materia. A través de estas experiencias, los participantes y las participantes desarrollan sus intelectos, al igual que las actitudes críticas.

Vale decir, y tal vez lo más importante, es la participación significativa en la vida de la comunidad, habilita a los participantes y las participantes a tener control de sus vidas y hacer contribuciones a un bien más grande. Por lo tanto, la educación, como el método fundamental de reforma social, moldea a las personas que, en su momento moldearán a la sociedad.

Bajo este contexto, William Heard Kilpatrick, un educador de profesores y discípulo de Dewey en la primera década del siglo XX, tomó las ideas de su mentor y le dio una aplicación práctica en el enfoque de un proyecto, el cual permite la continuidad de la educación y su vinculación con el contexto real y diverso, estableciendo una relación entre el saber y el hacer. Resaltando como punto focal del enfoque de un proyecto, para el currículo educativo, a la comunidad y la sociedad más grande que rodea la escuela.

Por ello, los asuntos y problemas del mundo social proporcionan una fuente de tópicos para la enseñanza y el material para los proyectos educativos y las actividades. Esas actividades tienden a adoptar una forma interdisciplinaria, porque el enfoque de un proyecto requiere examinar los problemas o tópicos sociales, como unidades completas, usando información y habilidades de varias disciplinas.

Es necesario destacar, que los currículos centrados en un proyecto a menudo alientan a los participantes y las participantes con diferentes intereses y habilidades a trabajar juntos en la definición y estudio de un problema común; de este modo, los participantes y las participantes forman una comunidad democrática en miniatura.

#### 4.2.2. Características del método de proyectos

Las características de esta metodología centrada en la práctica (acción), se agrupan de la siguiente manera, según Tippelt y Lindemann (2001) y SENA (2008):

- a. *Afinidad con situaciones reales de trabajo*
- b. *Relevancia práctica*



- c. *Enfoque orientado a los sujetos de aprendizaje (participación activa)*
- d. *Enfoque orientado al producto (investigación, creación e innovación)*
- e. *Enfoque orientado al proceso*
- f. *Enfoque orientado a la acción*
- g. *Enfoque orientado a la solución de problemas*
- h. *Aprendizaje holístico-integral (significativo y colaborativo)*
- i. *Auto-organización*
- j. *Realización y construcción colectiva*

Las cuales se describen a continuación:

**a. Afinidad con situaciones reales de trabajo:** es decir, las acciones, tareas y problemas planteados tienen una relación directa con las situaciones reales del mundo del trabajo y la sociedad, como por ejemplo la identificación de aspectos de su comunidad o de su práctica laboral, con el objeto de contextualizar los contenidos.

**b. Relevancia práctica:** las acciones, tareas y problemas planteados son relevantes, para el ejercicio teórico y práctico de la profesión, disciplina o área de conocimiento que se alude, es decir, predominan las prácticas para la adquisición del aprendizaje.

**c. Enfoque orientado a los participantes y las participantes (sujetos de aprendizaje), es decir, participación activa:** refiere que la elección del tema del proyecto y la realización están orientadas a los intereses y necesidades de los participantes y las participantes (contexto).

**d. Enfoque orientado al producto (investigación, creación e innovación):** trata de obtener un resultado considerado como relevante y provechoso, el cual será sometido al conocimiento, valoración y crítica de otros sujetos sociales a través de la socialización y democratización del nuevo conocimiento.

**e. Enfoque orientado al proceso:** todo proyecto se estructura en varias fases de concretización. Son fases formales, que de forma independiente del contenido integral del objeto y del sujeto (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), determina la amplitud o complejidad del proyecto y que sirven de ayuda para la estructuración del proceso social del trabajo.

**f. Enfoque orientado a la acción:** en este enfoque los participantes y las participantes han de llevar a cabo de forma autónoma acciones concretas, tanto intelectuales como prácticas. En este sentido, es importante recordar que los resultados de aprendizaje sólo pueden observarse en la propia práctica, es decir, en la acción.

**g. Enfoque orientado a la solución de problemas:** el trabajo con proyectos es una forma de actuación integral o idónea de ejecutar un conjunto de actividades ecoproductivas, en el cual los procesos de solución de problemas se entienden como estrategias de aprendizaje.

**h. Aprendizaje holístico-integral (significativo y colaborativo):** el método de proyectos posibilita de forma activa y constructiva el desarrollo de un principio didáctico que integra numerosas competencias y cualificaciones (relacionadas con las áreas de conocimiento, los métodos, el aprendizaje, el entorno, las estrategias, entre otros), a través de la realización de actividades y procesos ecoproductivos, en las entidades (empresas) y centros de trabajo reales, es decir, contextualizados.

**i. Auto-organización:** la determinación de los objetivos-propósitos, la planificación, la realización y el control son en gran parte decididos y realizados por las y los sujetos sociales protagónicos (participantes).

**j. Carácter interdisciplinario:** a través de la realización del proyecto, se pueden combinar distintas áreas de conocimiento, materias y especificidades.

**k. Realización y construcción colectiva:** los sujetos sociales protagónicos (participantes) aprenden y trabajan de forma conjunta en la realización y desarrollo del proyecto. La formación por proyectos se puede llevar a cabo tanto con grupos reducidos de “cinco (5)” o más grandes “cien (100)” en función de:

- a. *Los propósitos y objetivos que se quieren lograr*
- b. *Los propósitos que se establecen en el plan de trabajo*
- c. *El nivel de conocimiento o capacidades que tenga un participante o una participante sobre el tema, actividad o proceso socioproductivo, es decir, en una fase concreta de realización del proyecto.*

#### **4.2.3. Ventajas del aprendizaje basado en proyectos**

El aprendizaje basado en proyectos presenta las siguientes ventajas en su implantación (Galeana, s/f, Instituto tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, 2000) citado por Aguilar Párraga (2009).

1. *Desarrolla habilidades, destrezas y competencias, tales como la colaboración, planificación de proyectos, comunicación, toma de decisiones, manejo del tiempo, organización, entre otros*
2. *La motivación va incrementando a medida que se va desarrollando el proyecto*
3. *Se integra el mundo académico con la realidad*
4. *Los participantes y las participantes hacen uso de habilidades mentales de orden superior a la memorización*
5. *Habilidades como la colaboración, comunicación, resolución de problemas, negociación, expresión de ideas y opiniones, entre otros, son internalizadas y utilizadas por los participantes y las participantes*
6. *Se generan conocimientos sobre diferentes disciplinas (interdisciplinaria)*
7. *Aumenta la autoestima y la autonomía de los participantes y las participantes*
8. *Manejo y dominio de la tecnología bajo un carácter práctico*
9. *El participante y la participante se convierten en un organizador, planeador y administrador de su tiempo y de su aprendizaje, investigador, comunicador, agente de cambio, e independiente*
10. *El docente pasa a ser un tutor, asesor, guía, consejero, evaluador, diseñador, facilitador*
11. *Convierte las deficiencias y debilidades en experiencias de aprendizaje*
12. *Se fomentan formas de aprendizaje investigativo/productivo*
13. *Se fomentan niveles superiores de aprendizaje (mediación, transferencia y formas de actuar orientadas a la resolución de problemas)*

Por lo que, el aprendizaje por proyectos, como estrategia didáctica, es el método que logra cubrir un mayor radio de acción de aprendizaje y facilita el desarrollo de una gran cantidad y diversidad de competencias genéricas, transversales y específicas desde una visión integral y no fragmentada, en el contexto real de trabajo. Por esta razón, el aprendizaje por proyectos se convierte, en una modalidad de formación que, más allá de la profesionalización de los participantes y las participantes, contribuye a su formación humana integral.

#### **4.2.4. Proyectos productivos**

“Son un conjunto de actividades concretas con la finalidad de desarrollar una actividad de tipo económico, fundamentalmente caracterizado por la creación de productos o la prestación de servicios” (Suárez y Mujica, 2011, p.85).

Desde esta definición, un proyecto productivo, es la búsqueda de una solución para un problema o una necesidad humana, con un esfuerzo temporal, para la creación de un producto o servicio. En este sentido, los proyectos productivos se deben hacer con un estudio muy a fondo, teniendo en cuenta la macroeconomía, el entorno y el contexto, ya que no es crear un bien o servicio, solo por crearlo sino teniendo en cuenta características tales como: para quien se va a dirigir el proyecto, en que aspecto se podría clasificar, que beneficios les puede traer a los usuarios/clientes, entre otros. Desde esta perspectiva, nace la importancia de tener una idea clara de lo que se quiere hacer y cómo se va hacer. Antes de empezar un proyecto productivo, se deben resolver las siguientes incógnitas ¿Qué se va a producir?, ¿Cómo se va a producir?, ¿Para quién se va a producir?

#### **4.2.5. Características de los proyectos productivos**

Los proyectos productivos tienen algunas características específicas que atienden la naturaleza de la actividad

hacia la cual se orienta, las cuales se pueden orientar hacia los siguientes criterios para caracterizar este tipo de proyectos, según Suárez y Mujica (2011):

1. **Atiende las iniciativas económicas:** generalmente surgen de iniciativas de habitantes de comunidades que se plantean la autogestión para satisfacer necesidades, o bien de emprender nuevas actividades económicas, o también para diversificar la ya existente.
2. **Genera beneficios:** cualquier actividad económica supone alcanzar ciertos beneficios que repercuten en las mejoras de las condiciones de vida de los emprendedores.
3. **Sostenido y sostenible en el tiempo:** la permanencia de un proyecto en el tiempo en cualquiera de sus dimensiones: social, política, económica, tecnológica, entre otros, depende de las previsiones hechas con anticipación en cuanto a medidas correctivas, así como la incorporación de criterios para medir las posibilidades de éxito.
4. **Transforman la realidad:** generan una actividad económica nueva, por lo tanto, nuevos empleos. Este sentido de transformación es indispensable en un proyecto productivo, pues con ellos se modifica el entorno local mejorando las condiciones de vida de sus habitantes.
5. **Transferibles:** la experiencia exitosa de un proyecto puede trasladarse a otras localidades permitiendo que un mayor número de individuos se beneficie.
6. **Adaptables y flexibles:** se refiere a la amplificación que debe prever en cuanto a la producción de bienes y/o servicios; una vez que la demanda de los usuarios/clientes así lo exijan.

#### 4.2.6. Clasificación de los proyectos productivos

Es necesario destacar, que la clasificación de los proyectos productivos es variada. Sin embargo, generalmente se hace referencia a la naturaleza de la actividad hacia la cual se orienta sobre la base de este criterio, de acuerdo a Suárez y Mujica (2011), se pueden clasificar de la siguiente manera:

1. Según el tipo de bienes y/o servicios que genera el proyecto, puede ser para:
  - a. *Generar bienes y/o servicios de consumo final*
  - b. *Generar bienes intermedios*
  - c. *Generar bienes de capital*
2. Según los sectores productivos donde se enmarcan, pueden ser:
  - a. **Proyectos agropecuarios:** *los relacionados con la producción animal y vegetal.*
  - b. **Proyectos industriales:** *relacionados con la actividad manufacturera, con la industria extractiva y el procesamiento de los productos derivados de la pesca, agricultura y cría de todo tipo de ganado.*
  - c. **Proyectos de infraestructura social:** *relacionados con la satisfacción de las necesidades de la población, educación, salud, redes de agua y alcantarillado.*
  - d. **Proyectos de infraestructura económica:** *los que coadyuvan con el buen funcionamiento de la actividad económica al proporcionarle ciertos insumos, bienes o servicios, de utilidad general, como lo son: energía eléctrica, transporte y comunicaciones.*
3. Proyectos de acuerdo al sector que los asume:
  - a. **Proyectos públicos:** *más que a la producción de bienes, estos proyectos se orientan a la producción de servicios, puesto que el alcance de los beneficios es de carácter colectivo, ejemplos de estos son los destinados a seguridad nacional, alcantarillado, plantas de tratamientos, entre otros.*
  - b. **Proyectos privados:** *los que generan bienes específicos cuyo valor y utilidad lo determina el consumo individual. Ejemplo de esto son los alimentos, ropa, calzado y todo lo que cotidianamente se consume de acuerdo a las posibilidades de cada quien.*
  - c. **Proyectos mixtos:** *pueden ser realizados tanto por el sector público como privado, tienen características de los dos (2) tipos de proyectos anteriores, puesto que el beneficio es tanto para particulares como para el colectivo de la sociedad. Ejemplo: el servicio de educación, salud, entre otros.*

#### 4.2.7. Estructura general de un proyecto formativo y productivo

A continuación se presenta la estructura formal de un proyecto formativo y productivo, según Suárez y Mujica (2011):

##### I. Primera fase: Análisis de la situación de la institución

- a. *Necesidades de la comunidad vinculadas a la institución*
- b. *Vinculación de los elementos curriculares con la naturaleza de los problemas detectados*
- c. *Personas involucradas y recursos financieros*
- d. *Financiamiento interno de la institución*
- e. *Recursos institucionales*
- f. *Comunidad educativa*
- g. *Posibilidades ciertas de aplicar soluciones a los problemas de la comunidad y el mundo del trabajo*

##### II. Segunda fase: Identificación de las necesidades y demandas para definir el problema

- a. *Investigación diagnóstica participativa*
- b. *Integración del grupo de investigación acción participativa*
- c. *Integración de la comisión de seguimiento*
- d. *Denominación de los miembros de la institución y representantes de los sectores público, privado y comunitario*
- e. *Recopilación de información sobre el aspecto a investigar*

##### III. Tercera fase: Elaboración del proyecto

- a. *Objetivo general*
- b. *Objetivos específicos*
- c. *Implementación de estrategias*
- d. *Recursos*
- e. *Tiempo de ejecución*
- f. *Responsables*
- g. *Medios de verificación de resultados*

##### IV. Cuarta fase: Ejecución de actividades, estrategias y tareas

En esta fase se desarrollan todas las actividades previstas, se orientan las estrategias y se designan tareas, todo comprendido en un cronograma debidamente ajustado a los requerimientos de tiempo necesarios para la ejecución del proyecto formativo y productivo.

#### 4.3. Métodos cualitativos de investigación recomendados, para la construcción de PFAP

##### 4.3.1. Método de Investigación-Acción-Participante (IAP)

Es el único indicado cuando el investigador no solo quiere conocer una determinada realidad o un problema específico de un grupo o colectivo, sino que desea también resolverlo o transformarlo. En este método los sujetos sociales investigados participan como coinvestigadores o investigadores participantes en todas las fases del proceso: planteamiento del problema, recolección de la información, interpretación de la misma, planificación y ejecución de la acción concreta para la solución del problema, evaluación posterior sobre lo realizado, entre otros.

El fin principal de estas investigaciones no es algo exógeno a las mismas, sino que está orientado hacia la concienciación, desarrollo y emancipación de los grupos o colectivos estudiados y hacia la solución de sus problemas en realidades o contextos determinados.

La Investigación-Acción-Participante (IAP), tiene las siguientes características:

- a. *Integra el sujeto y el objeto, en tanto al directivo, al docente, a los participantes y las participantes, son investigadores que se observan a sí mismo observando sus prácticas pedagógicas y las de otros*
- b. *Las metas del proceso investigativo se construyen de manera colectiva, es decir, de manera participativa con los integrantes de la comunidad educativa y del entorno sin imposición*
- c. *Integra saberes académicos con saberes del contexto*
- d. *Se lleva a cabo en colectivo, redes o escenarios de trabajo ecoproductivo colaborativo*
- e. *Es un proceso recursivo continuo, es decir, no finaliza en ninguna etapa (es de espiral)*
- f. *Es una actividad llevada a cabo por los mismos directivos, docentes, participantes, sujetos sociales institucionales y comunitarios, quienes asumen de forma integral tres (3) roles:*
  1. *Investigadores*
  2. *Observadores participantes*
  3. *Gestores de la formación y autoformación productiva (educación continua y permanente), es decir, para toda la vida*
- g. *Se busca detectar esquemas, representaciones o modelos mentales implícitos que llevan a prácticas pedagógicas no pertinentes o que bloquean el cambio, y se registra la forma cómo se modifican para facilitar la mejora, investigación, creación e innovación en el contexto.*
- h. *Se basa en el registro sistemático de las actividades académicas por medio de un trabajo de campo (cuaderno o diario de sistematización de experiencias), tales como: investigaciones, reflexiones, críticas, aportes, creaciones, innovaciones, entre otros.*
- i. *El análisis sobre las prácticas directivas, docentes, de los participantes, las participantes, sujetos sociales institucionales y comunitarios, tiene como base un determinado marco conceptual referencial.*
- j. *Tanto el proceso como los resultados se sistematizan y se socializan, es decir, se publican para que orienten a otros colectivos de formación y autoformación productiva y esto contribuye a adquirir nuevo conocimiento pedagógico, igual que ocurre con otros métodos de investigación.*

En el desarrollo curricular permanente es ideal utilizar el método de la Investigación-Acción-Participante (IAP), para adquirir conocimiento sólido y sistematizar los procesos de cambio en la práctica docente a medida que se investiga.

Es importante señalar, que la Investigación-Acción-Participante (IAP), es un proceso dinámico, que puede ser abordado de diferentes formas, por lo que no tiene pasos previamente establecidos, es decir, no necesariamente se dan de manera lineal, sino que hay entre ellos una interacción dialéctica.

#### **4.3.1.1. Pasos para la Investigación-Acción-Participante (IAP)**

A continuación se presentan los pasos para la Investigación-Acción-Participante (IAP), según Hurtado León y Toro Garrido (2007):

**a. Diagnóstico:** es también llamado diagnóstico participativo, porque en él, como en todo proceso de investigación, deben intervenir los miembros de la comunidad. Es la etapa en la cual se identificará el problema, se recogerán y procesarán todas las informaciones referentes a él. Vale decir, que la segunda parte del diagnóstico es la del procesamiento de la información que se realizará mediante el levantamiento de gráficos, láminas y todo el material necesario y en discusiones y conversaciones con todos los participantes del proceso.

**b. Planificación:** una vez reflejado el diagnóstico y decididas las formas mediante las cuales se enfrentará el problema, el equipo de investigadores y el grupo de participantes deberán proceder a la planificación de las acciones a tomar, para la cual deberán tomar en cuenta todos los factores que puedan influir como: tiempo que se dispone, los recursos económicos, las personas dispuestas a participar en el trabajo, el tipo de problema a enfrentar, entre otros.

Una vez realizada la planificación, debe ser presentada a la comunidad y discutida por el mayor número posible



de personas, con el fin de ser conocida por todos, criticada, corregida y aprobada, luego de lo cual podrá y deberá ponerse en práctica. Es necesario señalar que esta planificación no es rígida de ser necesario se irá corrigiendo y aprobando durante el proceso.

**c. Ejecución:** es la fase de puesta en práctica de los planes acordados, del enfrentamiento con el o los problemas, es la que permite el conocimiento más profundo de la realidad, pues ésta sólo se logra cuando se intenta transformarla.

**d. Evaluación:** la investigación-acción-participante tiene una fuerte fundamentación dialéctica, por ello es tan dinámica y no es de extrañar que cuenta como una parte importante del proceso, con la evaluación del mismo. Para efectos didácticos, esta etapa se presenta como posterior a la ejecución, pero en general hay simultaneidad entre las distintas etapas, pues, constantemente se están evaluando los planes y las ejecuciones, haciendo las correcciones necesarias.

**e. Sistematización:** es un trabajo que corresponde básicamente al equipo de investigadores y que consiste en realizar una discusión y reflexión sobre todo el trabajo realizado y una reconstrucción del mismo que le permitirá “tener una visión más global y profunda de la muestra práctica, con el fin de obtener conclusiones que servirán en el futuro”.

#### 4.3.1.2. Ventajas del método Investigación-Acción-Participante (IAP)

La Investigación-Acción-Participante (IAP), a juicio de Jorge Murcia (1990) citado por Hurtado León y Toro Garrido (2007). Tiene ciertas ventajas tales como:

**a.** La organización y movilización de los adultos y las adultas con base en sus intereses detectados por ellos mismos y un aumento en la motivación para participar en la solución de sus situaciones problemáticas. Acepta y promueve el desarrollo de competencias en los sujetos sociales.

**b.** Permite integrar en el proceso a los miembros de una comunidad como investigadores activos, en vez de tomarlos como objetos investigados.

**c.** Facilita la libre circulación de la información, el conocimiento y la dinámica entre los diferentes participantes.

**d.** Eleva el nivel del pensamiento crítico, entre todos los que estén implicados, a través de este proceso de examen, crítica y de investigación.

**e.** Como en la investigación-acción no hay mucho énfasis en el empleo de instrumental técnico de estadísticas y de muestreo, permite su aplicación por parte de un personal de formación media.

**f.** Además, ofrece otras ventajas derivadas de la práctica misma: permite por parte del investigador y de los grupos involucrados, la generación de nuevos conocimientos, promueve la movilización y el reforzamiento de las organizaciones de base en el análisis crítico de las necesidades y las opciones de cambio y transformación.

#### 4.3.2. Sistematización de experiencias de los PFAP

La sistematización es la acción re-creadora de los procesos de manera retrospectiva y reconstruccionista, que cumple con el propósito de describir una experiencia, profundizar en su estudio y comprensión, además de precisar las coordenadas epistémicas que conforman su identidad teórica (Barrera Morales, 2010). Se considera la **sistematización de experiencias** como el producto de la información recabada o levantada en la indagación permanente del contexto ecoproductivo en los ámbitos comunitarios, públicos y privados, que se categoriza y caracteriza, a través de la triangulación de la información obtenida en la observación participativa y directa, el cruce o contrastación de los  *criterios, acciones, estilos, modalidades, lineamientos, normativas, metodologías, métodos, estrategias, instrumentos, técnicas, herramientas, procesos, procedimientos, entre otros*, aplicados en la investigación cualitativa y cuantitativa a los sujetos sociales protagónicos (participantes).

Vale señalar que, la sistematización de las experiencias recabadas durante la investigación e indagación de los contextos productivos y comunitarios, facilitará la identificación de los aportes en relación a los ejes temáticos (conocimientos, procedimientos, conceptos y actitudes), que servirán de generadores y mediadores de conocimientos y saberes, lo que permitirá viabilizar y visibilizar problemas susceptibles a ser resueltos, a través de PFAP, en sus diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva.

##### 4.3.2.1. Pasos para la sistematización de experiencias

Desde este marco, la sistematización de las experiencias del PFAP, se configura en ocho (8) pasos (Barrera

Morales, 2010), teniendo en cuenta que, se cubren en tres (3) momentos: antes, durante y después, los cuales se enuncian a continuación:

1. *Selección*
2. *Propuesta de formación*
3. *Descripción*
4. *Teorización*
5. *Análisis*
6. *Conclusiones*
7. *Informe*
8. *Difusión (socialización).*

**1. Selección:** está referida a la elección del evento, experiencia o práctica a ser sistematizada.

**2. Propuesta de formación:** tiene que ver con la elaboración y formalización de la propuesta de sistematización y ésta se cumple, a través de la elaboración del PFAP.

**3. Descripción:** tiene como objetivo dar a conocer el evento, experiencia o práctica en todas sus características y rasgos posibles.

**4. Teorización:** consiste en la precisión de la teoría que corresponde a la experiencia sistematizada. Sin embargo, su descubrimiento no ocurre en los mismos términos, mediante los cuales se describen los hechos. Es otra manera de conocer el evento, experiencia o práctica en sí, es construir y reconstruir conocimiento, a partir de la percepción, comparación, contrastación, análisis, organización y relaciones que se establecen entre los distintos elementos.

**5. Análisis:** se corresponde a la actividad referida a conocer las características y cualidades de la teoría, una vez explicitada y a la correspondiente crítica. El análisis es una actividad eminentemente descriptiva, a partir de los aspectos que conforman, en este caso la teoría.

**6. Conclusión:** constituye un paso muy significativo de la sistematización. El efecto conclusivo produce una especie de cierre gestáltico, que permite apreciar en toda su magnitud el esfuerzo realizado y el sentido de lo que emerge de ese trabajo.

**7. Informe de sistematización:** debe ser presentado formalmente ante las colectividades de donde se origina la sistematización. Como en el caso de sistematizaciones que ocurran en ambientes comunitarios, académicos, entidades (empresas) y centros de trabajo públicos, privados e institucionales.

**8. Difusión (socialización):** se corresponde a la forma de compartir el conocimiento y esto significa dar a conocer la experiencia, la teoría, los aportes y las conclusiones. Con la difusión se asegura que el trabajo ayude a configurar el acervo cultural y se comuniquen los aportes que la experiencia genera.

Por lo que, el proceso de sistematización de experiencias requiere el uso de técnicas cualitativas y cuantitativas, superando la dicotomía que presentan algunos teóricos de la investigación, entendiéndose lo cualitativo como la cualidad, que conlleva descripciones y semantizaciones y lo cuantitativo como la cantidad, es decir, el uso de categorías numéricas.

Bajo este contexto, el proceso de sistematización de experiencias se realiza durante el proceso de construcción, desarrollo y ejecución del PFAP, con los aportes de todos los sujetos sociales comunitarios e institucionales, que intervienen en dicho proceso; en pro de contribuir con el mejoramiento continuo de los procesos de formación y autoformación productiva.

#### 4.3.2.2. Criterios fundamentales para la sistematización de experiencias

La sistematización de experiencias, debe tener en cuenta tres (3) criterios fundamentales para su abordaje, los cuales se enuncian a continuación:

1. **Preparación:** se corresponde a lo cosmológico a la forma ordenada, organizada de acercarse a un evento,



implica obtener información previa, elaborar la propuesta de sistematización (anteproyecto – proyecto), elaboración anticipada de materiales y consultas que se deban hacer, y lo teleológico ocurre cuando el sistematizador no sabe qué experiencia asumir, por lo que acude a la exploración a fin de observar directamente la realidad y en ese proceso identifica las opciones con las que cuenta. De esta manera elige que hacer y decide de qué manera proceder.

**2. Participación:** se refiere al nivel de protagonismo del (la) sistematizador (a) y de los vivenciadores y vivenciadoras de la experiencia, a veces unos son observadores más no son participantes en el ejercicio sistematizador. Es importante señalar, que no son las personas que se sistematizan sino las experiencias y el conocimiento que cada uno contiene.

**3. Perspectiva de análisis:** tiene que ver con el rasgo distintivo, tanto analítico como interpretativo, es decir, reflexivo desde los cuales se observa el evento a sistematizar.

#### 4.3.3. Método etnográfico

El método etnográfico “es en principio un método que procura la recopilación más completa y exacta posible de la información necesaria para reconstruir la cultura y conocer los fenómenos propios de comunidades y grupos muy específicos” (Hugo Cerda, 1991) citado por (Hurtado León y Toro Garrido 2007, p.133).

##### 4.3.3.1. Características del método etnográfico

Las características del método etnográfico, según Hurtado León y Toro Garrido (2007) son las siguientes:

1. **Holística:** describe los fenómenos de manera global en sus contextos naturales, porque lo particular puede entenderse en relación a su contexto
2. **Su condición naturista:** el etnógrafo centra su actuación en el ambiente natural. Observa, escucha, habla y anota
3. **Usa la vía inductiva:** se apoya en las evidencias para sus concepciones y teorías, y en la empatía y habilidad general del investigador para estudiar otras culturas
4. **Es fenomenológica:** estudia los significados desde el punto de vista de los participantes y las participantes
5. **Los datos aparecen contextualizados:** Las observaciones se sitúan dentro de una perspectiva más amplia y en su contexto histórico y geográfico
6. **Libre de juicios de valor:** el etnógrafo abandona las preconcepciones frente a los fenómenos observados; tampoco parte de una concepción teórica previa y evita emitir juicios de valor sobre lo observado
7. **El uso prevaeciente de la observación participante:** incorpora como coinvestigadores a algunos de los sujetos estudiados y evita que el investigador manipule variables

##### 4.3.3.2. Proceso de investigación en la etnografía

Es flexible, como suele suceder en la investigación cualitativa y se inicia sin el establecimiento de hipótesis previas, con lo que se busca evitar los prejuicios. Aun cuando el investigador puede utilizar diversas acciones y estrategias de acuerdo a la dinámica de la investigación que pueden resumirse en cuatro (4) fases medulares, según Hurtado León y Toro Garrido (2007):

- I. **Primera:** se plantean las cuestiones relativas a la investigación y marcos teóricos preliminares y se selecciona un grupo para el estudio
- II. **Segunda:** se enfrentan los problemas del acceso del grupo o comunidad, la elección de los informantes clave
- III. **Tercera:** se realiza la recogida de la información
- IV. **Cuarta:** se analiza e interpreta la información obtenida

##### 4.3.3.3. Técnicas y estrategias metodológicas utilizadas en la investigación etnográfica

La etnografía utiliza múltiples y variadas técnicas y estrategias, pero pone énfasis en el uso de estrategias interactivas como: la observación participante, las entrevistas, los instrumentos diseñados por el investigador y el análisis de documentos que a continuación se describen, según Hurtado León y Toro Garrido (2007).

1. **Observación participante:** implica que el investigador se introduce en la comunidad o grupo que se propone a estudiar. Involucrarse significa hacerse partícipe de la vida comunitaria, es decir, “complicarse” en las acciones propias de la comunidad que se está observando.
2. **Las entrevistas:** una vez que el informante ha accedido a ser entrevistado debemos ganarnos su confianza, por ello debemos ser claros en cuanto a los fines de la investigación.

#### 4.3.3.4. Técnicas e instrumentos

1. **Diario de campo:** consiste en el registro y análisis de acontecimientos realizados en el marco de una actividad, teniendo como base unos determinados criterios acordados previamente entre el facilitador, facilitadora y participantes, según lineamientos institucionales. Esta técnica aporta evidencias sobre la construcción de las competencias fundamentales en torno a aspectos, tales como, modificación de creencias, desarrollo de habilidades de pensamiento, puesta en acción de actitudes, interpretación de la realidad y resolución de problemas.

2. **Cuestionarios de preguntas abiertas:** son instrumentos que tienen como finalidad determinar el grado de conocimiento mediante preguntas abiertas, las cuales exigen que la parte evaluada escriba la respuesta, describa hechos y los explique. Este tipo de cuestionarios favorece la expresión de ideas, la elaboración de argumentos, la creatividad y el análisis conceptual.

#### 4.3.4. Método biográfico o historia de vida

El método biográfico o de historia de vida también ha sido llamado: relatos de vida, historia oral, testimonio de vida, enfoque biográfico y de otros modos; en todo caso no es un método nuevo, ha existido como parte de los paradigmas no dominantes, mantenidos al margen por la concepción cuantitativa de la ciencia. En la actualidad, al imponerse la racionalidad dialógica, este método surge con gran fuerza porque obedece a dicha racionalidad (Hurtado León y Toro Garrido, 2007).

Se aconseja este método para los estudios longitudinales de ciertos grupos sociales, donde la versión diacrónica de la realidad constituye una gestalt en el tiempo que no se puede fraccionar sin perder las relaciones esenciales que la configuran como tal. Se concentran en familia y a veces en una sola persona, estudiada a lo largo de un amplio periodo de vida (Martínez Miguélez, 2008).

##### 4.3.4.1. Características del método biográfico o historia de vida

Entre las características podemos enunciar, según Hurtado León y Toro Garrido (2007) las siguientes:

- a. *Rechaza los paradigmas hegemónicos. Existen variedad de teorías representadas en este método y diferentes escuelas de pensamiento lo utilizan*
- b. *Reivindica la cotidianidad como respuesta a la historia oficial o de protagonistas que ha omitido la verdadera historia porque todos los individuos tienen derecho a ser relatados, investigados*
- c. *Puede aplicarse a gran diversidad de temas como: lo vivido, los valores, los conflictos de roles, los modos de vida, estructuras de producción y otros*
- d. *La relación que se establece entre el investigador y el investigado se diluye*
- e. *El criterio de certeza en el sujeto o los sujetos investigados, independientemente de que se trate de un relato único o de varios relatos*
- f. *El informe o documento producido al utilizar el método biográfico o historia de vida puede ser fácilmente comprendido por el público no especializado*

##### 4.3.4.2. Proceso de la investigación del método biográfico o historia de vida

Como todo método interpretativo el biográfico o historia de vida también es muy flexible y dinámico, por lo tanto los pasos que se indican en esta normativa son sólo una guía o ruta para los futuros investigadores (Hurtado León y Toro Garrido 2007; Martínez Miguélez, 2008):

1. *Selección del sujeto o los sujetos investigados*
2. *Realización de la entrevista*
3. *Transcripción y análisis de la información*

### **1. Selección del sujeto o sujetos investigados**

Generalmente el investigador parte del interés por algún tema o asunto sobre el cual comienza a recopilar y levantar información con alto valor del hecho investigativo. Esta actividad lo llevan a contactar y relacionarse con la (s) persona (s) que podría (n) poseer un acervo pertinente de información al respecto.

### **2. Realización de la entrevista**

Algunas recomendaciones que hace Martínez Miguélez (1991) citado por Hurtado León y Toro Garrido (2007):

- a. *La actitud general del investigador será la de un “oyente benévolo” con mente abierta y receptiva*
- b. *Más que formular preguntas, el entrevistador tratará de hacer hablar libremente al entrevistado*
- c. *Presentará todos los aspectos que quiera explorar con la investigación, agrupados en una serie de preguntas generales*
- d. *El cuestionario debe ser sólo una guía para la entrevista (cuyo orden debe ser flexible), es decir, el entrevistado debe sentirse co-investigador*
- e. *No se debe dirigir la entrevista: el sujeto aborda el tema como quiera y durante el tiempo que desee, sin emitir juicio de valor por parte del, entrevistador*
- f. *No interrumpir nunca el curso del pensamiento del entrevistado: que agote todo lo que tiene en la mente*
- g. *Invitarlo a que diga más o profundice más en el tema sobre los aspectos de mayor relevancia e interés*
- h. *Que el sujeto se sienta en plena libertad de tratar otros temas que le parezcan relacionados con el abordado expresamente*

### **3. Transcripción y análisis de la información**

Para el análisis de la información se recomienda: organizar y clasificar el material por temas o de acuerdo a los criterios establecidos que faciliten su análisis, para posteriormente proceder a su evaluación y contrastación, según Córdova (1991) citado por Hurtado León y Toro Garrido (2007):

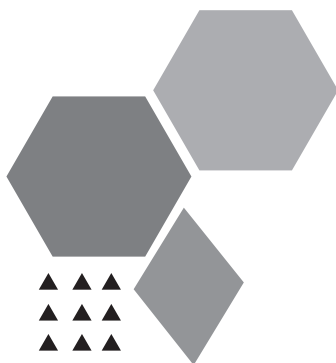
- a. *Asegurar la consistencia interna de cada entrevista, para lo cual hay que leerla como un todo integrado y asegurarse de su comprensión*
- b. *Revisar otras fuentes orales y escritas que faciliten la comprensión del material*
- c. *Contextualizar la evidencia, los movimientos sociales y otros aspectos generales que aludan al entrevistado*

**Asimismo, se recomienda también:**

- a. **Lectura factual:** *consiste en la sucesión cronológica de los hechos de acuerdo a temporalidades distintas: 1. Un tiempo medio y de ritmo moderado; 2. Un tiempo corto y rápido y finalmente 3. Un tiempo largo y lento*
- b. **Lectura temática:** *en ella no se toma en cuenta el tiempo, sino los diferentes tiempos y aspectos importantes que aparecen en la vida del narrador*
- c. **Lectura simbólica:** *es una síntesis de las dos anteriores*

Vale señalar, que existen diversas y diferentes formas y métodos de realizar la interpretación, procesamiento y análisis en la biografía o historia de vida, así como de elaborar el informe final para tales fines.





## Capítulo 5

# El Perfil productivo/laboral del PFAP



## Capítulo 5. Perfil productivo/laboral cualificado del PFAP

### El perfil productivo/laboral cualificado

“Se refiere al conjunto de atributos interdependientes e inseparables de conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, actitudes, valores, principios y comprensión, que posee un sujeto social protagónico (participante), para resolver problemas o transformar su ámbito, entorno o contexto real y diverso, con una valoración ética en su quehacer, el cual debe ser investigativo, productivo, creativo, innovador, sostenido, sostenible y ecológico, articulándose o vinculándose con las entidades (empresas), centros de trabajo, instituciones educativas y comunidades organizadas, a través de planes y proyectos para el encadenamiento productivo nacional e internacional, en función de consolidar la soberanía económica del país y garantizar su justa distribución” (INCES, 2019).

*Los procesos de formación y autoformación productiva, de acuerdo a la ocupación o perfil productivo/laboral cualificado a desarrollar, contemplan la descripción del perfil productivo/laboral cualificado genérico y el perfil productivo/laboral cualificado de egreso, los cuales se describen a continuación:*

**1. Perfil productivo/laboral cualificado genérico:** es el conjunto de atributos que engloba capacidades referidas principalmente a la interacción humana y pueden ser comunes a varias ocupaciones, por ello también se denominan competencias transversales, tales como: manejo de las aplicaciones de ofimática, seguridad y salud en el trabajo, manejo de idiomas, entre otros. Asimismo, se refleja un perfil genérico de ingreso, el cual se refiere a las condiciones mínimas que deben poseer los participantes y las participantes, para optar a la formación y autoformación productiva, así como a la acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, Por ejemplo: dominio de las operaciones matemáticas, edad determinada, ortografía y redacción, entre otros.

Los responsables y las responsables de los diferentes programas del instituto, deben plantear los mecanismos técnicos y administrativos, para que los sujetos sociales protagónicos (participantes) puedan incorporarse a los procesos de formación y autoformación productiva, estableciendo articulación con diferentes instancias del instituto o entes externos con competencias y atribuciones en la materia, tales como: incorporación al bachillerato productivo del INCES, trámites para el certificado de salud, incorporación en la Misión Robinsón, trámites de cedulación, nivelación y/o complementación de los saberes previos requeridos, entre otros.

**2. Perfil productivo/laboral cualificado de egreso de la formación y autoformación productiva:** comprende las características deseables y las condiciones factibles que se pretenden que la o el sujeto social protagónico (participante), alcance con la formación y autoformación productiva realizada. Este perfil constituye la representación de las nuevas exigencias en el mundo del trabajo, las cuales se evidencian en la conformación de los planes de estudios y las competencias (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a desarrollarse durante el PFAP.

Desde este entramado, la elaboración perfil productivo/laboral cualificado de egreso de la formación y autoformación productiva vincula los planes de estudios con las ocupaciones productivas, de acuerdo a los requerimientos, necesidades y líneas de investigación, identificadas en la indagación e investigación de contexto productivo y comunitario permanente, realizada en la formulación del PFAP. El perfil productivo/laboral cualificado de entrada y salida, así como el plan de estudios, estarán orientados a la resolución de problemas o transformación de un contexto o situación real de trabajo, identificado en los sectores: comunitarios, públicos y privados.

#### 5.1. Clasificación del perfil productivo/laboral cualificado de egreso

El perfil productivo/laboral cualificado de egreso de la formación y autoformación productiva en el INCES, se clasifica en:

1. *Perfil ocupacional cualificado*
2. *Perfil productivo/laboral cualificado*
3. *Perfil de competencias y cualificaciones*

**1. Perfil ocupacional cualificado:** se refiere a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), que debe demostrar la o el sujeto social protagónico (participante), en los roles y funciones que realiza en la entidad (empresa) o centro de trabajo público y privado, adaptados a las exigencias del Plan

de Desarrollo Económico y Social de la Nación, enmarcado en las Políticas de Desarrollo Productivo (PDP); La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

**2. Perfil productivo/laboral cualificado:** describe las características y funciones del cargo o puesto de trabajo, en el cual la o el sujeto social protagónico (participante), debe demostrar las competencias y cualificación (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), adquiridas en el proceso de formación y autoformación productiva.

**3. Perfil de competencias y cualificaciones:** se refiere a las capacidades y cualidades (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), que desarrollará la o el sujeto social protagónico (participante), en el proceso de formación y autoformación productiva, para resolver problemas o transformar su ámbito, entorno o contexto real y diverso, articulándose o vinculándose con las entidades (empresas), centros de trabajo públicos, privados y comunidades organizadas.

## 5.2. Aspectos técnicos necesarios para la construcción del perfil productivo/laboral cualificado del PFAP

La determinación del perfil productivo/laboral cualificado está condicionada a la naturaleza, vigencia y demanda de las competencias asociadas a la formación y autoformación productiva: la naturaleza está relacionada a los conocimientos inherentes de la ocupación productiva, la vigencia se refiere a las características emergentes, en cuanto a los avances científicos, técnicos y tecnológicos de la ocupación, área y campo ocupacional. Por lo que, la demanda responde a las Políticas de Desarrollo Productivo (PDP) del país, tomando como referente la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la CEPAL (2016).

El perfil productivo/laboral cualificado en el PFAP, se determina a partir de los siguientes elementos fundamentales (INCES, 2014; CEPAL, 2016):

- a. *Requerimientos y necesidades de los sujetos sociales protagónicos (participantes)*
- b. *Requerimientos y necesidades de las entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados*
- c. *Ejes transversales de la formación y autoformación productiva*
- d. *Identificación de perfiles productivos/laborales cualificados y/o profesionales a nivel nacional e internacional: movilización de conocimientos, saberes y haceres*
- e. *Competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), resultados y productos esperados*
- f. *Identificación del ámbito, entorno, contexto productivo y comunitario*
- g. *Políticas públicas e institucionales enmarcadas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación y las Políticas de Desarrollo Productivo (PDP) del país, definidas en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*

## 5.3. Referentes utilizados para la investigación del perfil productivo/laboral cualificado del PFAP

Los referentes sugeridos para la investigación del perfil son: 1. Documentos de fuentes primarias de información; 2. Conocedoras y conocedores del estado del arte y 3. Las entidades (empresas) o centros de trabajo públicos y privados:

1. En la categoría documentos de fuentes primarias de información se encuentran:

- a. *Planes de la nación*
- b. *Legislación y normativa vigente inherentes a la ocupación, área y campo ocupacional productivo*
- c. *Documentos del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo*
- d. *Planes Estratégicos del ente Rector de la ocupación*
- e. *Documentos del ente Rector de la ocupación*
- f. *Clasificador de Ocupación Venezolana/Instituto Nacional de Estadísticas (INE)*
- g. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)*
- h. *Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE)*



- i. *Manual descriptivo de cargos*
  - j. *Manuales y organización de cargos y funciones*
  - k. *Documentos Curriculares*
2. En la categoría conocedores y conocedoras del estado del arte se incluye:
- a. *Trabajadores y trabajadoras con reconocida experiencia en la ocupación, área o campo ocupacional productivo*
  - b. *Profesionales de la ocupación, área y campo ocupacional productivo*
  - c. *Maestros (as) Técnico Productivo y Promotores (as) Técnico Productivo del área de conocimiento o área ocupacional*
  - d. *Trabajadores y trabajadoras de las Instituciones educativas que cuentan con formaciones en el perfil productivo/laboral cualificado a ser determinado*
  - e. *Trabajadores y trabajadoras de los entes rectores en el área de conocimiento*
3. La categoría entidades (empresas) y centros de trabajos públicos y privados, presenta información referente a:
- a. *Características de la estructura productiva*
  - b. *Eslabones de la cadena productiva*
  - c. *Habilidades, competencias y cualificaciones requeridas en el perfil productivo/laboral cualificado*
  - d. *Avances e innovaciones tecnológicas en el área productiva*

Desde este tejido, la investigación del perfil productivo/laboral cualificado de la formación y autoformación productiva, se realiza con el uso de criterios, acciones, estilos, modalidades, lineamientos, normativas, metodologías, métodos, estrategias, instrumentos, técnicas, herramientas, procesos, procedimientos, entre otros, que permitan obtener las características vigentes y emergentes de la ocupación en estudio, así como sus actividades y productos. Esta investigación contemplará las metas, funciones, cualificaciones o competencias básicas, genéricas y específicas, así como las condiciones de trabajo y otros aspectos relevantes, tales como: el propósito principal de la entidad (empresa) o centro de trabajo público y privado, sus objetivos, características y cadena productiva del área y campo ocupacional. La recopilación de la información servirá de insumo, para la elaboración del plan de estudios del PFAP.

#### **5.4. El mapa, matriz o malla curricular, el plan de estudios y trayectos de formación y autoformación productiva en los PFAP**

##### **5.4.1. El mapa, matriz o malla curricular**

Es una representación gráfica que evidencian los componentes y Unidades Curriculares. Estos requieren de estudio a partir de la ubicación en períodos o momentos. Es el primer componente del plan de estudios y el mismo se entiende como la organización ordenada, secuenciada y dosificada de todas las Unidades Curriculares que debe estudiar el futuro profesional en un determinado sector económico de acuerdo a la ocupación y al perfil productivo/laboral cualificado. Un plan curricular en el PFAP, debe presentar un plan de estudios, con su respectivo perfil productivo/laboral cualificado, y las Unidades Curriculares deben estar distribuidas en tres formas:

- a. *Matriz distribución de las Unidades Curriculares por áreas: 1. Básicas/comunes; 2. Transversales/genéricas y 3. Específicas/técnicas*
- b. *Matriz distribución de las Unidades Curriculares por momentos y trayectos*
- c. *Matriz distribución de las Unidades Curriculares por su condición y complejidad*

La estrategia para la elaboración del mapa, matriz o malla curricular de las competencias y cualificaciones, inicia con la estructuración de la ficha curricular, para la identificación de las Unidades Curriculares, a partir del perfil productivo/laboral cualificado. Utilizando obligatoriamente los métodos de identificación de competencias y cualificaciones de una ocupación, área y campo ocupacional productivo que fueron estructuradas al momento de formular el perfil productivo/laboral cualificado. Es decir, se trata de una matriz que incluye dos matrices relacionadas con todos los campos ocupacionales y las cualificaciones.

Según este proceso de identificación de las Unidades Curriculares los temas o contenidos de cada Unidad Curricular están conformados por las diversas competencias y cualificaciones que necesita desarrollar el futuro profesional que egresa del PFAP, las cuales implican capacidades conceptuales, procedimentales y actitudinales que harán posible que el egresado del PFAP, afronte exitosamente todos los roles, acciones, tareas y/o situaciones reales de trabajo, problemáticas propias de la ocupación, área y campo ocupacional productivo. Sin embargo, la matriz de Unidad Curricular de un plan de estudios también debe estar conformado por otras Unidades Curriculares cuyos contenidos deben desarrollar cualificaciones orientadas al desarrollo y creación de conocimiento humano y a la promoción de la investigación, la creatividad y la innovación en todos sus ámbitos y niveles de complejidad.

El **mapa, matriz o malla curricular** se constituye como el conjunto de Unidades Curriculares por Sector Productivo, en sus diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva, orientadas a dar respuesta a las nuevas exigencias en el mundo del trabajo.

#### 5.4.2. Estrategias para elaborar el mapa, matriz o malla curricular

Las estrategias para la elaboración del mapa, matriz o malla curricular son las siguientes:

a. Antes de elaborar el mapa, matriz o malla curricular de un plan de estudios se procede a elaborar la matriz de identificación de competencias y cualificaciones de la ocupación, el área y campo ocupacional, a partir del perfil productivo/laboral cualificado específico del egresado (a), utilizando obligatoriamente el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la OIT, la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) de la UNESCO (2013) y los métodos cuantitativos y cualitativos de la investigación seleccionados para tales fines. Con la finalidad de identificar, construir las competencias y cualificaciones de dicho perfil.

b. Se elige la alternativa del análisis funcional, se utiliza para identificar las competencias inherentes a una función productiva. Tal función puede estar definida a nivel de un sector ocupacional, una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción de bienes y servicios. Se realiza desde un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva. Se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre.

c. Se utilizarán también los métodos cualitativos de la investigación cualitativa. No se trata, por consiguiente del estudio de cualidades separadas o separables; se trata del estudio de un todo integrado que forma o constituye una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad étnica, social, empresarial, un producto determinado, etc., aunque también se podría estudiar una cualidad específica, siempre que se tenga en cuenta los nexos y relaciones que se tiene con el todo y las partes, los cuales contribuyen a darle su significado propio.

d. Luego se elabora la Matriz del Análisis Funcional de la ocupación, área y campo ocupacional productivo seleccionado, ejemplo: campos ocupacionales, puesto de trabajo, dominio y logro de desempeño, para la que se está formulando el perfil productivo/laboral cualificado del egresado (a).

#### 5.4.3. El plan de estudios en el PFAP

Está referido al camino, itinerario, ruta o vía que seguirán los sujetos sociales protagónicos (participantes), para concretar el propósito de la formación y autoformación productiva, lo que implica la organización o estructuración de las Unidades Curriculares, carga horaria, modalidad y perfil productivo/laboral cualificado de entrada y salida, de acuerdo al trayecto de formación definido en el PFAP.

De acuerdo a lo antes planteado el plan de estudios, puede ser semiestructurado con ejes transversales que favorezcan la contextualización, territorialización, lugarización, sistematización y flexibilización del mismo. El plan de estudios ofrece ventajas para la gestión educativa y se convierte en un documento fundamental, para la orientación de la ocupación, área y campo ocupacional o perfil productivo/laboral cualificado, entre otros; permite la visión global de lo que los sujetos sociales protagónicos (participantes), deberían aprender, durante el desarrollo de los ejes temáticos, en términos de componente en progreso, así como el total de Unidades Curriculares a cursar.

Vale señalar, que el plan de estudios es autoconstruido con la participación de los sujetos sociales protagónicos (participantes, facilitadores y facilitadoras), de acuerdo a su ámbito, entorno o contexto productivo y comunitario, sin

perder de vista el conjunto integrado de experiencias de aprendizaje relativo a un cuerpo delimitado del conocimiento científico, humanístico, técnico y tecnológico, establecido en los PFAP, conformados en Unidades Curriculares, las cuales pueden aplicarse y ejecutarse en diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva de manera interdependientes. El plan de estudios:

“Es el total de experiencias de aprendizaje que deben ser cumplidas por el participante y la participante durante el proceso de formación y autoformación productiva que específica, principalmente, el conjunto de Unidades Curriculares que han sido seleccionadas para el logro de determinadas competencias (conceptuales, procedimentales y actitudinales), que están predeterminadas en el perfil productivo/laboral cualificado de un área de conocimiento y ocupación” (INCES, 2015, p.80).

Es necesario señalar, que los planes de estudios mediante proyectos o procesos, como es el caso de los PFAP del INCES, suponen un proceso de planificación que integre la teoría y la práctica durante todo el periodo que dura la formación y autoformación productiva (Fernández, 2010).

### 1. Responsables de crear el plan de estudios en el PFAP

La responsabilidad de formular el plan de estudios corresponde al equipo de la MECDCP. Por ello, la decisión de formular el Plan Curricular y específicamente el plan de estudios, emana de la política pública del Estado venezolano y las estrategias de formación del INCES; por lo que la labor de la MECDCP, ha de estar condicionada al marco general de los criterios y consideraciones ideológicas, políticas, filosóficas y psicoeducativas determinados por los responsables de conducir la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) del Instituto.

Es necesario resaltar, que los criterios o consideraciones son los mismos que se definieron en las etapas de la fundamentación y en la formulación del perfil productivo/laboral cualificado del participante INCES, expresadas en el Primer Capítulo de estas Normas Técnicas.

### 2. Metodología para elaborar el plan de estudios en el PFAP

Para elaborar un plan de estudios de acuerdo a Santiváñez (2012), se deben cumplir con los siguientes pasos:

#### a. Formulación de las fichas de las Unidades Curriculares

Es el primer componente del plan de estudios y el mismo se entiende como la organización ordenada, secuenciada y dosificada de todas las Unidades Curriculares que debe estudiar el futuro participante, para cumplir con el perfil productivo/laboral cualificado requerido. Un plan Curricular debe presentar un plan de estudios con sus respectivas fichas de Unidades Curriculares en donde las Unidades Curriculares están distribuidas en tres (3) formas:

- a.1. *Ficha de distribución de Unidades Curriculares por tipos: 1. Comunes/básicas 2. Transversales/genéricas y 3. Específicas/técnicas*
- a.2. *Ficha de distribución de Unidades Curriculares por trayecto o momento de formación.*
- a.3. *Ficha de distribución de Unidades Curriculares por tipos de proyectos de formación y autoformación productiva: globales, específicos y genéricos.*

### 3. Estrategias para la elaboración de fichas de las Unidades Curriculares en el plan de estudios

Antes de elaborar la ficha de las Unidades Curriculares de un plan de estudios se procede a elaborar la matriz de identificación de las Unidades Curriculares a partir del perfil específico del egresado o egresada, utilizando obligatoriamente el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

Las Unidades Curriculares en el plan de estudios nacen de la siguiente forma, según Santiváñez (2012):

- a. *Devienen del análisis de los dominios de desempeño productivo/laboral, las competencias y desempeños específicos del trabajador y la trabajadora que estén plenamente descritos en la ficha de la Unidad Curricular.*
- b. *Se formula la siguiente pregunta ¿Qué temas incluye el primer desempeño específico? Se elabora un listado de todos los temas que implica el primer desempeño específico a manera de “lluvia de ideas”, sin orden alguno.*
- c. *Identificados los temas de todos los desempeños específicos, corresponde cada competencia específica de los dominios productivos/laborales, se procede a agrupar y reagrupar dichos temas, según su afinidad y/o continuidad.*

- d. *Luego, se busca un nombre que englobe e integre a todos los temas o a una gran parte de dichos temas. El nombre asignado se constituye en la nueva Unidad Curricular.*

Cabe señalar, que según este proceso de identificación de las Unidades Curriculares, los temas y contenidos de cada Unidad Curricular están conformados por las diversas competencias que necesita desarrollar el participante y la participante que egrese del INCES, en el perfil productivo/laboral cualificado requerido por el mundo del trabajo, las cuales implican capacidades conceptuales, procedimentales y actitudinales que hacen posible que el participante y la participante INCES, afronte exitosamente todos los roles, acciones, tareas y/o situaciones problemáticas propias de la ocupación o del área de conocimiento seleccionada.

Asimismo, el plan de estudios también debe estar conformado por otras Unidades Curriculares cuyos contenidos deben desarrollar competencias orientadas al desarrollo y creación de conocimiento humano y a la promoción de la investigación e innovación en todos los ámbitos y niveles.

#### **4. Responsables de crear Unidades Curriculares en el plan de estudios del PFAP**

La tarea de formular y analizar las competencias y los desempeños específicos de los diferentes dominios laborales de una profesión u ocupación, así como la acción de identificar los temas o contenidos que estén implícitos en las competencias requieren de una amplia y actualizada información disciplinar y de la tecnología. Las personas indicadas para cumplir esta tarea deben ser el equipo de la MECDCP.

Es importante decir, que cuando ya se dispone de todas las Unidades Curriculares creadas o nuevas empleando la ficha de identificación de las Unidades Curriculares en función del perfil productivo/laboral cualificado del participante, se procede a elaborar los tres tipos de distribución de las Unidades Curriculares:

- a. *Ficha de Unidades Curriculares por áreas curriculares.*
- b. *Ficha de Unidades Curriculares por trayecto o momentos de formación.*
- c. *Ficha de Unidades Curriculares por condición: obligatorias y electivas.*

#### **5. Elaboración del mapa, matriz o malla curricular en el PFAP**

El mapa, matriz o malla curricular es el instrumento que muestra la lógica de la distribución y secuencia de las Unidades Curriculares que correspondan a una ocupación, área y campo ocupacional productivo, se presenta a través de un diagrama de flujo o de una matriz o malla. Asimismo, también se entiende este aspecto como el diagrama en donde se demuestra la coherencia y secuencia de todas las Unidades Curriculares que conforman un plan de estudios el cual es un subcomponente básico de todo plan curricular. Cabe señalar que, se elabora cuando ya se dispone del plan de estudios.

##### **5.4.4. El trayecto de formación y autoformación productiva**

Comprende la integración de un conjunto de Unidades Curriculares identificadas en el itinerario o recorrido de formación del PFAP, es una alternativa de la formación y autoformación productiva, que permite realizar la formación por fases, de acuerdo a la disponibilidad de tiempo del participante o la participante, lo cual le otorga la posibilidad de insertarse en el proceso social de trabajo en un tiempo menor, permitiendo la movilidad en el ámbito laboral, y poder eventualmente culminar el recorrido del plan de estudios, mediante la consecución y prosecución de las demás Unidades Curriculares. La duración del trayecto de formación y autoformación productiva dependerá de la cantidad de Unidades Curriculares que genere un perfil productivo/laboral cualificado.

##### **5.4.4.1. Los tipos de trayectos de formación y autoformación productiva en el INCES**

- a. *El Trayecto Inicial Obligatorio de los PFAP: tiene como propósito facilitar el tránsito desde la entrada al centro de formación hasta la entidad (empresa) o centro de trabajo público y privado.*
- b. *Trayectos por perfiles productivos/laborales cualificados: se desarrollan competencias, habilidades, conocimientos de especialización en un campo técnico-profesional específico de la ocupación o perfil seleccionado, de acuerdo a intereses, oferta, requerimientos y necesidades del campo productivo/laboral y mundo del trabajo.*

##### **a. El Trayecto Inicial Obligatorio de los PFAP: Globales del INCES**

Tiene como propósito facilitar el tránsito de entrada desde el centro de formación hasta la entidad (empresa) o

centro de trabajo público y privado. Se plantea un trayecto común a distintos programas de formación y autoformación productiva, para posibilitar la movilidad de los participantes y las participantes de los programas de aprendices del Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), en una determinada ocupación, área y campo ocupacional productivo, que permita promover el intercambio entre participantes de distintos PFAP.

“Consiste en un empleo que incluye una capacitación estructurada en el lugar de trabajo combinada con una parte de capacitación técnica relacionada fuera del trabajo para aprender una ocupación cualificada y que es certificada y reconocida por la industria al completar el programa” (Fazio, Fernández-Coto y Ripani, 2016, p.2).

Es por ello, que el Trayecto Inicial Obligatorio en los PFAP, está integrado por siete (7) Unidades Curriculares referidas: **1. Proyecto Ético de Vida; 2. Ortografía y Redacción; 3. Estrategias y técnicas para el estudio; 4. Matemática básica; 5. Nuevo modelo productivo; 6. Proceso social de trabajo y 7. Introducción al conocimiento científico**, a la concepción, funciones y responsabilidades que tanto los participantes y las participantes, los facilitadores y las facilitadoras y la comunidad en general, contraen en los procesos de transformación política, económica y social del país.

Vale señalar, que el *Trayecto Inicial Obligatorio* tiene como elemento clave la recepción y vocación de los participantes y las participantes, el acompañamiento en esta fase (proyecto ético de vida), el conocimiento del INCES y del Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), la conformación de *Brigadas Productivas*. La concepción e identificación del proceso de transformación curricular del instituto.

Uno de los objetivos del *Trayecto Inicial Obligatorio* en los PFAP, del Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), es la confirmación, fortalecimiento e impulso de la producción en un escenario de diálogo, construcción e intercambio de saberes y experiencias, confronta a cada quien continuamente con otras perspectivas, enseñar a trabajar en equipo, bajo principios de solidaridad, cooperación y complementariedad.

En cuanto a las “*Brigadas Productivas*” deben responsabilizarse por cada uno de sus integrantes e impulsar su formación y autoformación productiva, ayudar a resolver problemas, fomentar la comunicación, entre otros.

Para la aprobación del primer trayecto del PFAP, para el Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), es indispensable la aprobación de al menos **50%** de las Unidades Curriculares del *Trayecto Inicial Obligatorio*. Para las Unidades Curriculares no aprobadas se establecerá, por única vez un plan especial de recuperación, que se cursará en paralelo, para no afectar el horario establecido para el siguiente trayecto de la ocupación, área, campo ocupacional o perfil productivo/laboral cualificado seleccionado.

#### **b. Trayectos por perfiles productivos/laborales cualificados**

Formación integral que amplia y profundiza una formación científica, tecnológica y humanística, la cual permite transitar de manera competente al nivel medio superior en una ocupación, área, campo ocupacional o perfil productivo/laboral cualificado seleccionado, de acuerdo a las expectativas e intereses de los participantes y las participantes.

Los trayectos por perfiles productivos/laborales cualificados son una oferta formativa y productiva, para incrementar las capacidades de jóvenes y adultos favoreciendo su inserción productiva/laboral. Además forman parte del impulso que ha adquirido la política nacional ecoproductiva, destinada a crear propuestas acordes a las demandas del mundo del trabajo actual.

La política de los nuevos trayectos por perfiles productivos/laborales cualificados marca un antes y un después en la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), en cuanto a:

- *Ofrece más oportunidades de aprendizaje a lo largo y ancho de la vida.*
- *Desarrolla mayores y significativas capacidades profesionales, es decir, educación para toda la vida.*
- *Garantiza la validez y confiabilidad nacional de las certificaciones, para la movilización de conocimientos, saberes y haceres de los trabajadores y trabajadoras, en el plano nacional e internacional.*

#### **5.4.4.2. Duración de los trayectos en la formación y autoformación productiva**

Los trayectos en la formación y autoformación productiva son organizadores temporales que delimitan los recorridos a seguir y orientan la relación de temáticas y problemáticas a considerar en el proceso de formación integral. Son semestrales con excepción del Trayecto Inicial Obligatorio con una duración de **280 horas**, que se desarrollan en un semestre. La Unidad Curricular de cada trayecto puede tener una duración de uno o dos semestres durante todo el trayecto.



En este sentido, los trayectos de formación y autoformación productiva tendrán una duración entre doce (12) a veinticuatro (24) semanas. Puede haber excepciones de treinta y seis (36) semanas (dependerá de la dinámica institucional/laboral y complejidad del trayecto). Los Trayectos se ejecutan de manera lineal cuando el requerimiento de formación es de aprendizaje. Ejemplo: PNA.

Las Unidades Curriculares en el PFAP Global, se agrupan en cinco (5) Trayectos mínimos: un (1) Trayecto Inicial Obligatorio concebido como espacio preliminar de formación, cuyo objeto, además, será promover en el participante y la participante, los periodos necesarios tanto de familiarización con el contexto del PFAP seleccionado y de relaciones interpersonales, como con el conjunto de instituciones vinculadas al PFAP; y cuatro (4) trayectos de formación productiva técnica-profesional en profundidad, en el ámbito de la ocupación, área, campo ocupacional o perfil productivo/laboral cualificado, fundamentalmente. Mientras que el *Trayecto Inicial Obligatorio* tendrá una duración de doce (12) y no más de catorce (14) semanas; los cuatro (4) Trayectos restantes durarán al menos un (1) semestre cada uno.

Cada Trayecto, a su vez, cuenta con un máximo de seis (6) Unidades Curriculares, lo que hace un total de veinticuatro (24) Unidades Curriculares de formación y autoformación productiva; más las siete (7) que corresponden al *Trayecto Inicial Obligatorio*, se obtiene un total de treinta y un (31) Unidades Curriculares. Adicionalmente, se establecen cuatro (4) Unidades Curriculares a distancia y cuatro (4) Unidades Curriculares acreditables opcionales.

Asimismo, los tipos de Unidades Curriculares que equipan los trayectos de formación y autoformación productiva, se distribuirán en tres (3) Unidades Curriculares Específicas/Técnicas, dos (2) Unidades Curriculares Genéricas/Transversales y una (1) Unidad Curricular Básica/Común, para un total de seis (6) Unidades Curriculares, las cuales se pueden cursar a través de diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva: 1. Presencial, 2. A distancia mediadas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y 3. Semipresencial/mixta, de acuerdo a la ocupación, área, campo ocupacional y perfil productivo/laboral cualificado seleccionado, privilegiando *la metodología aprender haciendo* (práctica/teoría).

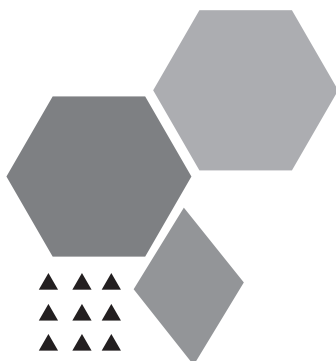
#### 5.4.5. Beneficiarios directos de los trayectos formativos por perfiles productivos/laborales cualificados

A través de los trayectos por perfiles productivos/laborales cualificados, se busca:

- *Atender las necesidades del sector productivo en el corto plazo, formando talento humano de calidad y pertinencia, alineado, articulado y vinculado con la educación formal, no formal y la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP).*
- *Establecer alianzas estratégicas, cooperación técnica horizontal y cooperación internacional y multinacional con el sector productivo, a través de la firma de Convenios de colaboración con repercusiones en equipamiento, transferencia e intercambio de conocimiento y capacitación de docentes.*
- *Asegurar la pertinencia y coherencia escuela–empresa-comunidad.*
- *Fortalecer los documentos curriculares, diseñando con el apoyo, participación y asesoría de los interlocutores sociales solicitantes, para asegurar contenidos de vanguardia, innovación y actualidad.*
- *Realizar diseño curricular con carácter de multiutilidad, para transferir a las necesidades de otras empresas afines a los Trayectos Técnicos en diseño.*
- *Fortalecer las prácticas en ejercicio y profesionales.*
- *Fortalecer la incorporación de los egresados y egresadas de la formación y autoformación productiva.*







# Capítulo 6

## Organización curricular de los PFAP



## Capítulo 6. Organización curricular de los PFAP

### 6.1. Organización curricular

La organización curricular indica un acuerdo sistemático de los elementos curriculares, para resolver problemas o transformar su ámbito, entorno o contexto real y diverso en los sectores: *comunitarios, públicos y privados*, organizado en las diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva, con carácter global e integrador, pertinente con el perfil productivo/laboral cualificado de egreso de la formación, para concretar el propósito de la formación y autoformación productiva.

En este sentido, la organización curricular por procesos, proyectos o experimental, toma como elementos organizadores los problemas o procesos científicos, humanísticos, técnicos y tecnológicos, así como necesidades y asuntos de la vida diaria. Se organiza a partir de proyectos que surgen de situaciones de interés comunitario, productivo, educativo, entre otros. En el ámbito del diseño curricular, por competencias y cualificaciones, esto significa que el modelo educativo debe integrar la esencia de las políticas educativas del país, de la región de América Latina y el mundo. El perfil productivo/laboral cualificado de egreso debe articular la esencia del modelo educativo. El diseño de los PFAP, y las Unidades Curriculares debe articular el modelo educativo institucional, así como, las políticas educativas macro del Sistema Educativo venezolano.

Por lo antes señalado, *los planes de estudios* estructurados mediante PFAP, suponen un proceso de planificación que integre la teoría y la práctica durante todo el período que dura la formación y autoformación productiva. *Las Unidades Curriculares* que conforman el *plan de estudios*, deben responder a la planificación estratégica, políticas públicas, a las Políticas de Desarrollo Productivo (PDP) del país, enmarcadas en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la CEPAL (2016), normativas y objetivos institucionales del INCES, así como a los requerimientos, necesidades y potencialidades del estado, región, territorio, localidad, de acuerdo a las solicitudes existentes y emergentes del Estado venezolano, en materia de formación y autoformación productiva.

### 6.2. Momentos de elaboración de los PFAP del INCES

Los momentos de elaboración de los PFAP, permiten organizar los procesos de formación y autoformación productiva, de acuerdo al requerimiento o necesidad identificada en el ambiente, entorno, contexto, territorio, lugarización del espacio real de trabajo. La construcción, desarrollo y ejecución de los Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP), contempla cuatro (4) momentos fundamentales (Santiváñez, 2012; Tobón, 2010, 2006, 2005), los cuales se describen a continuación:

#### I. Primer Momento. Conceptualización del PFAP

En este momento nace la idea de proyecto, se inicia la formulación y construcción del Anteproyecto, al analizar puntos clave, se inician las actividades, estrategias y metodologías, para la construcción, desarrollo y ejecución del PFAP:

- a. *Conformación del colectivo de trabajo, permanentes e intermitentes del PFAP*
- b. *Registro y caracterización de los sujetos sociales protagónicos (participantes) interesados en formar parte en el PFAP*
- c. *Justificación e importancia del PFAP*
- d. *Propósito del PFAP*

#### II. Segundo Momento. Planificación del PFAP

Contempla el período de planificar y definir las estrategias de trabajo, de acuerdo al momento conceptual:

- a. *Instalación de la Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP)*
- b. *Elaboración del Plan Estratégico Global de Trabajo (PEGT)*
- c. *Perfil productivo/laboral cualificado de egreso de la ocupación, área y campo ocupacional*
- d. *Plan de estudios*
- e. *Estructuración del anteproyecto*

### III. Tercer Momento. Organización Curricular del PFAP

En este momento se ejecuta lo establecido en el Plan Estratégico Global de Trabajo (PEGT), para la construcción de las *Unidades Curriculares* y se establecen los campos de aplicación de formación y autoformación productiva, donde puedan ser aplicados y ejecutados, según:

- a. *Perfil productivo/laboral cualificado de egreso de la ocupación, área y campo ocupacional que alude el PFAP*
- b. *Perfiles productivos/laborales cualificados del PFAP, según los trayectos de formación y autoformación productiva*
- c. *Plan de estudios*
- d. *Unidades Curriculares: 1. Básicas/comunes, 2. Genéricas/transversales y 3. Específicas/técnicas*

### IV. Cuarto Momento. Sistematización del PFAP

Es el período donde se finalizan las acciones, actividades y estrategias establecidas en el Plan Estratégico Global de Trabajo (PEGT) del PFAP, se inician los procesos técnicos administrativos, para la aprobación, codificación, habilitación, registro, ejecución y aplicación del PFAP.

#### 6.3. Fases para el diseño del PFAP del INCES

El PFAP, presenta cinco (5) fases, para su elaboración: **1.** Indagación de contexto productivo y comunitario, **2.** Justificación e importancia del proyecto, **3.** Propósito de la formación, **4.** Estructuración del perfil productivo/laboral cualificado de la ocupación, área y campo ocupacional productivo y **5.** Elaboración del plan de estudios.

#### I. Primera Fase: indagación de contexto productivo, laboral y comunitario

Se investiga el ambiente, entorno o contexto real, para identificar la problemática, requerimientos y necesidades de formación y autoformación productiva en los perfiles productivos/laborales cualificados existentes y emergentes del Estado venezolano (véase: Catálogo Nacional de Ocupaciones del INE: Instituto Nacional de Estadística).

La *indagación de contexto productivo, laboral y comunitario*, se realizará con la estrategia de trabajo del *punto y círculo*, a través de los métodos innovadores (métodos de investigación cualitativos y cuantitativos) que privilegien la participación activa de los sujetos sociales protagónicos (participantes), tales como: Investigación Acción Participante (IAP), la etnografía, la sistematización de experiencias, biografías, entre otros, de acuerdo a los requerimientos y necesidades, así como, los ámbitos, entornos, contextos y territorio donde se desarrolla.

Por ello, la estrategia de trabajo del *punto y círculo* implica el desarrollo de espacios ecoproductivos articulados a un núcleo productivo o Centro de Formación Socialista (CFS), estimulando la participación popular y el empoderamiento de las comunidades organizadas, los trabajadores y las trabajadoras.

#### II. Segunda Fase: justificación e importancia del proyecto

Se reflexiona, a través de la lógica dialéctica con el colectivo de la MECDCP, acerca de las problemáticas, requerimientos y necesidades de formación en los perfiles productivos/laborales cualificados existentes y emergentes identificados en los sectores: *comunitarios, públicos y privados*, para definir la intención de los procesos de formación y autoformación productiva a desarrollar, en el marco de las líneas políticas y educativas del Instituto y el Estado venezolano.

Asimismo, *la justificación e importancia del PFAP*, está referida al planteamiento de los nudos críticos del ámbito, entorno o contexto real y diverso, así como las necesidades e intereses de los sujetos sociales protagónicos (participantes), lo que permite estructurar los conocimientos y saberes (técnicos, políticos, administrativos, metodológicos, organizativos, participación, planificación y convivencia), necesarios, para la *resolución de problemas o transformación de un contexto o situación real de trabajo*, con el fin de potenciar el encadenamiento productivo, en función de la construcción del *nuevo Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible*.

#### III. Tercera Fase: propósito de la formación y autoformación productiva

Expresa el fin y los resultados esperados de la formación, el cual contempla la orientación política y social que debe tener la formación y autoformación productiva, para la *resolución de problemas o transformación de un contexto o situación real de trabajo*.

El propósito de la formación y autoformación productiva, se redacta de acuerdo a los siguientes criterios de presentación:

- a. *Su redacción es terminal*
- b. *Refleja la respuesta a la necesidad formativa, a la resolución del problema y a la actualización de los perfiles productivos/laborales cualificados existentes y emergentes*
- c. *Indica los resultados finales de la formación y autoformación productiva*
- d. *Presentan las competencias y cualificaciones del perfil productivo/laboral cualificado en la ocupación, área y campo ocupacional productivo*
- e. *Contempla los ejes transversales de la formación y autoformación productiva*

#### **IV. Cuarta Fase: estructuración del perfil productivo/laboral cualificado de la ocupación, área y campo ocupacional productivo**

Constituye la representación de los atributos que debe poseer el sujeto social protagónico (participante), para atender los requerimientos emergentes en el mundo del trabajo. La metodología a ser utilizada en la estructuración del perfil productivo/laboral cualificado, la ocupación, área, campo ocupacional productivo se encuentra especificado en el ítem 5.2. Aspectos técnicos necesarios para la construcción del perfil productivo/laboral cualificado del PFAP, de la presente normativa.

#### **V. Quinta fase elaboración del plan de estudios**

Se refiere a la construcción del documento curricular que presenta la selección, organización y clasificación de las *Unidades Curriculares* necesarias, para la formación y autoformación productiva del perfil productivo/laboral cualificado requerido en los sectores: *comunitarios, públicos o privados*.

Asimismo, el *plan de estudios* contempla los siguientes elementos: *Unidades Curriculares*, código de la *Unidad Curricular*, duración, modalidad y perfil productivo/laboral cualificado de egreso. La elaboración o diseño del plan de estudios, sigue un proceso que implica las siguientes acciones:

- a. *Formular el propósito de la formación y autoformación productiva, y la descripción del perfil productivo/laboral cualificado de la ocupación, área y campo ocupacional productivo.*
- b. *Definir los trayectos de formación y la descripción de los perfiles productivos/laborales cualificados, es decir, las salidas intermedias con fines laborales.*
- c. *Definir el tiempo de duración del PFAP y las modalidades híbridas de formación y autoformación productiva en las cuales se ejecutarán las Unidades Curriculares.*

En resumen, la información recopilada en las fases del PFAP, debe sistematizarse en el documento “*Anteproyecto de Formación y Autoformación Productiva*” en lo sucesivo AFAP, el cual clasifica, organiza y estructura, la información proveniente del proceso de investigación realizado por los integrantes de la MECDCP, en los sectores: *comunitarios, públicos y privados*.

#### **6.4. Estructura curricular del PFAP del INCES**

La estructura curricular de los PFAP, estará definida y organizada por los siguientes elementos esenciales: el AFAP, y las Unidades Curriculares que conforman el *plan de estudios* del PFAP. La organización curricular de los PFAP, para la construcción de conocimiento, teoría, ciencia, tecnología y técnica, con pertinencia social, creativa e innovadora, en función de estabilizar y desarrollar el proceso social de trabajo, se realizará a través de estrategias de trabajo que estimulen la participación activa de todos los sujetos sociales involucrados en el proyecto.

Por ello, las estrategias de trabajo a ser utilizadas deben estar en correspondencia con los postulados de *pertinencia, ecoproductividad, integralidad, inclusividad, legitimidad y sustentabilidad* que caracterizan el proceso de formación y autoformación productiva. Entre ellas se sugieren las siguientes: 1. *Lluvia de ideas*, 2. *Grupos de investigación*, 3. *Aprendizaje en equipo*, 4. *Estudio de casos*, entre otros.

1. **Lluvia de ideas**, promueve la participación de los sujetos sociales protagónicos (participantes), para aportar ideas con respecto a un determinado asunto o problema, con el fin de entenderlo, luego se organizan y evalúan todos los aportes. Esta estrategia facilita la recuperación de información almacenada y permite crear nuevo conocimiento.

2. **Grupos de investigación**, está constituido por tres o más sujetos sociales protagónicos (participantes), que se reúnen con un interés común, los cuales construyen un plan, propósito o agenda organizada por proyectos de investigación durante un tiempo suficiente para producir y generar nuevo conocimiento. Los pasos generales son:

- a. Selección de un problema, por parte del grupo
- b. Construcción del marco conceptual, para entender el problema
- c. Planeación de un conjunto de actividades, para resolverlo
- d. Definición de metas
- e. Ejecución de las actividades de manera coordinada
- f. Sistematización de resultados
- g. Presentación de los resultados, de acuerdo a los mecanismos establecidos para tales fines

3. **Aprendizaje en equipo**, busca generar el aprendizaje mediante la interacción dialógica de los sujetos sociales protagónicos (participantes), en la evaluación de situaciones o nudos críticos obteniendo información, para generar propuestas de resolución de problemas o transformación de un contexto real.

4. **Estudio de casos**, consiste en el análisis de una situación problemática real o hipotética, con el fin de determinar las causas y efectos, realizar un diagnóstico claro, para plantear posibles soluciones.

## 6.5. Estructura del AFAP del INCES

El **AFAP**, está conformado por los siguientes elementos estructurales: 1. Portada, 2. Créditos, 3. Ficha curricular del PFAP, 4. Contenido, 5. Presentación, 6. Introducción, 7. Justificación e importancia del proyecto, 8. Propósito, 9. Referente legal, 10. Perfil Ocupacional de egreso del PFAP, 11. Plan de estudios del PFAP, 12. Perfiles productivos/laborales cualificados, 13. Colectivo de la MECDCP y 14. Plan Estratégico Global de Trabajo (PEGT). El AFAP, es la presentación preliminar de los elementos que van a constituir el PFAP, su estructura curricular, estará definida y organizada por los siguientes elementos esenciales que se describen a continuación:

1. **Portada**: debe cumplir con el diseño establecido por la Gerencia de *Currículo y Didáctica*, en la denominación del PFAP, reflejará el perfil productivo/laboral cualificado a desarrollar en el proceso social de trabajo, además incluirá la identificación de la Gerencia Regional del INCES, que presenta la propuesta formativa.

2. **Créditos**: en este apartado se reflejan las autoridades del INCES: Presidencia, Consejo Directivo, Consejo de Gestión Regional, Gerencia General de Formación Profesional, Gerencia General de Producción y Encadenamiento Productivo, y demás Gerencias Generales del INCES, los responsables de la construcción, desarrollo y ejecución del PFAP, en las Gerencias Regionales del INCES: Gerente, Jefe de División de Formación Profesional, *Unidad de Currículo y Didáctica*, Coordinaciones de Programa, entidades (empresas), centros de trabajo públicos y privados, instituciones y organizaciones, que legitiman la propuesta formativa.

3. **Ficha resumen del PFAP**: esta ficha refleja los datos básicos del PFAP: denominación, duración en horas, tipo de proyecto, Gerencia responsable, lugar de elaboración, sector económico, área económica, área específica, área y campo ocupacional, código, nivel de complejidad, perfiles productivos/laborales cualificados del PFAP, entidades (empresas) o centros de trabajo públicos y privados que participan en la construcción de la propuesta formativa, período de construcción del PFAP, propósito de la formación y autoformación productiva, sinopsis (breve descripción del proyecto), perfil productivo/laboral cualificado genérico de ingreso, perfil productivo/laboral cualificado de egreso, población beneficiaria directa e indirecta, financiamiento y responsables interinstitucionales de la construcción, desarrollo y ejecución del PFAP.

4. **Contenido**: presenta la estructura del PFAP, el cual debe contener tres (3) secciones: la *Sección I*: refleja los elementos de contextualización del PFAP, *Sección II*: está referido al contexto al cual debe dar respuesta el proyecto y la *Sección III*: contempla la organización curricular del Proyecto, es decir, las *Unidades Curriculares* asociadas al PFAP.

**5. Presentación:** este punto plantea un resumen de la indagación del contexto productivo y comunitario, referente al origen del requerimiento, necesidad, potencialidad y pertinencia del PFAP, la misma deberá contener un máximo de dos (2) páginas.

**6. Introducción:** comprende la descripción del PFAP, descripción de las *Unidades Curriculares* que lo conforman y perfiles productivos/laborales cualificados que se generan de la ruta o itinerario formativo y los diferentes trayectos de formación y autoformación productiva que emergen del proyecto.

**7. Justificación e importancia del PFAP:** describe la realidad estudiada y desarrolla el nudo crítico, además de los requerimientos y potencialidades identificadas en el ámbito, entorno, contexto, y territorio real y diverso, con el objeto de resolver, transformar o potenciar *la formación y la productividad*, a través del PFAP.

**8. Propósito:** expresa el fin y los resultados esperados de la formación, véase el ítem 6.3. Fases para el diseño del PFAP, descrito en la presente normativa.

**9. Referente legal:** refleja las Leyes, Reglamentos, Decretos, Resoluciones y Normas, que sustentan la construcción, desarrollo y ejecución del PFAP, está constituido por los siguientes elementos: instrumento jurídico, transcripción del artículo, número y fecha de publicación de la Gaceta Oficial.

**10. Perfil ocupacional de egreso:** este aspecto presenta la denominación y descripción del perfil productivo/laboral cualificado de la ocupación, área y campo ocupacional, véase el ítem 5. El perfil productivo/laboral cualificado del PFAP, descrito en la presente normativa.

**11. Plan de estudios del PFAP:** se refiere a la organización de las *Unidades Curriculares*, su carga horaria y las Modalidades híbridas de formación y autoformación productiva: 1. *Presencial*, 2. *A distancia mediadas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)* y 3. *Semipresencial/mixta*, en un perfil productivo/laboral cualificado, véase el ítem 5.4. El mapa, matriz o malla curricular, el plan de estudios y trayectos de formación y autoformación productiva en los PFAP, descrito en la presente normativa.

**12. Perfiles productivos/laborales cualificados:** comprende la integración de un conjunto de *Unidades Curriculares* identificadas en el *plan de estudios* del PFAP, lo que permite realizar la formación y autoformación productiva por trayectos, tomando como referencia el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), otorgando la posibilidad de insertarse en el proceso social de trabajo en un tiempo menor, y eventualmente culminar el recorrido del plan de estudios, véase el ítem 5. El perfil productivo/laboral cualificado del PFAP, descrito en la presente normativa.

**13. Colectivo de la MECDCP:** esta matriz describe los datos de los integrantes del colectivo que participa en la construcción del AFAP, independientemente del aporte realizado, en cuanto a: coordinación general, acompañamiento y revisión metodológica, sistematización del PFAP y apoyo técnico de los conoedores y conoedoras del estado del arte (asesoría, información, validación, habilitación, legitimación, entre otros).

**14. Plan Estratégico Global de Trabajo (PEGT):** evidencia la planificación para la construcción de las propuestas formativas, el mismo contiene los siguientes elementos: descripción, estrategias/acciones, resultados o productos, responsables, período/lapso de ejecución y observaciones. La construcción del Plan Estratégico Global de Trabajo (PEGT), debe poseer criterios y aspectos comunes tales como:

- a. *Indagación de contexto productivo y comunitario*
- b. *Conformación e instalación de la MECDCP*
- c. *Determinar los perfiles productivos/laborales cualificados del PFAP*
- d. *Sistematización de las Unidades Curriculares*
- e. *Elaboración del material curricular y didáctico*
- f. *Revisión y evaluación de la propuesta de formación y autoformación productiva*
- g. *Socialización y legitimación de los interlocutores involucrados en el PFAP*
- h. *Procesos administrativos para la aprobación, codificación y habilitación de las propuestas formativas*



Por lo que, la construcción del AFAP se realiza en un período comprendido entre seis (6) a ocho (8) semanas de interacción dialógica, entrevistas, informes o balances de gestión, revisiones de documentos con alto valor estratégico, entre otros, definidos por el equipo/colectivo de la MECDPC.

Desde este marco, la estructura del AFAP debe cumplir con los criterios y elementos definidos, por la Gerencia de Currículo y Didáctica. Cabe señalar que, la fase de revisión y aprobación del AFAP, se realiza en un período comprendido entre dos (2) a tres (3) semanas, por parte de la Gerencia General de Formación Profesional, a través de la Gerencia de Currículo y Didáctica.

## 6.6. Unidades Curriculares que equipan a los PFAP del INCES

Las Unidades Curriculares:

“Constituyen un conjunto de contenidos integrados (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), que agrupan funciones productivas circunscritas a un área de conocimiento u ocupacional que puede ser realizada por una persona y que revisten un significado claro en el proceso social de trabajo y por lo tanto tiene un valor en el ejercicio o práctica profesional, equipan a los PFAP, sus planes de estudios y perfiles productivos/laborales cualificados, para lograr los objetivos de la formación y autoformación productiva. Teniendo como base la realización de actividades por resultados observables en su entorno o contexto real de trabajo, con un desempeño óptimo e idóneo, en función de la resolución de problemas específicos propios, esta práctica formativa puede ser de carácter individual o colectivo” (INCES, 2019).

Asimismo, las *Unidades Curriculares* conforman las unidades básicas circunscritas a un cuerpo del conocimiento. Constituyen unidades de formación a nivel curricular que equipan los planes de estudios, para lograr los propósitos de la formación y autoformación productiva. Las *Unidades Curriculares* se clasifican en: 1. Básicas/Comunes, 2. Genéricas/Transversales y 3. Específicas/Técnicas.

### 6.6.1. Tipos de Unidades Curriculares

1. Las **Unidades Curriculares Básicas/Comunes**: se plantean como preparación para los participantes que quieran ingresar a procesos de formación y autoformación productiva, para los cuales no cumplen con los requisitos de ingreso, de acuerdo a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a desarrollar. Su propósito es otorgar al participante las herramientas necesarias para enfrentarse con éxito a las exigencias de la formación y autoformación productiva, de acuerdo al perfil productivo/laboral cualificado de egreso. Entre las Unidades Curriculares Básicas/Comunes, se encuentran: a. Comprensión lectora, b. Ortografía y redacción, c. Habilidades matemáticas, d. Habilidades de comunicación, entre otras.

Es importante destacar, que las *Unidades Curriculares Básicas/Comunes*, tendrán una duración entre cuarenta (40) y ochenta (80) horas, de acuerdo a su nivel de complejidad.

2. Las **Unidades Curriculares Genéricas/Transversales**: se refieren a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), comunes a varias ocupaciones o perfiles productivos/laborales cualificados, a ser aplicados en los diferentes procesos de formación y autoformación productiva. Estas favorecen la gestión y consecución del perfil productivo/laboral cualificado y permiten la adaptación a diferentes ámbitos laborales.

Por lo que, entre las *Unidades Curriculares Genéricas/Transversales*, se encuentran: a. Planificación de actividades, b. Calidad en el trabajo, c. Administración de actividades, d. Administración de la información, e. Trabajo en equipo, f. Atención al usuario, g. Productividad en el trabajo, h. Innovación, i. Uso de las tecnologías, j. Conservación del ambiente, k. Seguridad y salud laboral, entre otras.

3. Las **Unidades Curriculares Específicas/Técnicas**, se refieren a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), propios de una determinada ocupación productiva y tienen un alto grado de especialización. Se alude a los conocimientos técnicos de la ocupación, procedimientos, equipos, instrumentos, entre otros.

### 6.6.2. Características de las Unidades Curriculares del PFAP

a. La construcción de las *Unidades Curriculares* se realiza en un período de cuatro (4) semanas en interacción



dialógica, entrevistas, revisiones de documentos con alto valor estratégico, entre otros, atendiendo a los criterios y elementos definidos, por la Gerencia de Currículo y Didáctica.

**b.** Las *Unidades Curriculares* son acreditables, permitiendo la interrelación con los Programas Nacionales de Formación (PNF), para la prosecución y consecución de estudios universitarios. Asimismo, las *Unidades Curriculares* son flexibles, abiertas y sistemáticas, lo cual permite realizar adaptaciones curriculares, en función del ámbito, entorno o contexto en el cual se desarrollan (territorialización y lugarización).

**c.** El tiempo de duración de las *Unidades Curriculares* que conforman un PFAP, tendrán una duración mínima de cuarenta (40) horas y su duración máxima estará determinada por la complejidad de los ejes temáticos y los elementos que la constituyen, según su requerimiento, naturaleza y procedencia del PFAP.

**d.** La construcción de las *Unidades Curriculares* propiciarán la homologación curricular y movilización de conocimientos, saberes y haceres productivos comunitarios, locales, nacionales e internacionales, para la solución de problemas en los diversos ámbitos, entornos o contextos productivos, con pertinencia, innovación y sustentabilidad, para los ciudadanos y ciudadanas, a través de procesos de formación y autoformación productiva.

### 6.6.3. Elementos técnicos que conforman las Unidades Curriculares del PFAP del INCES

Las *Unidades Curriculares* deben cumplir con los criterios y elementos definidos, por la Gerencia de Currículo y Didáctica, los cuales se presentan a continuación: **a.** Portada, **b.** Ficha resumen de la *Unidad Curricular*, **c.** Mapa de aprendizaje, **d.** Recursos y espacios de formación y autoformación productiva, **e.** Colectivo de la Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP), **f.** El material curricular - didáctico y **g.** Los referentes bibliográficos y audiovisuales, ésta servirá de base y guía metodológica en los procesos de formación y autoformación productiva.

**a.** La **portada** debe cumplir con el diseño establecido por la Gerencia de Currículo y Didáctica, así como la denominación de la misma.

**b.** La **ficha resumen de la Unidad Curricular** refleja los datos básicos de la *Unidad Curricular*, los cuales se presentan a continuación:

**b.1.** *Área de conocimiento*, se refiere a la ocupación, área o campo ocupacional o del conocimiento, en el cual se encuentra circunscrita la Unidad Curricular. Esta será determinada, de acuerdo al Clasificador de Ocupaciones Nacional e Internacional, y el Manual descriptivo de clases de cargos. Los mismos se socializarán a través de la Gerencia de Currículo y Didáctica. La Ocupación:

“Está referida a categorías homogéneas de tareas que constituyen un conjunto de empleos, desempeñados por una persona en el pasado, el presente o el futuro; según sus capacidades adquiridas por educación o experiencia y por lo cual recibe un ingreso en dinero o especie” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2009, p.18).

**b.2.** *Área ocupacional*, se corresponde al segundo nivel de la ocupación, área o campo ocupacional o del conocimiento. Esta será determinada, de acuerdo al Clasificador de Ocupaciones Nacional e Internacional, y el Manual descriptivo de clases de cargos.

**b.3.** *Sub Área ocupacional*, es el tercer nivel de la ocupación, área o campo ocupacional o del conocimiento, determinada, según el Clasificador de Ocupaciones Nacional e Internacional, y el Manual descriptivo de clases de cargos.

**b.4.** *Código de la Unidad Curricular*, se creará automáticamente en el sistema de gestión de información del instituto, con el ingreso de los datos descritos anteriormente, el mismo será habilitado, para su ejecución por parte de la Gerencia de Currículo y Didáctica, del INCES.

**b.5.** *Denominación de la Unidad Curricular*, debe estar enmarcada en un área de conocimiento u ocupacional y cumplir con las pautas descritas en la presente normativa (véase Capítulo 5, ítem 5.4.3.).

**b.6.** *Tipo de Unidad Curricular*, se colocará de acuerdo a la clasificación de las Unidades Curriculares: 1. Básicas/Comunes, 2. Genéricas/Transversales y 3. Específicas/Técnicas.

**b.7.** *Propósito*, orienta la direccionalidad de la *Unidad Curricular*, de acuerdo a los criterios establecidos en la presente normativa.

**b.8. Dirigido a,** En esta celda se describe la población a la cual favorece la construcción de la propuesta formativa, de acuerdo a las competencias y cualificaciones a desarrollar.

**b.9. Sinopsis,** presenta un resumen de la Unidad Curricular, ¿Por qué surge?, ¿Para qué se propone? y su pertinencia de acuerdo al momento país.

**b.10. Ejes transversales de la formación,** En este aspecto se colocarán los ejes transversales relacionados con las competencias y cualificaciones a ser desarrolladas en el proceso formativo. Estos ejes se encuentran descritos en el ítem 1.2. Ejes transversales de la Formación y Autoformación productiva, de la presente normativa.

**b.11. Perfil del facilitador (a),** debe describir los aspectos cognoscitivos, experienciales, actitudinales y académicos necesarios, que debe poseer el facilitador o la facilitadora de la Unidad Curricular.

**b.12. Perfil productivo/laboral cualificado genérico de ingreso del participante,** describe los requisitos mínimos, para ingresar en el proceso de formación y autoformación productiva, en caso de ser requeridos.

**b.13. Consideraciones del perfil productivo/laboral cualificado genérico de ingreso del participante,** se refiere a los mecanismos técnicos y administrativos a desarrollar, para que el sujeto social protagónico (participante) pueda incorporarse al proceso de formación y autoformación productiva.

**b.14. Perfil de productivo/laboral cualificado de egreso de la Unidad Curricular,** refleja las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), adquiridas por el sujeto social protagónico (participante) al finalizar el proceso de formación y autoformación productiva.

**c. El Mapa de aprendizaje** tiene como finalidad orientar el proceso de aprendizaje, para alcanzar el desempeño integral, idóneo de los participantes y las participantes en la actividad u ocupación productiva. El mapa está representado en un cuadro esquematizador compuesto por un conjunto de elementos que permiten la visión sistémica, integral e integradora de la formación y autoformación productiva en, por, para y desde la práctica del trabajo productivo, cooperativo y liberador, vinculado al encadenamiento productivo de los sectores económicos, a través de un perfil productivo/laboral cualificado de entrada y salida, superando la fragmentación, la atomización del saber y la separación entre las actividades manuales e intelectuales. El mapa de aprendizaje contiene los siguientes elementos:

**c.1. Las modalidades híbridas de formación y autoformación productiva** indica las variantes educativas: presencial, mixta o a distancia mediadas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), para la acción formativa de la Unidad Curricular, que pueden ser por medio de: cursos, diplomados, foros, proyectos, talleres, seminarios, simposios u otros.

**c.2. El nivel de dominio esperado** identifica el nivel con el cual se espera formar las competencias en una determinada Unidad Curricular. Entre los niveles de dominio se encuentran: Nivel I. Desempeño Rutinario, Nivel II. Desempeño Autónomo, Nivel III. Desempeño de Transferencia, y Nivel IV. Desempeño Intuitivo.

**c.3. El tiempo de aprendizaje directo con los facilitadores,** se refiere al número de horas de formación en el espacio de formación y autoformación productiva o en formación directa a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

**c.4. El tiempo de trabajo independiente - autónomo del participante,** se refiere al número de horas de formación que el participante dedica a procesos de investigación.

**c.5. Total Horas UC:** Se refiere al número total de horas de formación de la Unidad Curricular, en aprendizaje directo y autónomo del participante.

**c.6. Realización o logro del participante:** plantea lo que la participante o el participante debe ser capaz de hacer en un lapso o período del proceso formativo de una Unidad Curricular.

**c.7. Ejes temáticos:** selección del tópico o tema que permitirá desarrollar los conocimientos y competencias relacionados y pertinentes con la Unidad Curricular.

**c.8. Criterios de desempeño:** se refieren a los resultados y pautas esenciales, para evaluar las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), se realizan mínimo tres (3) y máximo ocho (8) criterios de desempeño por cada realización o logro del participante.

**c.9. Evidencias de desempeño (directa - de producto -conocimiento y comprensión):** son los resultados observables, tangibles y concretos de trabajo.

**c.10. Estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas:** las estrategias deben dar enunciados, para el desarrollo de los criterios de evaluación. Las estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas deben permitir a los sujetos sociales protagónicos (participantes) asumir la participación activa y consciente en los procesos de formación y autoformación productiva.

**c.11. Campo de aplicación:** es la circunstancia o contexto en el cual se ejecuta el logro del participante.

**c.12. Lapso de ejecución:** describe el tiempo de ejecución para alcanzar cada criterio de desempeño y el total de horas para ejecutar la realización o logro del participante, el mismo no debe exceder las 12 horas.

**d. Los Recursos y espacios de formación y autoformación productiva** se presentan en un cuadro para realizar la descripción de los recursos, infraestructura y capacidad del espacio de formación y el saldo productivo de la formación:

**d.1.** En la primera sección de la matriz se describen los materiales, equipos, herramientas, maquinarias, instrumentos y equipos de seguridad e higiene requeridos, para la ejecución de las actividades de formación y evaluación en las Unidades Curriculares, indicando la cantidad, unidad de medida y especificación de los mismos.

**d.2.** En la infraestructura requerida del espacio de formación, se debe indicar las condiciones adecuadas o aptas, que debe poseer el espacio, de acuerdo al campo de aplicación de la actividad productiva, además se indica si es necesario el uso de internet y el mobiliario requerido en el espacio.

**d.3.** El saldo productivo de la formación, debe reflejar las evidencias de producto y/o servicios, es decir, los productos a ser elaborados o los servicios prestados con base en los recursos de la formación y el campo de aplicación se refiere al contexto en el cual van a ser utilizados, empleados los productos elaborados o los servicios prestados.

**e. El Colectivo de la MECDCP:** este cuadro describe los datos de los integrantes del colectivo que participa en la construcción de la *Unidad Curricular*, independientemente del aporte realizado: coordinación general, acompañamiento y revisión metodológica, apoyo técnico de los conocedores y las conocedoras del estado del arte (asesoría, información), apoyo logístico, sistematización, validación y legitimación, de la *Unidad Curricular*.

**f. Material curricular - didáctico:** en esta sección se registran los materiales a ser utilizadas como consulta de información en el proceso de formación y autoformación productiva, identificando el tipo de material a ser utilizado.

**g. Referentes utilizados (biográficos, bibliográficos y audiovisuales):** en este apartado se registran las fuentes y referentes de información consultadas en el proceso de construcción de la *Unidad Curricular*, identificando el tipo de fuentes consultadas: 1. Audiovisual, 2. Impresa y 3. Electrónicas:

**g.1.** Las referencias audiovisuales se refieren a las películas, serie de televisión o vídeos utilizados, para la consulta de información. En esta tabla se deben registrar los campos que corresponden, según el tipo de material referencial.

**g.2.** Las referencias impresas reflejan los libros, publicaciones periódicas y artículos de prensa consultados, estas referencias se presentan en tablas separadas, de acuerdo a los datos requeridos, para el registro de las fuentes consultadas.

**g.3.** Las referencias electrónicas incluyen los libros electrónicos y publicaciones periódicas en línea o con *Digital Object Identifier (DOI)*<sup>14</sup>, artículos de prensa y referencias de páginas web.

#### 6.6.4. Diseño de las Unidades Curriculares que equipan a los PFAP del INCES

La configuración o diseño de las *Unidades Curriculares* responde a las características generales que tendrá el *plan de estudios*, para ello se debe realizar la construcción colectiva de los siguientes elementos:

1. Formular el propósito y la pertinencia de la *Unidad Curricular* a ser elaborada.
2. Definir el perfil de ingreso y egreso de la *Unidad Curricular* a ser elaborada.
3. Identificar las competencias (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), necesarias a

<sup>14</sup>El DOI, es un código de referencia, para localizar el objeto digital.

*formar, para obtener el perfil productivo/laboral cualificado de egreso de la Unidad Curricular.*

4. *Seleccionar la modalidad híbrida de formación y autoformación productiva: 1. Presencial, 2. A distancia mediada por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y 3. semipresencial/mixta.*
5. *Decidir el tiempo de duración de la Unidad Curricular, considerando las competencias y cualificaciones a desarrollar y las modalidades híbridas de formación y autoformación productiva, para su acción formativa: 1. Cursos, 2. Diplomados, 3. Foros, 4. Proyectos, 5. Talleres, 6. Seminarios, 7. Simposios u otras modalidades.*
6. *Seleccionar los contenidos de la Unidad Curricular, estos se derivan del propósito y el perfil productivo/laboral cualificado de egreso de la formación y autoformación productiva.*

La selección de los contenidos de las *Unidades Curriculares*, debe tener pertinencia para resolver problemas o transformar su ámbito, entorno, o contexto real y diverso, además de estar en correspondencia con el perfil productivo/laboral cualificado de egreso, por esta razón se plantean las siguientes pautas:

1. **Validez:** *las competencias (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado) a desarrollar deben ser obtenidas, a través de los ejes temáticos y criterios de desempeño planteados.*
2. **Vigencia:** *los ejes temáticos y criterios de desempeño deben ser actualizados con respecto a los avances científicos, técnicos y tecnológicos propios de la ocupación productiva.*
3. **Interdisciplinariedad:** *consiste en la organización, a partir de la configuración de diversas disciplinas, para dar una visión integrada del saber.*
4. **Transdisciplinariedad:** *en este aspecto se concibe a la realidad como un todo integrado, dejando de lado las divisiones planteadas, para su comprensión.*
5. **Ejes transversales:** *los ejes transversales representan los temas integradores del área técnica y el área social, política y económica, aplicada en el ámbito, entorno o contexto real.*

#### **6.6.5. Validación, aprobación, codificación y habilitación de las Unidades Curriculares**

Las *Unidades Curriculares* construidas por las *Unidades de Currículo y Didáctica* de las Gerencias Regionales y sus combinaciones, para la estructuración de los PFAP, requieren de evaluación previa por parte de las Regiones Estratégicas de Desarrollo Integral (REDI) del INCES.

Es importante señalar, que la validación de las *Unidades Curriculares* se realiza en las Mesas de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDPCP), con la incorporación de al menos tres (03) conocedores del estado del arte que no hayan participado en el proceso de construcción de la misma. Igualmente, se debe tener en cuenta que la cantidad de conocedores de estado del arte a participar en la validación debe ser un número impar (3,5,7,...). Una vez concluida esta fase, se remiten los instrumentos y productos requeridos para su aprobación, codificación y habilitación por parte de la Gerencia de *Currículo y Didáctica*, y su posterior automatización e incorporación en el sistema de gestión de información del instituto.

Los *criterios, acciones, estilos, modalidades, lineamientos, normativas, metodologías, métodos, estrategias, instrumentos, técnicas, herramientas, procesos, procedimientos, entre otros*, a considerar dentro de las metodologías cualitativas son: observación participativa y directa, entrevistas, conversatorios, tertulias, diálogos e intercambio de saberes, grabaciones, diario de campo, matrices, criterios de desempeño, entre otros, garantizando la creatividad y pluriculturalidad, es decir, la valoración cultural de las comunidades y sujetos sociales protagónicos (participantes). Las metodologías cuantitativas se recomiendan, para la descripción y análisis de procesos, tabulación de resultados, cuestionarios, encuestas, indicadores de gestión, variables, estadísticas, planificación estratégica, entre otros.

Los cambios que requieran los *criterios, acciones, estilos, modalidades, lineamientos, normativas, metodologías, métodos, estrategias, instrumentos, técnicas, herramientas, procesos, procedimientos, entre otros*, para la planificación de los PFAP, deben ser evaluados y facilitados por la Gerencia de *Currículo y Didáctica*, del INCES.

La construcción de las *Unidades Curriculares*, se abordará desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico y el método dialéctico - sistémico, porque enfatiza en asumir la formación y autoformación productiva, considerando los criterios de factibilidad, tanto administrativos como productivos, que servirán de soporte para su aprobación, codificación

y habilitación, desarrollo y ejecución, de acuerdo a lo establecido en la presente normativa.

La construcción, desarrollo y ejecución de las *Unidades Curriculares*, en sus diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva, se definirá de manera conjunta, a través de la Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP), de acuerdo a los requerimientos, necesidades y potencialidades locales o territoriales, considerando la movilización de conocimientos, saberes y haceres a nivel nacional e internacional en los sectores: *comunitarios, públicos y privados*.

La construcción de las *Unidades Curriculares*, debe considerar la movilización de conocimientos, saberes y haceres lo que les permite a los trabajadores y las trabajadoras la oportunidad de cambiar de empleo o carrera, o de obtener una homologación, ingreso, ascenso y evaluaciones realizadas en el proceso social de trabajo.

## **6.7. Niveles de dominio de la competencia y cualificación de las unidades curriculares en el PFAP**

El enfoque por niveles de dominio de las competencias y cualificaciones, representa una herramienta de gran importancia, para orientar estrategias didácticas hacia la progresiva construcción del conocimiento y su aplicación en la *resolución de problemas o transformación de un contexto real*, es decir, identifica el nivel con el cual se espera formar las competencias y cualificaciones en un determinado PFAP. En el INCES, se definen cuatro (4) niveles de dominio (INTECAP, 2001; Irigoin y Vargas, 2002; Ley del INCES, 2014):

### **1. Nivel I. Desempeño**

La competencia (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), se aplica en la resolución de un tipo específico de problemas y actividades, siguiendo procedimientos técnicos, que se llevan a cabo de manera rutinaria, aunque la actuación no es mecánica. Continuamente hay revisión de la aplicación del procedimiento a los problemas y se corrigen los errores. En este nivel se encuentran los procesos de formación y autoformación productiva dirigidos a la operación y mantenimiento de maquinarias y equipos.

### **2. Nivel II. Desempeño autónomo**

La competencia (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), se aplica en la resolución de problemas y la realización de actividades desde una implicación, propia tomando decisiones sin depender de manera rígida de otros sujetos sociales protagónicos (participantes). De esta forma, los problemas se abordan como retos donde el sujeto social protagónico se involucra con todo su ser a fin de conseguir la activación idónea. Se siguen procedimientos explícitos para resolver los problemas. En este nivel se encuentran los procesos de formación en actividades económicas con responsabilidad de supervisión y trabajo técnico especializado.

### **3. Nivel III. Desempeño de transferencia**

La competencia (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), se aplica en múltiples tipos de problemas relacionados y en diferentes contextos, con correcciones de errores, implicación personal y autonomía. Igualmente, se resuelven problemas cada vez más específicos teniendo en cuenta el manejo de la incertidumbre. En este nivel se encuentran los procesos de formación y autoformación productiva en actividades económicas con responsabilidad de supervisión y administración de recursos, innovación y desarrollo de proyectos, procesos, productos o servicios.

### **4. Nivel IV. Desempeño intuitivo**

La competencia (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), se pone en acción de forma personalizada, en múltiples problemas relacionados y gran variedad de contextos, pero sin tomar como base la guía de procedimientos específicos de forma explícita, ya que los sujetos sociales protagónicos (participantes), se desenvuelven acorde con su experiencia y gran cantidad de saberes acumulados. Se dice que es un desempeño intuitivo porque el procedimiento de la información no es consciente y se basa en la puesta en acción de múltiples datos, tanto de la experiencia personal como del contexto. En este nivel se encuentran los procesos de formación y autoformación productiva en actividades económicas con responsabilidad de dirección y gestión, planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios.

## **6.8. Momentos de validación, aprobación, codificación y habilitación del PFAP del INCES**

Los PFAP y sus Unidades Curriculares en las diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva, se definirá de manera conjunta, a través de la MECDCP, de acuerdo a los requerimientos, necesidades y



potencialidades locales o territoriales, considerando la movilización de conocimientos, saberes y haceres a nivel nacional e internacional en los sectores: comunitarios, públicos y privados.

Asimismo, la legitimación de la construcción del PFAP, en las Gerencias Regionales del INCES, se realizará a través de la División de Formación Profesional, la cual facultará a los equipos responsables para el acompañamiento a los sujetos sociales de las comunidades, entidades (empresas) o centros de trabajo públicos y privados, organizaciones de base e instituciones, con el objeto de garantizar el enfoque asumido por el instituto y el método de proyectos.

En este sentido, el AFAP y las Unidades Curriculares construidas mediante la coordinación técnica y metodológica de las Unidades de Currículo y Didáctica de las Gerencias Regionales, deben ser revisadas en un primer momento, por parte de las Regiones Estratégicas de Desarrollo Integral (REDI) del INCES, considerando las políticas del Estado venezolano, su pertinencia territorial y potencialidad productiva.

Vale señalar que, los PFAP, previo a la evaluación por parte de las Regiones Estratégicas de Desarrollo Integral (REDI) del INCES, deben ser validados en las Mesas de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDPC), con la incorporación de al menos tres (03) conocedores del estado del arte que no hayan participado en el proceso de construcción del mismo. Igualmente, se debe tener en cuenta que la cantidad de conocedores de estado del arte a participar en la validación debe ser un número impar (3,5,7,...). Luego se remiten a la Gerencia General de Formación Profesional, para su aprobación, codificación, habilitación y registro, por parte de la Gerencia de Currículo y Didáctica del INCES. Es preciso resaltar, que los tiempos de construcción y sistematización del PFAP, contemplan los siguientes periodos:

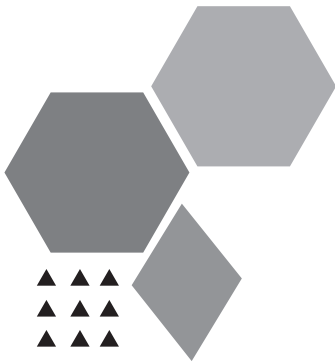
1. *La construcción del AFAP, se realiza en un período comprendido entre seis (6) a ocho (8) semanas.*
2. *La construcción de las Unidades Curriculares se realiza en un período comprendido entre cuatro (4) y seis (6) semanas, cada una de ellas.*

Por lo que, los PFAP elaborados por las MECDPC, de las Gerencias Regionales, contarán con el acompañamiento y asesoría técnica y metodológica de la Gerencia General de Formación Profesional, a través de la Gerencia de Currículo y Didáctica del INCES hacia las Unidades de Currículo y Didáctica de las Gerencias Regionales. La revisión técnica y metodológica de los documentos: AFAP y Unidades Curriculares, se realiza en un período de dos (2) semanas por cada documento.

La construcción de las Unidades Curriculares, se abordará desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico, y método dialéctico - sistémico, porque enfatiza en asumir la formación y autoformación productiva, considerando los criterios de factibilidad, tanto administrativos como productivos, que servirán de soporte para su aprobación, codificación y habilitación, registro, ejecución, y aplicación del PFAP, de acuerdo a lo establecido en la presente normativa.

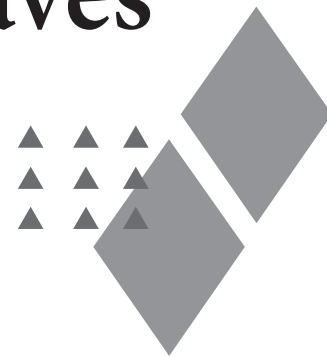






## Capítulo 7

# Modalidades de ejecución de la formación y autoformación colectiva, integral, Continua y permanente, a través de PFAP



## Capítulo 7. Modalidades híbridas de ejecución de la formación y autoformación productiva, a través del PFAP en el INCES

Se definen las modalidades híbridas de formación y autoformación productiva como variantes educativas, en función de las condiciones específicas de los participantes y las participantes, su desarrollo integral, cultural, étnico, lingüístico y necesidades.

Los tipos de modalidades híbridas de formación y autoformación productiva que se pueden desarrollar en el INCES, se definirán en el marco de su transformación curricular, la Ley que lo rige y su adecuación al *Subsistema Bolivariano de Formación y Autoformación Colectiva, Integral, Continua y Permanente de los trabajadores y las trabajadoras de Venezuela*, debido a que es parte integrante del *Sistema Educativo venezolano* y en consecuencia del Ministerio con competencia y atribuciones en materia educativa.

### 7.1. Tipos de modalidades híbridas de formación y autoformación productiva del INCES

La Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), como estrategia para contribuir con la construcción del desarrollo económico, productivo y sostenible del país, plantea el uso de diversas modalidades híbridas de formación, que permitan a las ciudadanas y ciudadanos desarrollar competencias, actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas específicas de una ocupación, área y campo ocupacional, que favorezcan su inserción productiva/laboral. En este sentido, el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), realiza la acción formativa bajo tres (3) modalidades híbridas a saber: 1. *Presencial*, 2. *A distancia mediadas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)* y 3. *Semipresencial/mixta*.

En relación a la modalidad educativa, según Bello Van Der Ree (2009, p.197), se pueden señalar tres (3), las mismas se mencionan a continuación:

1. **Presencial:** *“Se refiere a la forma de enseñanza/aprendizaje que tiene lugar con la presencia tanto del docente como del estudiante en un mismo tiempo y espacio físico”.*
2. **A Distancia:** *“Se refiere a la forma de enseñanza/aprendizaje que tiene lugar sin la presencia del profesor y del estudiante en un mismo tiempo y espacio físico”.*
3. **Semi-presencial/mixta:** *“En este caso se da un proceso de enseñanza/aprendizaje cuando se combinan las dos anteriores, es decir, que podría ser 50% presencial y 50% a distancia”.*

#### 1. Modalidad de la Formación y Autoformación Productiva Presencial del INCES

“Acción formativa que se realiza dentro de un recinto tales como: Centros fijos, móviles, entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados y comunidades organizadas, concebido e integrado; de tal manera que permita la adquisición de competencias, actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas específicas de una ocupación, área y campo ocupacional productivo, mediante la utilización de recursos y materiales didácticos y la participación sistemática de facilitadores (as) en el proceso de enseñanza y aprendizaje” (INCES, 2020).

#### 2. Formación y Autoformación Productiva a Distancia (FAPaD), mediadas por las Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), en el INCES.

“Es un sistema de aprendizaje personalizado, la didáctica tiene como eje central los procesos que fomenten la investigación, la creatividad y la innovación, es participativo y tutorial, en el cual la mediación no es presencial, es inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento entre facilitador, facilitadora y participantes. Implica el uso de Internet, pero también incluye la tecnología móvil, es decir, todo uso y manejo de sistema tecnológico y medios (sincrónico y asincrónico), que tienda a dinamizar, expandir, reforzar, distribuir, desplegar, intercambiar, desarrollar, acceder/accesar, evaluar, certificar o acelerar los procesos de aprendizaje con métodos pedagógicos innovadores que privilegien el aprendizaje significativo desde la cotidianidad y la experiencia mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, abarca elementos medulares tales como gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y apoyo al desempeño productivo/laboral, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los participantes y las participantes, vinculadas a las Políticas de Desarrollo Productivo (PDP) del país” (INCES, 2020).

### 3. Modalidad de la Formación y Autoformación Productiva Semipresencial/mixta

“Acción formativa que se realiza dentro de un recinto tales como: Centros fijos, móviles, entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados y comunidades organizadas, que podría ser 50% presencial y 50% a distancia, el cual implica el uso de Internet, pero también incluye la tecnología móvil, es decir, todo uso y manejo de sistema tecnológico y medios (sincrónico y asincrónico)” (INCES, 2020).

Es necesario señalar que, la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) a Distancia mediante el uso de Internet se ha tornado otro factor de flexibilidad en el acceso al desarrollo de competencias, cualificaciones, habilidades, destrezas, debido que facilita el acceso, la salida y el reingreso a programas: también el factor ubicuidad es muy relevante, con la Formación a Distancia (FaD), se pueden acceder a los contenidos desde cualquier lugar a cualquier hora, a través de diversas tecnologías educativas (OIT/CINTERFOR, 2017, p.51), tales como:

1. **Plataformas de aprendizaje:** “Diseñadas en ambientes de Internet para facilitar la mediación entre el tutor, los programas, los materiales y el grupo”.
2. **Aprender con juegos:** “Desarrollo de contenidos a partir de propuestas lúdicas que estimulan el logro y la obtención de resultados”.
3. **Ambientes virtuales de aprendizaje:** “Conformados con diferentes propuestas de contenidos, materiales e interacción con objetos para manipular, experimentar y aprender”.
4. **Ecosistemas de aprendizaje:** “Macro instancias virtuales que ofrecen diferentes medios de acceso a programas y contenidos, a simuladores, grupos de discusión y objetos de aprendizaje colocados físicamente en diferentes países, pero compartiendo una estructura común”.
5. **Repositorios y objetos de aprendizaje:** “Bases de datos organizadas e indexadas para facilitar la localización y utilización de materiales didácticos y unidades de contenidos o solución de problemas que hacen parte de programas de formación”.

#### 7.2. Ejecución de las diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva en el INCES

Las *Unidades Curriculares* en el INCES, podrán ser aplicadas y ejecutadas en diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva: 1. *Presencial*, 2. *A distancia mediadas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)* y 3. *Semipresencial/mixta*. Las cuales pueden ser, según Fernández (2010): 1. Cursos, 2. Diplomados, 3. Foros, 4. Proyectos, 5. Talleres, 6. Seminarios, 7. Simposios u otras modalidades para la acción formativa, según las características y condiciones específicas de los participantes y las participantes.

##### 7.2.1. Curso de ampliación

Los Cursos de Ampliación se pueden realizar desde modalidades híbridas (presencial, a distancia mediadas por las TIC o semipresencial/mixta), constan de contenidos específicos construidos desde las entidades (empresas) y centros de trabajo, comunas, consejos comunales, entre otros, de acuerdo a las necesidades e intereses de los sujetos sociales organizados, con el objeto de mejorar, ampliar y actualizar la formación de los trabajadores, trabajadoras y público en general en diferentes campos del saber, mediante la identificación de sus necesidades de formación, experiencias sociolaborales y productivas, son de carácter teórico – práctico aplicado en situaciones reales o simuladas de la práctica laboral, orientadas a la adquisición de conocimientos, desarrollo de competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), para el reconocimiento y valoración de saberes y experiencias, homologación, ingreso, ascenso y evaluación destinadas a fortalecer, optimizar y añadir valor a su desempeño en el proceso social de trabajo, desarrollo profesional y humano.

El lapso de ejecución del *curso de ampliación* es variable, comprendido entre treinta (30) y seiscientos (600) horas, de acuerdo a los temas a ser desarrollados, según el requerimiento y necesidad de formación. Igualmente se debe tener en cuenta la cantidad de participantes, la cual, será un mínimo de diez (10) y máximo veinte (20) sujetos sociales protagónicos (participantes).

##### 7.2.2. Cursos mediados por las TIC

La formación y autoformación productiva, a través de: *cursos mediados por las TIC* está concebida como una enseñanza basada en el uso de herramientas que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que

abren la posibilidad a los participantes y las participantes de proponer su propio ritmo de actividades, de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo y espacio.

Este tipo de formación y autoformación productiva permite a los facilitadores, facilitadoras y participantes desarrollar, complementar o actualizar conocimientos, en un área específica, por medio de actividades de consultoría y asesoría, mediante: programas de televisión, teleclase, vídeo conferencia, web conferencia, teléfono, chat, mensajería, listas de discusión, foros en línea, correo electrónico, entre otros.

Los cursos en línea son de carácter flexible, abierto y sistémico para la formación y autoformación productiva, adaptados a los requerimientos de tiempo y horario de los participantes y las participantes, razón por la cual, el lapso de ejecución varía entre cuarenta (40) y ochenta (80) horas de acuerdo a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a ser desarrolladas.

Es importante destacar, que la cantidad de participantes para los cursos mediados por las TIC's, se conformará con un mínimo de diez (10) y máximo cuarenta y cinco (45) sujetos sociales protagónicos (participantes).

### 7.2.3. Congreso

El congreso es una formación y autoformación productiva que permite el encuentro para debatir y reflexionar acerca de uno o varios temas de interés, investigaciones e innovaciones que deban ser socializadas. En este participa un grupo de tres (3) o más profesionales o conocedores del tema, los cuales exponen ante un auditorio sus ideas o conocimientos, ofreciendo un panorama amplio e integral del tema tratado, para luego dividir el grupo en dos (2) o más talleres que promuevan el intercambio científico de conocimientos y experiencias, con el objeto de crear redes de cooperación y semilleros de investigación, con la finalidad de mejorar las prácticas y solucionar problemas en ambientes académicos, ámbitos, entornos o contextos productivos.

La cantidad de participantes, para la formación y autoformación productiva a través de: *congreso* será de un mínimo de cincuenta (50) y un máximo de ciento cincuenta (150) sujetos sociales protagónicos (participantes), distribuidos en talleres, para la generación de conocimientos. Cabe decir que, el lapso de ejecución varía entre dieciséis (16) y cuarenta (40) horas, de acuerdo a los temas a ser desarrollados.

La organización del congreso contempla cuatro (4) fases: **a.** Planificación, **b.** Captación de participantes, **c.** Ejecución y **d.** Evaluación.

**a. Planificación**, amerita la coordinación de un equipo organizador, constituido por comités y subcomités que se encargarán de las comunicaciones, invitaciones, materiales, sede del evento, equipos audiovisuales, hospedaje, logística de alimentación, agenda y objetivos del congreso, lapso de ejecución y fecha, instrumentos de evaluación, organización de los talleres, entre otros.

**b. Captación de participantes**, puede realizarse a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos, publicidad impresa (prensa, folletos, boletines, carteles, entre otros), emisoras de radio, televisión, blogs en Internet, entre otros, teniendo en cuenta los requisitos específicos de los participantes y las participantes, de acuerdo al tema o temas a ser desarrollados.

**c. Ejecución**, consiste en llevar a cabo todo el trabajo preliminar realizado, es decir, la presentación de los expositores y las expositoras, la organización y la distribución en los talleres, la atención de los participantes y las participantes, materiales impresos, logística de hospedaje y alimentación y el registro de las evaluaciones del evento, entre otros, así como estar preparado para el manejo de situaciones imprevistas durante el desarrollo del congreso.

**d. Evaluación**, comprende la apreciación y registro acerca de la presentación de los expositores y las expositoras, desarrollo del tema y el desarrollo del evento en general, con el objeto de realizar mejoras para la ejecución de próximos eventos.

La certificación educativa en la formación y autoformación productiva a través de: *congreso*, podrá otorgarse por participación en el evento (constancia de participación) y por aprobación en los talleres de investigación (certificado).

### 7.2.4. Diplomado

Los diplomados están constituidos por un plan de estudios, a través de *Unidades Curriculares*, las cuales pueden

ser ejecutadas desde modalidades híbridas (presencial, a distancia mediadas por las TIC o semipresencial/mixta), con carácter flexible, abierto y sistémico, aplicable a todos los sectores productivos, orientado a la adquisición de conocimientos, actualización, desarrollo de competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), para el reconocimiento y valoración de saberes y experiencias, homologación, ingreso, ascenso y evaluación destinadas a fortalecer, optimizar y añadir valor a su desempeño en el proceso social de trabajo, desarrollo profesional y humano. Entre los requisitos de ingreso se presentan los siguientes: poseer título universitario (TSU, Licenciatura o equivalente), o experiencia en el área al menos de cinco (5) años.

Los diplomados tienen como objetivo la formación y autoformación productiva, de acuerdo a los requerimientos y necesidades de los participantes y las participantes, con base en unos perfiles productivos/laborales cualificados de ingreso y egreso pertinentes con las potencialidades de la localidad y orientado al desarrollo económico, productivo y sostenible de la patria. Es importante señalar que, el lapso de ejecución de los diplomados varía entre ciento veinte (120) y doscientas (200) horas. Asimismo, su ejecución no es conducente a título o grado académico y no constituye estudios de Postgrado, su aprobación se acreditará con el otorgamiento de un diploma al participante o la participante, una vez cumplidos todos los requisitos establecidos en el plan de estudios del perfil productivo/laboral cualificado seleccionado.

La construcción, desarrollo y ejecución de las *Unidades Curriculares*, de los diplomados, podrán ser realizadas en alianza estratégica entre la Gerencia General de Formación Profesional del INCES y las Universidades Nacionales (Facultades, Escuelas u otras unidades), de acuerdo a las necesidades, políticas y procedimientos técnico - administrativos previstos para los mismos.

Los Diplomados ofrecidos en las Gerencias Regionales del INCES, deben cumplir con los procesos técnicos, administrativos y lineamientos definidos en las Normas Técnicas: Metodología para la Construcción, Desarrollo y Ejecución de los Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP) del INCES, y estar aprobados por la Gerencia General de Formación Profesional.

#### **7.2.5. Seminario de investigación comunitaria y productiva**

Es un encuentro didáctico y dialéctico donde el facilitador o la facilitadora, desarrolla integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos interactuando con los participantes y las participantes, desde ambientes académicos, ámbitos, entornos o contextos productivos, para construir e intercambiar saberes o desarrollar investigaciones, propiciando el intercambio científico de conocimientos y experiencias, con el objeto de generar nuevas propuestas socioformativas e impulsar redes de cooperación y semilleros de investigación en formación, educación y pedagogía, entre los asistentes, con el objeto de encontrar beneficios académicos, productivos y sociales, en función de estabilizar y desarrollar el proceso social de trabajo.

En este contexto, el seminario es un proceso activo que promueve la investigación e indagación de aspectos relacionados con las necesidades sociales, el desarrollo tecnológico y los avances científicos. Además de la discusión, análisis y organización de los aportes, para presentar a todo el grupo los resultados o conclusiones.

Los seminarios contribuyen con el aprendizaje en colectivo, a través de la comunicación y estimula el uso racional y efectivo de las múltiples fuentes de información, para generar productos de difusión investigativa como artículos, ponencias, libros, entre otros, que se dan a conocer a la comunidad, en el marco de los requerimientos, orientado a la reactivación de los sectores productivos, teniendo en cuenta los ejes transversales de la formación, pertinente con el desarrollo económico, productivo y sostenible de la patria.

El lapso de ejecución varía entre cuarenta (40) y ciento veinte (120) horas, de acuerdo a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a ser desarrolladas. En esta formación y autoformación productiva: se podrá inscribir un máximo de cincuenta (50) sujetos sociales protagónicos (participantes), distribuidos en mesas de trabajo con máximo de quince (15) participantes, para la generación de conocimientos.

#### **7.2.6. Simposio**

En la formación y autoformación productiva: *simposio*, se agrupan tres (3) o más profesionales o conocedores de un tema, las cuales exponen ante un auditorio sus ideas o conocimientos, durante un tiempo de veinte (20) a cuarenta (40) minutos, ofreciendo un panorama amplio e integral del tema tratado, con el fin de generar la reflexión crítica, participativa



y organizada en el colectivo de participantes, para coadyuvar en la transición hacia la nueva cultura de trabajo y fortalecer el proceso social de trabajo. Esta formación y autoformación productiva contribuye con el aprendizaje en colectivo, por ende los sujetos sociales protagónicos (participantes), ejercen el derecho de palabra, para realizar preguntas o plantear sus ideas.

La cantidad de participantes, para la formación y autoformación productiva: *simposio* será de un mínimo de treinta (30) y un máximo de cincuenta (50) sujetos sociales protagónicos (participantes), distribuidos en mesas de trabajo y el lapso de ejecución varía entre cuarenta (40) y ochenta (80) horas.

La sistematización de experiencias en los simposios se realizará en dos (2) fases:

**1. Informes de las mesas de trabajo:** Los participantes y las participantes presentarán un informe con el consenso de la reflexión pedagógica crítica, de los temas tratados por los expositores y expositoras del simposio, incluyendo aportes y sugerencias, para el mejoramiento continuo y permanente de la práctica educativa en el proceso social de trabajo.

**2. Propuesta de trabajo:** El equipo coordinador del simposio consolida los informes de las mesas de trabajo, con el objeto de presentar propuestas, surgidas en el diálogo participativo y protagónico de los participantes y las participantes, para generar cambios que coadyuven a la transformación de la sociedad y el fortalecimiento de la nueva cultura de trabajo, dirigidas a contribuir con los fines de la República y construir el nuevo Modelo de Desarrollo Económico *Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible*.

### 7.2.7. Taller

Es un proceso de formación y autoformación productiva que permite a jóvenes, adultos y adultas, desarrollar competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a través del intercambio de experiencias y vivencias, en un espacio real de trabajo, para resolver problemas o transformar su ámbito, entorno, o contexto real y diverso. Esta modalidad de acción formativa requiere un nivel educativo, acorde al tipo de formación a ser desarrollada, la cual contempla reflexión, investigación, acción, sistematización, producción y transformación de la realidad.

La formación y autoformación productiva: *Taller* está referida a los ejes temáticos que conforman una *Unidad Curricular*, con carácter flexible, abierto y sistémico. Esta modalidad de acción formativa permite la ejecución de las *Unidades Curriculares* adaptadas a la disponibilidad de tiempo de los participantes y las participantes, a través del desarrollo y ejecución de uno (1) o dos (2) ejes temáticos pertenecientes a una *Unidad Curricular*.

La cantidad de participantes, para la formación y autoformación productiva: *taller* será un mínimo de diez (10) y máximo quince (15) sujetos sociales protagónicos (participantes), con un lapso de ejecución entre ocho (8) y veinte (20) horas, de acuerdo a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado) a ser desarrolladas.

### 7.2.8. Taller de interacción comunitaria y productiva

Es una formación y autoformación productiva organizada a partir de una realidad concreta, orientada hacia el trabajo en colectivo y colaborativo, con la finalidad de empoderar a los ciudadanos y ciudadanas, para la participación activa en el desarrollo económico y social, en consonancia con las potencialidades territoriales y acervo cultural de los habitantes de la localidad, enmarcado en los Planes Estratégicos de Desarrollo de la Nación. En los talleres convergen la teoría y la práctica, a través de una metodología participativa y propiciadora del diálogo de saberes, el aprendizaje vivencial y el intercambio de experiencias.

La cantidad de participantes, para la formación y autoformación productiva: *taller de interacción comunitaria y productiva* será un mínimo de diez (10) y máximo quince (15) sujetos sociales protagónicos (participantes), en un lapso de ejecución entre veinte (20) y cuarenta (40) horas, de acuerdo a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a ser desarrolladas.

El taller de intercambio comunitario y productivo está orientado a promover la transformación del sistema económico comunal empoderando el pueblo, para la gestión eficiente, sostenida, inclusiva y sostenible de unidades productivas de propiedad directa e indirecta, que genere retornabilidad social y económica del proceso productivo y contribuya a mejorar las condiciones de vida de la comunidad.



### 7.2.9. Taller productivo

Es un proceso de formación y autoformación productiva que permite a jóvenes, adultos y adultas, orientar su aprendizaje hacia el desarrollo económico y social, especialmente aquellas dirigidas a crear formas asociativas y de organización de Empresas de Propiedad Social y Redes de Economía Social, que propendan la construcción de un sistema de producción, intercambio y justa distribución de bienes y servicios, que impulsen un modelo de gestión sostenida y sostenible con criterios de equidad y justicia social, de acuerdo a sus necesidades y potencialidades productivas, para el encadenamiento productivo nacional privilegiando el aprender haciendo (la teoría y la práctica), a través del trabajo colectivo.

Los requisitos de ingreso estarán definidos de acuerdo al nivel de complejidad de la formación a realizar en el marco de los requerimientos, para la reactivación de los sectores productivos, teniendo en cuenta los ejes transversales de la formación y autoformación productiva y deben tener un perfil de egreso productivo o de servicio, pertinente con el nuevo *Modelo de Desarrollo Económico Ecoproductivo, Sostenido, Inclusivo y Sostenible*.

La cantidad de participantes, para la formación y autoformación productiva: *taller productivo* será un mínimo de diez (10) y máximo quince (15) sujetos sociales protagónicos (participantes). Con un lapso de ejecución entre treinta (30) y doscientas cincuenta (250) horas, de acuerdo a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a ser desarrolladas, para lograr la organización en cualquiera de las formas asociativas, orientados a la producción, intercambio y justa distribución de bienes y servicios.

### 7.2.10. Taller vivencial

Es una formación y autoformación productiva, cuyo propósito es la realización de actividades de aprendizaje vivenciales, en las cuales los participantes y las participantes asumen un rol protagónico. Su uso se ha generalizado en procesos de formación y autoformación productiva. Estas actividades están vinculadas al desarrollo de competencias en habilidades blandas, tales como: crecimiento personal, talleres de autoestima, comunicación efectiva, dinámica grupal, entre otros.

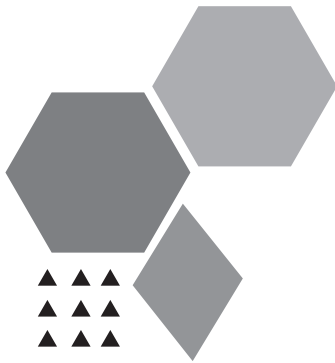
La cantidad de participantes, para la formación y autoformación productiva *taller vivencial* será un mínimo de diez (10) y máximo quince (15) sujetos sociales protagónicos (participantes), con un lapso de ejecución entre ocho (8) y veinte (20) horas, de acuerdo a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a ser desarrolladas.

### 7.2.11. Tutoría

Es una formación y autoformación productiva que se adecúa a los procesos de enseñanza con participantes que ya han desarrollado capacidad de estudio independiente. En esta formación y autoformación productiva, los participantes y las participantes no tienen que asistir a sesiones de carácter presencial, por tanto es una formación altamente flexible, el estudio, investigación y el trabajo del participante es independiente; sólo debe asistir a las asesorías o tutorías programadas, las cuales generalmente son pocas y distribuidas en lapsos de tiempo distanciados. Su uso se ha generalizado especialmente para el desarrollo de procesos de investigación.

La formación y autoformación productiva: *tutoría* podrá ejecutarse, de acuerdo a los siguientes criterios: individual, pequeños grupos de dos (2) a tres (3) sujetos sociales protagónicos (participantes) y grupos de quince (15) a veinte (20) participantes, con un lapso de ejecución variable, de acuerdo a las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a ser desarrolladas.





# Capítulo 8

## Estrategias didácticas y pedagógicas



## Capítulo 8. Estrategias didácticas y pedagógicas

De acuerdo a lo planteado, por el Maestro *Luis Beltrán Prieto Figueroa*, el facilitador como líder ha de tener un alto concepto de la verdad, y sobre todo en los facilitadores y las facilitadoras, que son dirigentes de una comunidad en la cual se forma gente para una actividad futura, la verdad debe ser la guía fundamental. Algunos hablan en política de la llamada “mentira estratégica”. Los facilitadores y las facilitadoras no pueden tener mentiras estratégicas, porque la educación no es una estrategia para realizar fines que no puedan cumplirse dentro de un marco de verdad. Para el Maestro *Prieto Figueroa* no hay mentiras estratégicas. Y cuando el político lo es de verdad, sus posiciones son las de un educador, que actúa ante un pueblo entero que le sigue y adopta sus formas de comportamiento (*Prieto Figueroa, 1960*).

La formación y la capacitación de los facilitadores y las facilitadoras líderes del futuro crea a los educadores y al Estado una gran responsabilidad. Necesitamos hombres capaces de descubrir los obstáculos en el camino antes de tropezar con ellos. Que se mantengan en constante vigilancia para avizorar los cambios y preverlos. Su capacidad de anticiparse al futuro debe convertirse en un hábito que se hace realidad, en un rápido vistazo, la actitud que debe asumirse para que el ritmo siga los movimientos constantes del cambio y la incertidumbre. La Escuela del futuro, además de preparar al hombre, para la realización de una tarea específica deberá encaminar su actividad a formar un hombre sensible a los cambios que se producen en el mundo y que están transformando rápidamente, con la vida del ser humano, las circunstancias que lo rodean.

Bajo este contexto, las *estrategias didácticas y pedagógicas* definen la concepción general de los roles y las relaciones entre facilitadores, facilitadoras, participantes, medios y materiales educativos, para el logro de las cualificaciones (competencias), especificadas en el perfil y en el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje. Las estrategias didácticas y pedagógicas determinan los principios, métodos y procedimientos que educadores, educadoras y educandos deben asumir en este proceso.

Asimismo, las *estrategias de enseñanza* son las formas que tienen los docentes, facilitadores y facilitadoras, profesores y profesoras, para elaborar programas, aplicar métodos, organizar los procesos formativos y relacionarse con los participantes y las participantes; es decir, el modo de ejecutar y aplicar la formación. Asimismo, las *estrategias de aprendizaje* son los pasos o habilidades que el participante y la participante adquieren y emplean de forma intencional como instrumento flexible, para aprender significativamente; es decir, solucionar problemas y demandas académicas y del mundo del trabajo.

Las estrategias didácticas y pedagógicas “Hacen referencia a un conjunto de acciones que se proyectan y se ponen en marcha de forma ordenada para alcanzar un determinado propósito. De esta forma, todo lo que se hace tiene un sentido dado por la orientación general de la estrategia” (*Tobón, 2010, p.246*).

Es importante señalar, que las estrategias docentes se elaboran de acuerdo con un determinado método de enseñanza, el cual consiste en un procedimiento general para abordar el aprendizaje. A su vez las estrategias docentes guían el establecimiento de técnicas y actividades, según *Tobón (2010)*, tales como:

- a. **Métodos pedagógicos:** *orientan la enseñanza y el aprendizaje de manera general*
- b. **Estrategias didácticas:** *procedimientos dirigidos a alcanzar una determinada meta de aprendizaje mediante técnicas y actividades*
- c. **Técnicas de enseñanza:** *procedimientos pedagógicos específicos para orientar las estrategias didácticas.*
- d. **Actividades:** *Procesos mediante los cuales se ponen en acción las técnicas con unas determinadas personas, lugares, recursos y objetivos*

Es necesario resaltar, que a pesar de esta clasificación, es preciso decir, que las estrategias de un determinado momento pueden convertirse en técnicas, al igual que las técnicas se pueden convertir en estrategias. Por lo tanto, es necesario asumir siempre una actitud flexible en el proceso didáctico y trascender toda sistematización que obstaculice como tal la formación y autoformación productiva, puesto que “todo intento de ayuda didáctica, desde los esfuerzos pedagógicos, es un riesgo, un reto y un constante potencial afán de mejora” (*López-Herrerías, 2002, p.16*) citado por *Tobón (2010)*.

### 8.1. Didáctica y complejidad

El arte de la formación y autoformación productiva, requiere no sólo de actualización permanente, sino de un

continuo “**Aprender Haciendo Reflexivo**”, en el cual se toma conciencia de los logros y de los errores para implementar acciones correctivas en la práctica docente. Este enfoque sistémico, complejo y dialéctico se aparta de la racionalidad técnica que ha impartido la docencia (por ejemplo la enseñanza Instruccional basada en el conductismo), y se adentra en la asunción de la racionalidad práctica basada en “**Pensar y Aprender**” (conjugación de lo manual con lo intelectual), a partir de y dentro de las experiencias vividas en la cotidianidad de la enseñanza (Prieto Figueroa, 2006).

Bajo este marco, una competencia y cualificación es un proceso de actuación complejo. Su formación, aprendizaje, desarrollo y construcción requiere de un facilitador o facilitadora que se arriesgue a salir del dogma de la certidumbre, de lo conocido y de lo controlable, asumiendo lo inesperado y lo que está por conocer como parte determinante de los procesos vitales y como la auténtica posibilidad de creación e innovación; su visión debe ser amplia con el fin de darle espacio a los diferentes saberes, permitiendo que estos se vayan articulando e integrando de manera sistemática a partir de los mismos problemas que los convocan; la mirada en la acción no le puede faltar; pero debe ser también un constructor de conocimiento conceptual y de valores, con la finalidad de evitar caer en la racionalidad netamente instrumental; debe ser una persona vinculada a la cultura e inquietudes de la sociedad.

Es necesario señalar, que la educación todavía le sigue dando un gran énfasis a la clase magistral, la cual busca la trasmisión de conocimientos desde una relación vertical, patriarcal y de sometimiento. En este sentido formativo, se muestra el mundo como determinado y dado, negándose la posibilidad de la desviación, la curiosidad, el error y la pregunta (Roza, 2004) citado por Tobón (2010).

Por ello, la didáctica estratégica, basada en el pensamiento complejo, tiene en cuenta la clase magistral o expositiva, pero el énfasis no recae en éste, sino que se toma solamente como una herramienta de apoyo que se complementa con otras estrategias didácticas. Esto se hace dentro de un ambiente de participación; establecimiento de acuerdos; trabajo en equipo; aprendizaje a partir del error y afrontamiento de la incertidumbre.

Bajo este contexto, los saberes del pensamiento complejo y su aplicación en el proceso de aprendizaje-enseñanza, según Morín (2000), son los siguientes:

**1. Enseñanza del proceso de conocimiento y sus tendencias a la ilusión y al error:** posibilitar espacios para que las personas establezcan contacto consigo mismas, los otros y los entornos en los cuales viven, favoreciendo la toma de consciencia y la regulación de los procesos cognitivos y afectivos involucrados en el conocimiento.

**2. Enseñanza del conocimiento pertinente:** orientar las diferentes actividades y sesiones entorno a problemas reales que tengan sentido para las personas.

**3. Enseñanza de la condición humana:** desarrollar proyectos formativos sobre la condición humana, vinculando las diferentes áreas. Asimismo, orientar a los participantes y las participantes en la construcción de su proyecto ético de vida.

**4. Enseñanza de la identidad terrenal:** facilitar espacios para que los participantes y las participantes relacionen los problemas locales con los problemas nacionales y mundiales, con el fin de establecer las múltiples interdependencias.

**5. Enseñanza del proceso de la incertidumbre:** fomentar en las diferentes áreas la comprensión de la organización de los sistemas y sus procesos de orden y desorden.

**6. Enseñanza del proceso de comprensión:** promover en las actividades formativas el contexto cognitivo y afectivo con la situación. Analizar los problemas en el contexto donde se dan, tejiendo las relaciones entre los factores involucrados. Orientar a los participantes y las participantes para que se vinculen a proyectos comunitarios y laborales con el fin de que hagan parte de ellos y comprendan los problemas relacionados.

**7. Enseñanza de la antropoética:** generar actitudes de solidaridad entre los participantes y las participantes, facilitadores, facilitadoras, representantes, centro de formación y comunidad. Crear espacios de reflexión en los participantes y las participantes, para que asuman sus responsabilidades consigo mismos y los demás.

## 8.2. Estrategias didácticas y pedagógicas para la formación y autoformación productiva

Las estrategias didácticas y pedagógicas para la formación y autoformación productiva se diseñan y se aplican tomando en cuenta algunos criterios fundamentales, según Tobón (2010), que a continuación se describen:

**1. Sensibilización en el aprendizaje:** consiste en orientar al participante y a la participante, para que tengan una

adecuada disposición a la construcción, desarrollo y afianzamiento de las competencias y cualificaciones, formando y reforzando valores, actitudes y normas, así como un estado motivacional apropiado a la tarea.

**2. Atención:** la formación de los componentes de las competencias y cualificaciones, la puesta en acción de la atención selectiva de manera planeada y consciente. El papel del facilitador o la facilitadora es poner en acción estrategias pedagógicas para que los participantes y las participantes canalicen su atención y concentración, según los objetivos pedagógicos.

**3. Adquisición de la información:** la adquisición significativa de los saberes en la memoria a largo plazo requiere que el facilitador y la facilitadora: promuevan la activación de los aprendizajes previos de los participantes y las participantes; reconozcan y ayuden a los participantes y las participantes a reconocer el valor de manera coherente, sistemática y lógica, buscando que su estructura facilite la comprensión, a través de conexiones entre los temas y construyan enlaces entre los saberes que ya poseen los participantes y las participantes y los nuevos saberes.

**4. Personalización y control:** consisten en procedimientos planeados y sistemáticos que el facilitador o la facilitadora ejecuta con el fin de que los participantes y las participantes, asuman la formación y autoformación productiva de los componentes de la competencia y cualificación con un sentido personal.

**5. Recuperación de información:** además de una adecuada adquisición de la información, se requiere éste de forma oportuna y eficiente no se trata solo de recordar conocimientos específicos, sino también de instrumentos (afectivo, motivacionales, cognitivos y de desempeño), con el fin de ponerlas en acción mediante diversos procedimientos, se puede ayudar a los participantes y a las participantes a realizar esta tarea.

**6. Cooperación:** la influencia y el apoyo de otras personas es una cuestión de elevada importancia en la formación y autoformación productiva, desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico se muestra como el aprendizaje ocurre primero en un plano interpsicológico (mediado por la influencia de otros) y el segundo intrapsicológico cuando se interioriza el saber (plano individual).

**7. Transferencia de información:** son procedimientos pedagógicos y didácticos dirigidos a facilitar en los participantes y las participantes la transferencia de una competencia y cualificación de una situación a otra con el fin de generar el aprendizaje en el mundo del trabajo.

**8. Desempeño:** La formación y autoformación productiva enfatiza el “aprender haciendo”, para el desarrollo de las competencias y cualificaciones en los participantes y las participantes, poniendo en acción sus conocimientos, saberes y haceres de manera idónea, pertinente y con calidad en los espacios productivos y laborales.

**9. Evaluación:** Son un conjunto de planes de acción sistemáticos de tipo pedagógico –didáctico que tienen por finalidad que los participantes y las participantes posean una continua retroalimentación de sus logros y aspectos a mejorar para la actuación idónea en los espacios productivos y laborales. Algunas estrategias de evaluación son: la autoevaluación, coevaluación, portafolio, entre otras.

### 8.3. Principios necesarios para la selección de estrategias didácticas y pedagógicas

Los principios que se deben considerar en el momento de seleccionar una estrategia didáctica y pedagógica, de acuerdo a Tobón (2010), son los siguientes:

**1. Actividad:** es necesario que toda estrategia didáctica permita a los participantes y las participantes asumir papeles activos y no pasivos frente al aprendizaje.

**2. Reflexiva:** la reflexión es un componente esencial que debe estar presente en la formación y autoformación productiva, teniendo en cuenta el qué, el para qué, el por qué, el cómo, el cuándo y el con qué.

**3. Inclusión:** las estrategias didácticas deben posibilitar trabajar con los participantes y las participantes en sus diversos grados y niveles de competencias y cualificaciones.

**4. Adecuación:** toda estrategia didáctica debe adecuarse a las condiciones de los participantes y las participantes en los aspectos culturales y de formación y autoformación productiva seleccionado.

1. **Pertinencia:** la estrategia debe abordar procesos del mundo real



2. **Congruencia:** los pasos de la estrategia, sus técnicas y actividades deben ser congruentes con las competencias y cualificaciones que se pretenden alcanzar en la formación y autoformación productiva
3. **Motivación:** la estrategia debe poseer aspectos curiosos, retadores, creativos y novedosos

#### 8.4. Planificación y uso de las estrategias didácticas y pedagógicas

La planificación y ejecución de las estrategias didácticas y pedagógicas en actividades concretas del proceso enseñanza-aprendizaje se realiza de acuerdo a las siguientes recomendaciones generales, según Tobón (2010): **1.** Actividades de apertura, **2.** Actividades de desarrollo y aprendizaje, **3.** Actividad de resumen y de síntesis, **4.** Actividad de refuerzo y **5.** Actividades de evaluación.

1. Las *actividades de apertura* se llevan a cabo al comienzo de la clase o sesión de aprendizaje, con el fin de detectar conocimientos previos e incentivar la motivación frente al aprendizaje. La construcción de la agenda de las actividades de apertura se realiza con base en:

- a. *Juegos de preguntas*
- b. *Observación de láminas*
- c. *Dinámica de integración grupal*
- d. *Audición de canciones*
- e. *Lecturas*

2. Las *actividades de desarrollo y aprendizaje* buscan formar los componentes de cada uno de los tres (3) saberes (básico, genérico y específico), enfatizando en la funcionalidad del aprendizaje, entre los cuales se encuentran:

- a. *Sistematizar y organizar la información*
- b. *Construir ensayos*
- c. *Exponer un tema*
- d. *Permitir situaciones que generan un desequilibrio entre los saberes previos y los nuevos*
- e. *Realizar una práctica de laboratorio*
- f. *Ejecutar un procedimiento siguiendo un vídeo*
- g. *Realizar visitas a la comunidad, entidad o centro de trabajo, para conocer cómo se lleva a cabo un proceso laboral*

3. Las *actividades de resumen y de síntesis* buscan sintetizar los aspectos centrales abordados durante la clase o sesión y ayudan a afianzar el aprendizaje, entre ellas están:

- a. *Lectura de una relatoría*
- b. *Síntesis gráfica de los aspectos centrales trabajados durante la sesión de aprendizaje, empleando un mapa mental*

4. Las *actividades de refuerzo* son complementarias a las actividades de desarrollo y aprendizaje, o de resumen y de síntesis, se llevan a cabo con aquellos participantes que tienen un ritmo de aprendizaje lento o presentan dificultades para aprender, entre las cuales se encuentran:

- a. *Análisis de una lectura complementaria*
- b. *Consulta bibliográfica acerca de vacíos conceptuales*
- c. *Taller para resolver las dificultades con los participantes*

5. Las *actividades de valoración* buscan determinar los logros en el aprendizaje a partir de los objetivos iniciales. Asimismo, se determina el impacto de las actividades realizadas, entre ellas están:

- a. *Satisfacción con el facilitador o la facilitadora*
- b. *Realización de actividades*
- c. *Desempeño del participante o la participante y logros obtenidos*

### 8.5. Enseñanza de las estrategias del aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser

La enseñanza de las estrategias del aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser plantea siete (7) dimensiones fundamentales, según Tobón (2010):

**I. Primera dimensión:** enseña las estrategias mediante actividades concretas, ya que esto favorece el procesamiento de la información, facilita el aprendizaje y mejora la eficacia y eficiencia del desempeño.

**II. Segunda dimensión:** enseña a los participantes y las participantes, todos los conocimientos condicionales y necesarios para aplicar una determinada estrategia tales como: por qué, dónde y cuándo ponerla en acción.

**III. Tercera dimensión:** forma a los participantes y las participantes de manera directa, secuencial y planeada, lo que implica:

- a. *Presentar el material en pequeñas etapas*
- b. *Centrarse en un sólo aspecto a la vez*
- c. *Organizar el material de forma secuencial*
- d. *Modelar cómo se aplica la estrategia*
- e. *Dar ejemplo de aplicación de la estrategia*
- f. *Explicar procesos y aspectos difíciles*
- g. *Controlar el progreso de los participantes y las participantes*

**IV. Cuarta dimensión:** orienta a los participantes y las participantes, para que aprendan a emplear las estrategias con base en la reflexión cotidiana, sobre sus prácticas de estudio, con el fin de que tomen conciencia de sus carencias y de la manera cómo pueden superarlas.

**V. Quinta dimensión:** busca la transparencia de las estrategias del facilitador o facilitadora a los participantes y las participantes, es decir, los facilitadores y las facilitadoras actúan primero como participantes en la incorporación de las estrategias y después, como profesores de sus propias competencias y cualificaciones.

**VI. Sexta dimensión:** emplea materiales curriculares y didácticos en formato escrito o electrónico-multimedial buscando:

- a. *Integración del material de apoyo a la formación de los Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP).*
- b. *Claridad y facilidad para ser entendidos*
- c. *Explicaciones sencillas con ejemplos*
- d. *Pautas concretas de cómo aplicar estrategias*
- e. *Motivación para seguir dichas estrategias, describiendo sus beneficios*
- f. *Mostrar cómo se pueden poner en práctica a partir de las especialidades cognoscitivas*

**VII. Séptima dimensión:** Las estrategias de tipo metacognoscitivo, son procedimientos que el facilitador o facilitadora utiliza para accionar la planificación, monitoreo y evaluación del proceso, a la vez que promueve en el participante y la participante la toma de conciencia y reflexión sobre su proceso de aprendizaje, lo cual contribuye a mejorar su rendimiento y producir resultados pertinentes y efectivos.

### 8.6. Mediación pedagógica con base en las inteligencias múltiples

Las inteligencias múltiples posibilitan diseñar y articular las actividades docentes, teniendo en cuenta los ritmos de aprendizaje de los participantes y las participantes y sus diferentes potencialidades. Además favorecen el desarrollo de diversas capacidades, en los artículos siguientes se describen algunas referencias (Tobón, 2010):

**1. La capacidad lógico-matemática:** se refiere a la sensibilidad y capacidad para el razonamiento abstracto y la computadora numérica. La capacidad lógico-matemática incluye, entre otros:

- a. *El razonamiento estadístico en el diagnóstico y formulación de un problema*
- b. *Construir un algoritmo o diagrama de flujo para resolver un problema*
- c. *Realizar un análisis funcional de un proyecto*
- d. *Aplicar razonamientos matemáticos a la resolución de problemas en el proyecto, así como fórmulas matemáticas.*

2. La **capacidad lingüística**, se refiere a la sensibilidad y capacidad para la lecto-escritura y la comunicación verbal con otras personas. Entre las cuales se encuentran:

- a. *Llevar evidencias donde se describan y analicen los acontecimientos importantes, para exponer de forma oral la solución construida a los problemas de los proyectos.*
- b. *Elaborar un marco conceptual con base en el seguimiento de metodologías específicas, para construir las nociones, conceptos y categorías.*

3. La **capacidad musical**: se refiere a la capacidad para apreciar y producir los ritmos musicales, junto con sus tonos, melodías y sonidos en diferentes espacios, incluye, entre otros:

- a. *Música en una determinada actividad.*
- b. *Componer un ritmo para una representación escénica, relacionada con una actividad.*

4. La **capacidad espacial-visual**: se refiere a la capacidad para percibir el mundo espacial-visual y realizar transformaciones en los propios participantes iniciales. Comprende el pensamiento en sus dimensiones y la orientación en el espacio.

5. La **capacidad cinética corporal**: se refiere a la capacidad para controlar los movimientos del cuerpo y manejar objetos con destrezas. Entre las cuales se encuentran:

- a. *Actividades manuales: planos, maquetas, entre otros*
- b. *Representación gimnástica*
- c. *Articular la comunicación verbal con un adecuado manejo de los gestos: las manos y la postura del cuerpo, entre otros*

6. La **capacidad Interpersonal**: se refiere a la capacidad para discernir y responder con propiedad a los modos, temperamentos y motivaciones de los demás mediante la comprensión, incluye, entre otros:

- a. *Interactuar de forma agradable y no agresiva con las demás personas*
- b. *Trabajar en equipo en el diseño, ejecución y evaluación de actividades*
- c. *Resolver de forma pacífica los conflictos mediante el trabajo*

1. La **capacidad intrapersonal**: se refiere a la capacidad para la introspección y conocimiento de sí mismo. Acceso a los sentimientos propios y capacidad para tenerlo en cuenta en la guía de la conducta. Entre las cuales se encuentran:

- a. *Construir y afianzar el proyecto ético de vida*
- b. *Promover la autoformación con el fin de reconocer logros, dificultades y errores*
- c. *Manejar las emociones positivas y negativas teniendo en cuenta a los demás, dentro del marco del proyecto y del trabajo en equipo*
- d. *Comprensión de las propias debilidades y fortalezas, asumiendo la actitud del continuo automejoramiento*

### 8.6.1. Contenidos de aprendizaje en los PFAP

Los contenidos de aprendizaje “Es el conjunto de saberes o formas culturales que son esenciales para el desarrollo y socialización de los educandos” (Santiváñez, 2012, p.145). Es decir, es todo lo que queremos enseñar y todo lo que el educando es capaz de aprender. Los contenidos de aprendizaje son de tres (3) tipos, de acuerdo al autor:

1. *Contenidos conceptuales (cognitivos o informativos)*

2. *Contenidos procedimentales (psicomotores)*

3. *Contenidos actitudinales (afectivos)*

**1. Contenidos conceptuales:** son todos los conocimientos didácticos conformados por los hechos, acontecimientos, ideas, conceptos, leyes, teorías y principios. Es el conjunto del saber que le permite al participante y a la participante pensar, acción que implica combinar, ordenar y transformar conocimientos.

**4. Contenidos procedimentales:** son los conocimientos no declarativos, tales como las habilidades, destrezas psicomotoras, procedimientos y estrategias que el participante y la participante es capaz de desarrollar a través de la vida. Dichos contenidos implican la fuerza, la rapidez y precisión. Es el conjunto del “saber hacer”.

**5. Contenidos actitudinales:** son prácticas sociales, a través de las cuales se manifiestan las ideas y aspiraciones de los participantes y las participantes y las normas de convivencia entre ellos. Está conformado por las normas, intereses, ideales, actitudes y valores. Es el contenido que le da sentido al “saber hacer”.

Es necesario resaltar, que cada uno de los contenidos de aprendizaje (denominados también dominios), están estructurados internamente, según la complejidad o interiorización. Bajo este contexto, se produce una jerarquización de niveles o categorías de contenidos, que los participantes y las participantes deben evidenciar al término de un periodo educativo formativo.

#### 8.6.2. Aprendizaje de los contenidos curriculares

El aprendizaje de los contenidos curriculares pueden ser, según Santiváñez (2012):

1. *El aprendizaje de los contenidos conceptuales*

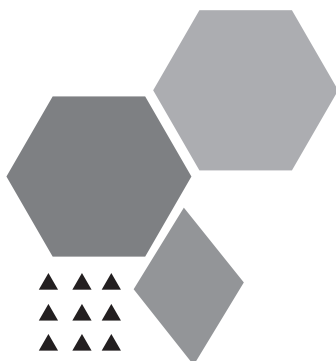
2. *El aprendizaje de los contenidos procedimentales*

3. *El aprendizaje de los contenidos actitudinales*

**1. El aprendizaje de los contenidos conceptuales:** en el caso de los conceptos, el participante y la participante los aprenden estableciendo relaciones significativas con los conceptos que ya posee. De esta manera el participante y la participante Esta tiene mayor capacidad para comprender los conceptos, cuando más estructurado sea su red de conceptos.

**4. El aprendizaje de los contenidos procedimentales:** es el que se logra y perfecciona, a través de la práctica y se utiliza con frecuencia. Dicho aprendizaje implica el empleo de otros contenidos. Por ello, la práctica no desvincula el aprendizaje de los contenidos procedimentales de los contenidos conceptuales y actitudinales.

**5. El aprendizaje de los contenidos actitudinales:** puede realizarse en forma consciente involuntaria, progresiva, dinámica que depende del facilitador o facilitadora del grupo de participantes y de los otros contenidos curriculares: procedimentales y conceptuales.



## Capítulo 9

# Acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio



## Capítulo 9. Acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio

La acreditación según Avolio de Cols y Lacolutti (2006, p.193), “está relacionada con el acto puntual a través del cual se constata si el alumno alcanzó los requisitos de aprendizaje establecidos, y tiene por finalidad otorgarle a éste una calificación o un certificado”

En este sentido, el INCES, garantizará el reconocimiento, acreditación y certificación de los saberes adquiridos por los participantes y las participantes en el proceso social de trabajo, según las Recomendaciones de la UNESCO (2015) y la Ley del INCES (2014).

Asimismo, se concibe la **acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio**, como un proceso que permite reconocer, valorar y legitimar los saberes ancestrales, empíricos, invenciones, tradicionales, populares, pedagógicos y académicos con base en el diálogo de saberes, así como la evaluación de los aprendizajes (saberes), para otorgar y conferir certificaciones educativas (INCES, 2017).

Por lo que, el proceso de *acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio* está sustentado y soportado en valores colectivos y en los ejes transversales de la formación, tales como: trabajo productivo, cooperativo y liberador; la protección y conservación del ambiente; la defensa integral de la nación; las tecnologías libres; la investigación – creatividad – innovación; epistemología – metodología – teoría; la equidad de género; seguridad y salud en el trabajo; los valores éticos; el desarrollo endógeno; pensamiento complejo, sistémico y dialéctico y el método dialéctico - sistémico.

Desde estas consideraciones, el proceso de *acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio* se enmarca en la transversalización de valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos y al desarrollo sociocognitivo integral de los ciudadanos y las ciudadanas, los cuales se vinculan y transfiguran de forma permanente en el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, superando la visión fragmentada, atomizada, y reduccionista del saber, la separación de las actividades manuales e intelectuales, tomando como base al estamento legal vigente en Venezuela.

El proceso de *acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio* se desarrolla triangulando las *Unidades Curriculares* (soporte – rigurosidad), con las ocupaciones productivas y perfiles productivos/laborales cualificados, desarrollados en las áreas de conocimiento; aquellos que no posean soporte, deberán ser construidos en colectivo, de acuerdo a la metodología establecida para la construcción, desarrollo y ejecución del PFAP.

Es necesario resaltar, que el equipo/colectivo para la construcción de las *Unidades Curriculares*, debe contar con la participación de los conocedores y conocedoras del estado del arte, trabajadores y trabajadoras de las entidades (empresas) o centros de trabajo, de los sectores: *comunitarios, públicos y privados*, acompañados por el equipo/colectivo estratégico regional, conformado por: *Unidad de Currículo y Didáctica*, División de Formación Profesional, Jefe de Centro de Formación, Facilitadores y Facilitadoras en sus tipos de clasificaciones: Maestro (a) Técnico Productivo y Promotor (a) Técnico Productivo, entre otros, de acuerdo al requerimiento, naturaleza y procedencia de la acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio.

En este contexto, las acreditaciones de ocupaciones productivas, perfiles productivos/laborales cualificados, oficios, entre otros, deben contar con las *Unidades Curriculares*, previamente aprobadas, codificadas, habilitadas y registradas, por parte de la Gerencia General de Formación Profesional, a través de la Gerencia de *Currículo y Didáctica* del INCES.

Cabe decir, que la estrategia de acreditación de la educación media general en la Modalidad de Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas, se administra vinculando los componentes y áreas de formación con las experiencias adquiridas a lo largo de la vida, en una ocupación o actividad productiva. Asimismo, la evaluación de los componentes y áreas de formación, para la acreditación de la educación media general en la Modalidad de Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas, se realiza en atención a los elementos fundamentales, para la prosecución y consecución de estudios universitarios.

Como puede observarse, la acreditación de las áreas de formación del *componente básico* se realiza de acuerdo a los temas generadores o los temas integradores, dependiendo del período o períodos a evaluar, en el marco de las orientaciones establecidas por el Ministerio con competencia en materia educativa.



Se puede destacar, que la Gerencia General de Formación Profesional en conjunto con la Oficina de Cooperación Nacional e Internacional establece alianzas estratégicas con las instituciones con competencia en materia educativa, un sistema de reconocimiento al estudio, acreditación y equivalencia, que le permita a los egresados y las egresadas del instituto incorporarse a diversos programas educativos en la prosecución y consecución de estudios universitarios e investigación científica (principio de complementariedad, cooperación y homologación curricular).

En cuanto a, la interrelación entre el INCES y las instituciones educativas universitarias, se establece, a través del reconocimiento, acreditación y equivalencia de las *Unidades Curriculares*, permitiendo la interrelación con los Programas Nacionales de Formación (PNF), para la prosecución y consecución de estudios universitarios. Igualmente, las *acreditaciones de conocimientos por experiencia en ejercicio*, tienen valor para la homologación, ingreso, ascenso y evaluaciones realizadas en el proceso social de trabajo.

Por ello, el proceso de *acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*, se ejecuta, a través de los Centros de Formación Socialista, los cuales deben garantizar los facilitadores, facilitadoras en sus tipos de clasificaciones: Maestro (a) Técnico Productivo y Promotor (a) Técnico Productivo, así como, los recursos necesarios para su desarrollo, bajo el acompañamiento y apoyo integral permanente de las Unidades de Currículo y Didáctica de las Gerencias Regionales, siguiendo las orientaciones de la *Gerencia de Currículo y Didáctica* del INCES.

En resumen, el proceso de *acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*, se concreta con el uso de *critérios, acciones, estilos, modalidades, lineamientos, normativas, metodologías, métodos, estrategias, instrumentos, técnicas, herramientas, procesos, procedimientos, entre otros*, acordes con el enfoque sistémico, complejo y dialéctico y el método dialéctico – sistémico, educación popular y la pedagogía crítica, privilegiando las metodologías cualitativas, tales como: la Investigación Acción Participante (IAP), la etnografía, la sistematización de experiencias y las cuantitativas, para la medición, descripción y análisis de procesos, tabulación de resultados, cuestionario, encuesta, indicadores de gestión, variables, estadísticas, planificación estratégica, entre otros, integrados a los sistemas de gestión de información automatizados.

### **9.1. Participantes del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio**

La captación de los participantes y las participantes al proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, se realiza a través de encuentros y/o asambleas, realizadas en las comunidades organizadas, entidades (empresas) y centros de trabajo públicos y privados, a fin de diagnosticar e identificar de forma participativa, los requerimientos y necesidades formativas y de acreditación de los sujetos sociales protagónicos (participantes).

Los participantes y las participantes captados se organizarán por ocupación, área, campo ocupacional productivo, y perfil productivo/laboral cualificado, saber, entre otros, para ser orientados con respecto a la ejecución del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio. Además de realizar la promoción de los procesos de formación y autoformación productiva, a fin de despertar el interés por la educación a lo largo de la vida e incentivar su participación en los procesos formativos.

#### **9.1.1. Requisitos del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio**

Los sujetos sociales protagónicos (aspirantes/candidatos/participantes), que deseen recibir el reconocimiento formal de las experiencias adquiridas a lo largo de la vida, en una ocupación o actividad productiva, deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. *Ser venezolano o residente en el país*
2. *Ser mayor de 18 años (depende del área ocupacional/productiva)*
3. *Copia de cédula de identidad o pasaporte*
4. *Poseer los conocimientos teóricos – prácticos y experiencia comprobada, al menos tres (3) años, en la ocupación, área o actividad productiva y afines, en la cual desea acreditarse y certificarse*

Es importante destacar, que de acuerdo a la ocupación, perfil productivo/laboral cualificado, saber, entre otros, a ser acreditada, se solicitarán otros documentos adicionales, por ejemplo:

5. *Certificado de salud, para las ocupaciones del área de alimentos y bebidas*

6. *Constancia de trabajo vigente para las ocupaciones del sector salud*
7. *Licencia de conducir, de los operadores de vehículos*
8. *Certificado médico y evaluación psicológica, en el caso de los guías de turismo*
9. *entre otros.*

### 9.1.2. Acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio de los menores de edad

Con respecto, a la acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio de los y las jóvenes con edades comprendidas entre los catorce (14) y los diecisiete (17) años, estará determinado por las condiciones de seguridad y el nivel de riesgo de la ocupación, área, campo ocupacional o perfil productivo/laboral cualificado a ser acreditado.

El proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio de los menores de edad, podrá ser ejecutado en las ocupaciones y perfiles productivos/laborales cualificados que no generen riesgos a su salud física, moral y/o psicológica, como lo establece la *Ley Orgánica de Protección a los Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA)*, en el párrafo segundo, del artículo 32, referido al “derecho a la integridad personal”, el cual reza:

*“El Estado, la familia y la sociedad deben proteger a todos los niños y adolescentes contra cualquier forma de explotación, maltratos, torturas, abusos o negligencias que afecten su integridad personal. El Estado debe garantizar programas gratuitos de asistencia y atención integral a los niños y adolescentes que hayan sufrido lesiones a su integridad personal” (LOPNNA, 2007, p.68).*

En este sentido, se debe solicitar a los y las jóvenes entre catorce (14) y diecisiete (17) años, el permiso de trabajo emitido por el *Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes*, de acuerdo a lo establecido en la *Ley Orgánica de Protección a los Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA)*, en su artículo 94, referido a: “Derecho a la protección en el trabajo”, el cual expresa lo siguiente:

*“Todos los niños y adolescentes trabajadores tienen derecho a estar protegidos por el Estado, la familia y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o para su desarrollo integral” (LOPNNA, 2007, p.89).*

En este contexto, se insta a cumplir con los criterios establecidos en esta normativa y la legislación vigente en materia de protección a los niños, niñas y adolescentes, evitando incurrir en faltas y acarrear sanciones administrativas y penales, debido al incumplimiento del principio de *Interés Superior del Niño, Niña y Adolescente*.

### 9.1.3. Acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio en el área de conocimiento: Ciencias de la Salud

La ejecución de los procesos de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio en el área de conocimiento: Ciencias de la Salud, además de seguir la normativa de la institución debe cumplir con los criterios y requisitos exigidos por el órgano rector en materia de Salud, los cuales se presentan a continuación:

1. La captación de los participantes y las participantes del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio debe realizarse en los centros hospitalarios y/o entidad (empresa) de trabajo afines (laboratorios, farmacias, centros de producción de medicamentos, centros robotizados, conglomerados de las entidades/empresas de trabajo).
2. Realizar la indagación de contexto a fin de conocer las necesidades reales o nudos críticos a solucionar en el proceso social de trabajo, identificar a los posibles facilitadores y facilitadoras, que se encuentran en los centros hospitalarios o entidades (empresas) de trabajo afines al Motor Farmacéutico.
3. Para optar al proceso de acreditación los servidores públicos, deben tener como mínimo tres (03) años de experiencia y ser trabajador activo de los centros hospitalarios y/o entidad de trabajo afines, tales como: laboratorios, farmacias, centros de producción de medicamentos, centros robotizados, conglomerados de las entidades (empresas) de trabajo.

## 9.2. Comisión Interdisciplinaria de Evaluación (CIE)

La Comisión Interdisciplinaria de Evaluación (CIE), es la instancia administrativa y técnica encargada de valorar, reconocer y legitimar los conocimientos del sujeto social protagónico (participante), contrastando sus saberes con las

exigencias del mundo del trabajo y las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), expresadas en las *Unidades Curriculares*. La conformación y participación en la CIE, le otorga legitimidad al proceso de *acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*. La Comisión está conformada por:

1. *Un supervisor del Centro de Formación Socialista (CFS)*
2. *Un responsable de la Unidad de Currículo y Didáctica*
3. *Un representante de la entidad (empresa) de trabajo, en caso de realizarse en una entidad o centro de trabajo*
4. *Coordinador del programa de formación del área de conocimiento a ser acreditada*
5. *Conocedores o conocedoras del área de conocimiento a ser acreditada (facilitador, facilitadora en sus tipos de clasificaciones: Maestro (a) Técnico Productivo y Promotor (a) Técnico Productivo, trabajador o trabajadora con experiencia reconocida en el área)*

La Comisión Interdisciplinaria de Evaluación (CIE), tiene las siguientes atribuciones, de acuerdo a cada uno de sus integrantes:

1. **El Jefe (a) o supervisor (a) del Centro de Formación Socialista (CFS)** en conjunto con el coordinador (a) del programa de formación, tienen la responsabilidad de:
  - a. *Realizar asambleas, encuentros, visitas, entre otros con el objeto de promocionar el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - b. *Convocar a los sujetos sociales protagónicos (participantes), a fin de identificar los requerimientos y necesidades de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - c. *Velar por el registro y caracterización de los sujetos sociales protagónicos (participantes), del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - d. *Gestionar los espacios, recursos materiales, equipos y talento humano necesarios, para ejecutar el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - e. *Garantizar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - f. *Realizar aportes que coadyuven a la sistematización de los procesos en pro de contribuir con el mejoramiento continuo de la formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente*
  - g. *Organizar los expedientes de los sujetos sociales protagónicos (participantes), del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
2. **El (la) responsable de la Unidad de Currículo y Didáctica**, tiene la responsabilidad de:
  - a. *Coordinar y administrar los procesos de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - b. *Elaborar con la participación de los conocedores y las conocedoras del estado del arte los instrumentos de evaluación, para el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - c. *Orientar y asesorar a las diferentes dependencias internas y externas, acerca de los procedimientos y requisitos del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - d. *Organizar, resguardar y custodiar la sistematización de los procesos de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio realizados, esto contempla el resguardo de los expedientes, asistencias, evidencias fotográficas o en vídeo, actas del proceso, entre otros*
  - e. *Velar por el cumplimiento de los procedimientos en los procesos de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio.*
  - f. *Realizar los trámites técnicos y administrativos, para la certificación de los egresados*
3. **El (la) responsable por la entidad (empresa) o centro de trabajo**, tiene la responsabilidad de:
  - a. *Realizar las gestiones necesarias, para la disposición de los espacios, recursos materiales y equipos requeridos en el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*

- b. *Proveer el talento humano, en condición de evaluado o evaluador en el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, realizado en las entidades (empresas) y centros de trabajo*
  - c. *Conceder el permiso a los trabajadores y las trabajadoras de la entidad o centro de trabajo, para participar en el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, en condición de evaluado o evaluador*
- 4. El Coordinador (a) del programa de formación del área de conocimiento a ser acreditada**, en conjunto con el Jefe (a) o supervisor (a) del Centro de Formación Socialista (CFS), tienen la responsabilidad de:
- a. *Realizar asambleas, encuentros, visitas, entre otros con el objeto de promocionar el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - b. *Convocar a los sujetos sociales protagónicos (participantes), a fin de identificar los requerimientos y necesidades de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - c. *Velar por el registro y caracterización de los sujetos sociales protagónicos (participantes), del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - d. *Gestionar los espacios, recursos materiales, equipos y talento humano necesarios, para ejecutar el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - e. *Garantizar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - f. *Realizar aportes que coadyuven a la sistematización de los procesos en pro de contribuir con el mejoramiento continuo de la formación y autoformación productiva*
- 5. El conocedor o conocedora del estado del arte** a ser acreditada (facilitador, facilitadora, en sus tipos de clasificaciones: Maestro (a) Técnico Productivo y Promotor (a) Técnico Productivo, trabajador o trabajadora con experiencia reconocida en el área), tiene como responsabilidades:
- a. *Participar en la construcción, desarrollo y ejecución de las Unidades Curriculares e instrumentos de evaluación necesarios, para el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - b. *Entrevistar a los sujetos sociales protagónicos (participantes), a fin de diagnosticar e identificar los requerimientos y necesidades de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
  - c. *Evaluar los saberes adquiridos a lo largo de la vida por parte de los participantes y las participantes en una actividad o perfil productivo/laboral cualificado*
  - d. *Analizar y presentar ante la Comisión Interdisciplinaria de Evaluación (CIE), los resultados del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio. Instrumentos: Acta de evaluación del sujeto social protagónico (participante).*

### 9.3. Formas de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio

Se establecen como formas de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, según las recomendaciones de la UNESCO (2015) y la Ley del INCES (2014): la demostración y el portafolio de evidencias, sobre la base del diálogo de saberes, para el reconocimiento y valoración de saberes ancestrales, empíricos, artesanales, tradicionales, populares, invenciones, y académicos.

Desde este marco, la acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, se efectuará, a través de la demostración y/o el portafolio de evidencias, aunado al diálogo de saberes, por medio de alguna de sus estrategias (resolución de problemas, exposición, entrevistas, entre otros).

**1. Demostración**, es la comprobación práctica y teórica de una afirmación o de una evidencia anteriormente anunciada, así como la exhibición ordenada de aspectos concretos de una teoría, del uso, de la manipulación, del funcionamiento de un aparato, de la prestación de un servicio o la ejecución de cualquier actividad. En la demostración se recoge la información, a través del método de observación directa o indirecta, en las herramientas, instrumentos, formatos, aplicaciones y demás formularios destinados para tal fin.

**a. Demostración directa,** la participante o el participante requiere realizar la planificación y evidenciar la técnica, así como la eventual ayuda de material audiovisual a efectos de facilitar la presentación de la actividad, la misma debe realizarse en condiciones de trabajo seguras y saludables, para el ejercicio pleno de sus actividades productivas en condiciones de seguridad, salud y bienestar, con todos los equipos, maquinarias, herramientas, instrumentos y materiales necesarios a ser utilizados en la demostración.

**b. Demostración indirecta,** se efectúa cuando el participante o la participante utiliza los medios audiovisuales u otros recursos semejantes, para demostrar sus *competencias y cualificaciones* (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), en la realización de las actividades. Se complementa con observaciones y explicaciones de la participante o el participante, con el objeto de ilustrar el ejercicio pleno de sus actividades productivas.

**1. Portafolio de evidencias,** consiste en la recopilación sistemática de trabajos, organizada en función de un propósito, que es el que le otorga sentido y estructura. Tales trabajos pueden ser documentos de distinto tipo: impresos, de audio o videgrabación, entre otros, relacionados con el desarrollo de las capacidades que son objeto de evaluación.

Por ello, el *portafolio de evidencias* se constituye con documentos impresos, digitales o audiovisuales que evidencien los logros y resultados obtenidos por la participante o el participante con relación a las formaciones realizadas, actividades de voluntariado organizado y actividades o trabajos realizados, los cuales deben ser pertinentes con la ocupación productiva, perfil productivo/laboral cualificado, actividad productiva, Perfil de competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), entre otros, a ser acreditado. Igualmente, se deben tener en cuenta las evidencias que reflejen su formación o desempeño en los ejes transversales de la formación. Los *portafolios de evidencias* pueden ser presentados, de acuerdo a los siguientes tipos, según Tobón, 2010: portafolio vitrina, portafolio de cotejo y portafolio de formato abierto.

**a. Portafolio vitrina,** contiene información limitada sobre un conjunto de actividades. Se hace una escogencia del mejor trabajo, el peor trabajo, el logro más significativo, el desarrollo de algunas competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), que no se poseía y la anotación de alguna dificultad significativa.

**b. Portafolio de cotejo,** se elabora a partir de un número predeterminado de enunciados, los cuales se les presentan a los participantes y las participantes de una *Unidad Curricular/Modalidad* híbrida de formación y autoformación productiva. En ocasiones, se permite que los participantes y las participantes elijan determinadas actividades a partir de una lista predefinida por el facilitador o la facilitadora.

**c. Portafolio de formato abierto,** posibilita que los participantes y las participantes anexen las evidencias que consideren necesarias, para dar cuenta del aprendizaje de determinadas competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado). Pueden contener, por ejemplo reportes de visitas a bibliotecas o espacios productivos, experimentos, innovaciones, investigación y análisis de la información, informes técnicos, entre otros.

### 9.3.1. Importancia del portafolio de evidencias

La importancia del portafolio de evidencias, según Tobón (2010), son las siguientes:

1. Permite a los participantes y las participantes reconocer como va el proceso de formación de las competencias y cualificaciones e introducen cambios para potenciarlos.

2. Facilita la construcción y afianzamiento de la capacidad de autocrítica, así como el reconocimiento de dificultades y errores, constituyendo un aporte para el mejoramiento de la actuación.

3. Permite comprender el desarrollo y afianzamiento de los instrumentos cognitivos (nociones, proposiciones, conceptos y categorías), afectivo – motivacionales (valores, actitudes y normas) y desempeño (producto y técnicas).

4. Brinda información sobre la formación y autoformación productiva y la aplicación de aprender a aprender por parte de los participantes y las participantes (afectivo, motivacionales, cognitivas y metacognitivas y de desempeño).

5. Posibilita a los participantes y las participantes mostrar diferentes evidencias de desarrollo de sus competencias y cualificaciones.

6. Constituye un medio, a través del cual los participantes y las participantes pueden planificar, monitorear y valorar su propio aprendizaje.



7. Promueve el aprendizaje autónomo en la medida que implica para los participantes y las participantes la responsabilidad de hacer seguimiento a su actuación y coleccionar evidencias de estos.

8. Tiene en cuenta el ritmo de aprendizaje y de trabajo de cada participante.

9. Posibilita el desarrollo y afianzamiento de la autoestima, ya que se centra más en los logros que en los fracasos. Su énfasis está dado en lo que pueden hacer los participantes y las participantes y no en lo que no pueden hacer.

### 9.3.2. Diseño del portafolio de evidencias

El diseño del portafolio de evidencias, estará definido y organizado, en atención a los siguientes pasos: 1. Explicación de la técnica del portafolio, 2. Acuerdo sobre las actividades de evaluación, 3. Evidencias, 4. Organización, 5. Material, 6. Evaluación (valoración) y 7. Mejora continua.

**Paso 1. Explicación de la técnica del portafolio:** la facilitadora o el facilitador explica a los participantes y las participantes en que consiste la técnica, su importancia y los propósitos sobre su empleo en el PFAP o *Unidad Curricular*.

**Paso 2. Acuerdo sobre las actividades de evaluación:** antes de empezar el empleo del portafolio, es necesario acordar con los participantes y las participantes las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), a ser evaluadas (valoradas), junto con sus criterios de evaluación. Asimismo, es preciso establecer cómo va a ser la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

**Paso 3. Evidencias:** se orienta a los participantes y las participantes en lo referente a las clases de evidencias que deberá tener el portafolio, las cuales pueden ser:

- a. *Documentos: ensayos, artículos y revisiones bibliográficas sistematizadas*
- b. *Reproducciones: grabaciones de hechos mediante videos, fotografías y audio*
- c. *Testimonio: apuntes y anotaciones que hacen otras personas, sobre el trabajo realizado por el sujeto social protagónico (participante)*
- d. *Producciones y servicios: evidencias de productos obtenidos en la realización de las actividades*

**Paso 4. Organización:** consiste en brindarles pautas a los participantes y las participantes para que estructuren y presenten las evidencias, teniendo en cuenta aspectos tales como: portada, introducción, capítulos, bibliografías y anexos. Cada evidencia debe contener la siguiente información: qué son, porqué se agregaron y de qué son evidencia. Además, las evidencias pueden organizarse por orden cronológico o por tipo de actividad.

**Paso 5. Material:** se indican las características del material en el cual se debe presentar el portafolio, sea impreso o en digital.

**Paso 6. Evaluación (valoración) y mejora continua:** se asesora a los participantes y las participantes, para que se autoevalúen en cada evidencia y registren sus logros y aspectos a mejorar, también se les pide que registren las evaluaciones realizadas por la facilitadora o el facilitador y los pares, de igual manera, la forma como se tuvieron en cuenta estas evaluaciones en el proceso de mejoramiento. Para demostrar esto último, se deben agregar las evidencias mejoradas.

### 9.3.3. La estructura curricular del portafolio de evidencias

La estructura curricular del portafolio de evidencias, estará definida y organizada por los siguientes elementos esenciales:

1. *Registro de solicitud*
2. *Caracterización del sujeto social protagónico (participante)*
3. *Requisitos adicionales de acuerdo a la ocupación, perfil o actividad productiva, entre otros*
4. *Exposición de motivos y expectativas con el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio*
5. *Relato autobiográfico de la práctica productiva/laboral (véase el ítem 4.3.4. Método biográfico o historia de vida)*
6. *Lista de chequeo del portafolio de evidencias*



7. *Evidencias académicas y de formación, es decir, soportes de los cursos, talleres, seminarios, entre otros, con una vigencia máxima de cinco (5) años*
8. *Evidencias laborales, experiencia en la entidad o centro de trabajo, mayor a tres (3) años, indicando cargo, tiempo de servicio y funciones*
9. *Baremo de evaluación del portafolio de evidencias*
10. *Acta de Evaluación del portafolio de evidencias*

Cabe señalar que, los documentos que conforman el portafolio de evidencias digital, deben estar en formato PDF, organizados en una carpeta identificada con el primer nombre, primer apellido y número de cédula de identidad del participante. Asimismo, los documentos dentro de la carpeta deben estar identificados con el número del elemento (véase listado anterior), primer nombre y primer apellido.

La *Unidad de Currículo y Didáctica* resguardará las copias de los documentos que constituyen el portafolio de evidencias, las mismas deben ser verificadas con el documento original y ser autenticadas con el sello “*copia fiel y autentica del original*”. Los documentos impresos o audiovisuales presentados en el portafolio de evidencias deben cumplir mínimo con el noventa por ciento (90%) de los criterios de evaluación requeridos para la acreditación de la ocupación productiva, perfil productivo/laboral cualificado, actividad productiva, perfil de competencias y cualificaciones, entre otros.

Las acreditaciones de conocimientos por experiencia en ejercicio realizadas a través de la demostración o el portafolio de evidencias deben ir acompañadas de por lo menos alguna de las siguientes estrategias, para complementar la evaluación de los conocimientos: **1. Diálogo de saberes**, **2. Aprendizaje basado en problemas (ABP)**, **3. Exposición**, entre otros.

**1. Diálogo de saberes**, es un proceso comunicativo en el cual se ponen en interacción dos lógicas diferentes: la del conocimiento científico y la del saber cotidiano, con una clara intención de comprenderse mutuamente; implica el reconocimiento del otro como sujeto diferente, con conocimientos y posiciones diversas. Es un encuentro dialógico entre seres humanos – participantes, facilitadoras y facilitadores - donde ambos se fortalecen y se transforman.

En este orden de ideas, se formulan preguntas generadoras, a fin de promover y estimular la participación activa de los participantes y las participantes, orientadas hacia un tema y centrando la atención en la experiencia, para activar los conocimientos previos, así como los procesos de análisis, reflexión y contrastación de los planteamientos.

A continuación se presentan los criterios a tener en cuenta para la formulación de las preguntas generadoras efectivas, de acuerdo a lo planteado por ([Estrategias docentes para un aprendizaje significativo<sup>15</sup>] citado en Educar21, 2019) (Romero, 2019).

1. *Las preguntas tienen más de una solución o respuesta, es decir, se deben evitar las respuestas dicotómicas, como por ejemplo: sí ó no*
2. *Las preguntas atienden un asunto a la vez*
3. *Son preguntas que requieren y ponen de manifiesto el conocimiento que el participante o la participante tienen sobre el tema*
4. *Las preguntas permiten la relación o comparación de temas, ideas o asuntos*
5. *Presentan un cambio en los factores o en los asuntos expuestos en una temática*
6. *Su objetivo es identificar el proceso que realizan los participantes y las participantes, para llegar a las respuestas*

En este sentido, el ambiente debe contar con las condiciones necesarias, para la formulación de preguntas generadoras efectivas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Realizar el diálogo de saberes con uno (1) o máximo quince (15) participantes
- Tener una intención y mantener la dirección del tema
- Considerar el nivel de desarrollo cognitivo de los participantes y las participantes

<sup>15</sup>Consultado en Díaz Barriga, F. and Hernández Rojas, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*

- Promover el respeto por las respuestas de los otros participantes
- Diferenciar las preguntas dicotómicas de las preguntas generadoras
- Fomentar siempre el análisis y la criticidad de las propias creencias
- Dar espacio para que el participante y la participante piense, reflexione, se cuestione y responda
- Respetar el paradigma de pensamiento y cuestionamiento de cada participante
- Plantear la pregunta de tal modo que no involucre o induzca a la respuesta
- Estimular el pensamiento creador

**2. Aprendizaje basado en problemas (ABP)**, consiste en analizar y resolver problemas reales mediante el trabajo en equipo, relacionados con los ejes temáticos de las *Unidades Curriculares*, permite la interacción de los participantes y las participantes, para resolver un problema seleccionado o diseñado con el objeto de evidenciar los conocimientos adquiridos, a través de la experiencia, demostrando en su resolución aspectos relacionados con los ejes transversales de la formación, tales como: trabajo productivo, cooperativo y liberador; la protección y conservación del ambiente; la defensa integral de la nación; las tecnologías libres; la investigación – creatividad – innovación; epistemología – metodología – teoría; la equidad de género; seguridad y salud en el trabajo; los valores éticos; el desarrollo endógeno; pensamiento complejo, sistémico y dialéctico y el método dialéctico – sistémico.

**3. Exposición**, es el procedimiento, mediante el cual la participante o el participante hace uso de todos los recursos, de un lenguaje didáctico adecuado, para presentar, analizar y explicar un tema determinado, que permita evidenciar los conocimientos que poseen en el área de conocimiento, a ser acreditada.

La Gerencia de Currículo y Didáctica establece los *criterios, acciones, estilos, modalidades, lineamientos, normativas, metodologías, métodos, estrategias, instrumentos, técnicas, herramientas, procesos, procedimientos, entre otros*, para el registro, caracterización, ejecución y sistematización en el proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, a ser certificado, por lo tanto los aportes o sugerencias deben ser tramitados ante esta Gerencia de Línea.

#### 9.4. Resultados del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio

Los resultados del proceso de acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, se realizará atendiendo a los siguientes criterios: **1. Acreditación total**, **2. Acreditación parcial** y **3. No acreditado**.

**1. Acreditación total**, alude al desempeño demostrado por los participantes y las participantes, reflejan entre un noventa por ciento (90%) y un cien por ciento (100%) de concordancia con las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), presentes en las *Unidades Curriculares* que contribuyen a la consolidación del perfil productivo/laboral cualificado.

**2. Acreditación parcial**, Se considera cuando el desempeño demostrado por los participantes y las participantes reflejan entre un sesenta y cinco por ciento (65%) y un ochenta y nueve por ciento (89%), ambos inclusive, en concordancia con las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), presentes en las *Unidades Curriculares* que contribuyen a la consolidación del perfil productivo/laboral cualificado.

Es necesario destacar, que cuando el portafolio de evidencias de desempeño reciba una acreditación parcial, el participante o la participante debe realizar la demostración de sus competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), para obtener la acreditación de la ocupación productiva, perfil productivo/laboral cualificado, actividad productiva, perfil de *competencias y cualificaciones*, entre otros. Si aún así no alcanza el nivel de logro esperado para ser acreditado, se elabora un plan de nivelación/complementación, donde se establecerán los compromisos a ser asumidos por el participante o la participante, en caso de no cumplir o no asistir al plan de nivelación/complementación, se le concederá hasta dos (2) oportunidades más. Si no asiste, se entenderá que no requiere la acreditación.

**3. No acreditado**, es cuando las evidencias presentadas y/o demostradas por los participantes y las participantes reflejen menos del sesenta y cinco por ciento (65%) de concordancia con las *Unidades Curriculares* que contribuyen a la consolidación del perfil productivo/laboral cualificado.

En este sentido, el **plan de nivelación/complementación**, es una de las modalidades híbridas de formación y autoformación productiva exclusiva del Proceso de Acreditación de Conocimientos por Experiencia en Ejercicio, referido a los ejes temáticos que conforman una *Unidad Curricular*, con carácter flexible, abierto y sistémico, para la formación y autoformación productiva. Este tiene como finalidad formar a los participantes y las participantes del proceso en las áreas o ejes temáticos identificados con un nivel de logro o dominio menor al esperado. Asimismo, el lapso de ejecución del plan de nivelación/complementación varía entre dieciséis (16) a cien (100) horas, de acuerdo a las competencias y cualificaciones a ser desarrolladas (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado).

En resumen, la organización del plan de nivelación/complementación, se abordará tomando como referente las *Unidades Curriculares* desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico y el método dialéctico - sistémico, porque enfatiza en asumir la formación y autoformación productiva, considerando los criterios de factibilidad, tanto administrativos como productivos, que permitirán alcanzar el nivel de logro esperado por los participantes y las participantes, de lo contrario no se le otorgará la acreditación, siguiendo los criterios establecidos en la presente normativa.

### 9.5. Consecución y prosecución de estudios universitarios

El INCES, establece alianzas estratégicas con las Universidades Nacionales y Experimentales, con el objeto de interrelacionar los PFAP, con los Programas Nacionales de Formación (PNF), en función de estimular, promover y fomentar la prosecución y consecución de estudios universitarios, y su inclusión en el proceso social de trabajo.

Desde este marco, las certificaciones emitidas por el INCES, producto de la formación y autoformación productiva y de la acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio efectuadas, a través de *Unidades Curriculares* tendrán valor, para la prosecución y consecución de estudios universitarios, acordes con el plan de estudios de la carrera universitaria afín seleccionada.

Las alianzas estratégicas entre el INCES, y las Universidades Nacionales, tienen como finalidad que el participante o la participante, pueda incorporarse al plan de estudios de los PNF, reduciendo el tiempo de estudio, a través del reconocimiento, acreditación y equivalencia de las certificaciones educativas del INCES.

En concordancia y dando cumplimiento a los lineamientos y orientaciones establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe, 2017”, numeral 2. Avances, rezagos y brechas de la formación profesional, 2.4. Articulación entre la educación formal y la formación profesional, cuyo propósito es generar mecanismos de reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas en la formación y autoformación productiva y su homologación en la educación formal.

La acreditación de las *Unidades Curriculares*, no enmarcadas en el plan de estudios de los PNF, y que se relacionen con el perfil profesional de la carrera universitaria elegida, serán consideradas como materias, asignaturas o *Unidades Curriculares* Electivas.

### 9.6. Equivalencias de estudio

Las equivalencias de estudio, según la Ley Orgánica de Educación (2009, p.37) expresa, en su artículo 47: “*Los órganos con competencia en materia de educación básica y educación universitaria acordarán oportuna y diligentemente las transferencias y equivalencias a que hubiere lugar, a los y a las estudiantes entre instituciones venezolanas, salvo lo previsto en leyes especiales*”.

#### 1. Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP): equivalencias

La equivalencia es el reconocimiento de que un título (o un conjunto de estudios superados por el interesado), tiene los mismos efectos académicos y/o profesionales que otro, si bien no da derecho al interesado a la distinción del título con el que se establece la equivalencia.

En este sentido, la equivalencia se puede reconocer con un nivel de estudios (equivalencia genérica) o se establece con un determinado título (equivalencia específica).

Por lo que, los efectos de una equivalencia pueden ser profesionales (índice de reconocimiento expreso que de una formación permite el acceso al mundo del trabajo igual que otra a la que es equivalente) o académicos (con el fin de continuar estudios, se declara con el mismo nivel de estudios).

**2. A quién va dirigida la equivalencia**

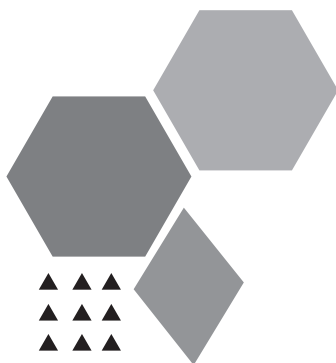
**a** A los certificados de formación profesional que terminaron sus estudios en un sistema educativo anterior al vigente en la actualidad, habiendo cursado algunos de los siguientes estudios:

**a.1.** Aprendizaje industrial

**a.2.** Formación profesional. Primer, segundo y tercer nivel

**a.3.** Módulos y programas de formación completos

**b.** Al empleador, trabajadores y trabajadoras, para facilitar que conozcan las actuales certificaciones de EFTP, así como sus equivalentes, en el INCES, con el fin de poder requerirlas en las ofertas de trabajo que solicite y con el objeto de adecuar dicha oferta al referente educativo.



## Capítulo 10

# De la evaluación a la valoración de los aprendizajes



## Capítulo 10. De la evaluación a la valoración de los aprendizajes

### 10.1 Aspectos generales de la evaluación

La evaluación de los aprendizajes se define como un proceso sistemático, sistémico, participativo y reflexivo que permite emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades del participante y la participante, tomando en cuenta los factores sociohistóricos y las diferencias individuales, con el objeto de establecer acciones que permitan alcanzar las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), establecidas en las *Unidades Curriculares*.

Las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), adquiridas en procesos de formación y autoformación productiva del INCES, serán evaluados, atendiendo a los ejes transversales de la formación y los criterios de evaluación, establecidos en el Mapa de Aprendizaje de las *Unidades Curriculares*, y se aplicarán durante todo el desarrollo de los procesos formativos.

El proceso de evaluación de los aprendizajes, se realizará utilizando las metodologías cualitativas y cuantitativas, de acuerdo a la naturaleza de la realidad a evaluar. La metodología cualitativa sistémica dispone de una serie de métodos, cada uno de los cuales es más sencillo y adecuado que otro, para la investigación de una determinada realidad, acorde al abordaje productivo y comunitario. De aquí que lo cualitativo (que es el todo integrado), no se opone a lo cuantitativo (que es solo un aspecto), sino que lo implica e integra especialmente donde sea importante.

La evaluación cualitativa, consiste en el proceso de investigación permanente, mediante el cual se registran, tabulan y analizan continuamente los logros, avances, alcances de las competencias y cualificaciones de los participantes y las participantes (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), con el objeto de reflexionar sobre los resultados obtenidos y a partir de ellos, plantear mejoras en las acciones desarrolladas.

*Los métodos, procesos, procedimientos, entre otros*, a considerar dentro de las metodologías cualitativas, según Martínez Miguélez (2016, p.168-174), son los siguientes:

1. *Recolección de la información*
2. *Procedimientos e instrumentos a utilizar: observación directa y participativa, entrevistas semiestructuradas, conversatorios, tertulias, diálogos e intercambio de saberes, grabaciones, diario de campo, matrices, criterios de desempeño, entre otros*
3. *Estructuración, categorización, contrastación y teorización*

La evaluación cuantitativa se fundamenta en datos estadísticos y mediciones sistemáticas, a través de las cuales se determina el progreso de los participantes y las participantes, expresados en valores numéricos o porcentuales. Esta evaluación se efectúa analizando la información de los resultados de aprendizaje, para determinar las fortalezas y aspectos a mejorar, generando un espacio de reflexión en torno a los resultados, es decir, lo cualitativo le da significado a lo cuantitativo.

Las metodologías cuantitativas se recomiendan, para la descripción y análisis de procesos, tabulación de resultados, cuestionarios, encuestas, indicadores de gestión, variables, estadísticas, planificación estratégica, entre otros.

### 10.2. De las características de la evaluación

La evaluación como parte del proceso de formación y autoformación productiva, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cualitativa, cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, los progresos, alcances y logros del participante o la participante, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del facilitador o la facilitadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso. (Ley Orgánica de Educación, 2009, p.36)

Los participantes y las participantes deben actuar activamente en el proceso de evaluación de su aprendizaje, para conocer los progresos, alcances y logros obtenidos e identificar sus debilidades, con el objeto de plantear en conjunto con la facilitadora o el facilitador estrategias que permitan superarlas.

La evaluación de los aprendizajes desde las innovaciones pedagógicas y el enfoque sistémico, complejo y



dialéctico, considera al participante y la participante como un sujeto social protagónico. A continuación se presentan las características, según García (2005); Tobón (2005); Tobón, Sánchez, Carretero y García (2006) y la Ley del INCES (2014):

1. *Está centrada en el participante o la participante, considerando sus intereses, actitudes, aptitudes, conocimientos previos, progresos y debilidades.*
2. *La evaluación es analítica y reflexiva, para tomar acciones que mejoren el proceso de formación y autoformación productiva y que promueva la construcción social del conocimiento, la valoración ética del trabajo y la integralidad.*
3. *El participante y la participante intervienen activamente en las evaluaciones y resultados, para reflexionar, tomar conciencia, revisar y mejorar el proceso de formación y autoformación productiva.*
4. *La evaluación debe estar centrada en los procesos que tienen como eje la investigación, la creatividad y la innovación.*
5. *Es un proceso dinámico y multidimensional que incluyen los diferentes agentes educativos implicados: facilitadores y facilitadoras, participantes, instituciones y la propia sociedad.*
6. *Tiene en cuenta tanto el proceso como los resultados del aprendizaje.*
7. *Ofrece resultados de retroalimentación de manera tanto cuantitativa como cualitativa.*
8. *Tiene como horizonte servir al proyecto de vida (necesidades, intereses, fines, entre otros), de los participantes y las participantes.*
9. *Reconoce las potencialidades, las inteligencias múltiples y las zonas de desarrollo próximo de cada participante.*
10. *Se basa en criterios objetivos y evidencias consensuadas socialmente, reconociendo además la dimensión subjetiva que siempre hay en todo proceso de evaluación.*
11. *Se vincula con la mejora de la calidad y pertinencia en la educación, ya que se trata de un instrumento que retroalimenta sobre el nivel de adquisición y dominio de un participante y además informa sobre las acciones necesarias para superar las deficiencias de la misma.*

### 10.3. Principios básicos a tener en cuenta en la evaluación

La evaluación siempre se lleva a cabo, independientemente del fin (diagnóstico, formativo, de promoción o de certificación) o del contexto en el cual se efectúa, para generar información que posibilite tomar decisiones con respecto a cómo se está desempeñando la persona ante una actividad o problema y cómo puede mejorar. Para ello se deben considerar los siguientes principios, según Tobón, Sánchez, Carretero y García (2006):

**Principio 1:** *La evaluación se lleva a cabo para tomar decisiones que mejoran y aumenten el grado de idoneidad del participante.*

**Principio 2:** *La evaluación se realiza teniendo en cuenta el contexto profesional, disciplinar, social e investigativo.*

**Principio 3:** *La evaluación de una competencia y cualificación se basa esencialmente en el desempeño.*

**Principio 4:** *La evaluación también es para el facilitador, facilitadora y la administración del Centro de Formación Socialista (CFS).*

**Principio 5:** *La evaluación desde el enfoque sistémico, complejo y dialéctico integra lo cuantitativo y lo cualitativo.*

**Principio 6:** *Incorporación de los participantes y las participantes en el establecimiento de estrategias de evaluación.*

**Principio 7:** *La evaluación debe acompañar todo proceso formativo.*

### 10.4. Proceso general de evaluación en la formación y autoformación productiva

La evaluación de los aprendizajes se realiza, para conocer los progresos de los participantes y las participantes, con base en el diagnóstico inicial, así como el logro de las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), esperadas en el desarrollo de la *Unidad Curricular*, en atención a tres (3) tipos de evaluación, según Tobón, Sánchez, Carretero y García (2006): *diagnóstica, formativa y de promoción.*

1. La evaluación **diagnóstica** es la que se realiza al inicio de toda modalidad de formación y autoformación productiva, con el fin de determinar como vienen los participantes y las participantes, cuáles son sus conocimientos, experiencias y aprendizajes previos, cómo están con respecto a sus: habilidades, destrezas, actitudes en un todo integrado, en que se pretenden formar o acreditar, cuáles son sus fortalezas y expectativas respecto al aprendizaje. El resultado de la evaluación diagnóstica es esencial para articular estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas, que estimulen la creatividad, acordes con las características de los participantes y las participantes.

La evaluación diagnóstica permite evaluar el impacto formativo de una determinada *Unidad Curricular*, en el participante y la participante, pues el estudio del impacto requiere de una comparación entre los resultados finales y la manera como estaban los participantes y las participantes al inicio.

2. La evaluación **formativa** tiene como meta brindar retroalimentación a: participantes, facilitadores y facilitadoras, en torno a cómo se están desarrollando las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), establecidas, para una determinada *Unidad Curricular* en las diferentes modalidades de acción formativa (taller, curso, seminario, entre otros), cuáles son los logros en este ámbito y qué aspectos son necesarios mejorar.

La evaluación **formativa** analiza los progresos de los participantes y las participantes en la formación de las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), teniendo como base el punto de partida. Con base en todo esto, se pueden introducir ajustes en el modo y disposición, para el aprendizaje del participante y la participante y en la mediación pedagógica del facilitador o la facilitadora, a partir de una determinada estrategia didáctica.

3. La evaluación de **promoción** es aquella que se realiza al finalizar el estudio de una *Unidad Curricular/Modalidad* y consiste en un proceso que lleva a cabo el facilitador o la facilitadora, por medio del cual establece el grado de desarrollo de la competencia, competencias y cualificaciones en los participantes y las participantes (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), con base en unos criterios de evaluación previamente definidos, con el fin de determinar si pueden ser promocionados o no a otra *Unidad Curricular* en las diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva, en lo cual es estrictamente necesario poseer tales competencias y cualificaciones.

### 10.5. Dimensiones de la evaluación

La evaluación de los aprendizajes, debe tener en cuenta sus tres (3) dimensiones, según la Ley del Inces (2014) y Tobón (2005): la *autoevaluación*, la *coevaluación* y la *heteroevaluación*, en el proceso de formación y autoformación productiva, las mismas se realizarán mediante procedimientos que permitan determinar los niveles de comprensión del saber colectivamente producido y asimilado por el participante o la participante, así como las debilidades a ser superadas en el marco del objetivo propuesto en el lapso evaluado y tomando en consideración los factores que integran su personalidad.

La evaluación siempre debe hacerse con base en criterios, de manera que existan mecanismos para llegar a acuerdos al momento de cruzar, triangular y analizar la información proveniente de los tres (3) tipos de evaluación:

1. La **autoevaluación** es el proceso de reflexión que realiza cada uno de los participantes y las participantes, sobre su desempeño integral en el proceso de formación y autoformación productiva. Al respecto es de mucha utilidad elaborar cuestionarios con ítems cualitativos y cuantitativos, para que los participantes y las participantes valoren la formación de sus competencias y cualificaciones, los cuales pueden ser autoaplicados al inicio y al final del proceso formativo. En este orden de ideas, se elaboran cuestionarios teniendo en cuenta la naturaleza de las competencias y cualificaciones que se pretenden evaluar, como también sus dimensiones, junto con las evidencias de desempeño y los niveles de logro establecidos para tales efectos.

2. La **coevaluación** consiste en el proceso por medio del cual los participantes y las participantes del grupo evalúan a un participante o una participante en particular con respecto a la presentación de evidencias, teniendo como base unas determinadas evidencias de desempeño y niveles de logro de cada indicador, es decir, la coevaluación trasciende la mera opinión de los pares respecto a las actividades, actuación y producto de un participante o una participante; por el contrario, la coevaluación, debe ser un juicio sobre logros y aspectos a mejorar basado en argumentos, que tengan como referencia criterios consensuados.

**3. La heteroevaluación** se lleva a cabo por el facilitador o la facilitadora, la comunidad o representantes de las instituciones involucradas en el Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP), consiste en un juicio sobre las características del aprendizaje de los participantes y las participantes, revelando fortalezas y aspectos a mejorar, teniendo como base la observación directa y participativa del desempeño en las sesiones de aprendizaje y también evidencias específicas.

Es importante resaltar que, la evaluación siempre debe hacerse con base en criterios establecidos con los actores involucrados (véase el ítem 10.3. referidos a *principios básicos a tener en cuenta en la evaluación*), de manera que existan mecanismos para llegar a acuerdos al momento de cruzar, triangular y analizar la información proveniente de las evaluaciones.

#### 10.6. Construcción de evidencias para evaluar

Las evidencias deben referir a cada una de estas dimensiones, según Tobón (2006). **1.** Evidencia del saber, **2.** Evidencia de actitud, **3.** Evidencia de hacer, y **4.** Evidencia de productos.

**1. Evidencia de saber:** son pruebas que buscan determinar dos aspectos: **1.** la forma como interpreta, argumenta y propone el participante frente a determinados problemas y **2.** el conocimiento y comprensión de conceptos, teorías, procedimientos y técnicas. Los procesos cognitivos como la interpretación, argumentación y proposición pueden evaluarse con base en textos escritos, cuestionarios con preguntas abiertas y análisis de casos. Por su parte los conceptos, teorías y comprensión de diferentes temas pueden detenerse, mediante mapas conceptuales, mapas mentales, mapas heurísticos, preguntas abiertas y preguntas cerradas.

**2. Evidencia de actitudes:** son pruebas de la presencia o implicación de unas determinadas actitudes. Estas pruebas pueden ser indirectas. Con frecuencia las evidencias de producto o del hacer dan cuenta de forma implícita de las actitudes de base. Como ejemplo de evidencia de actitud se tienen: registros de participación en clase con preguntas y comentarios, documentos escritos sobre las reflexiones cotidianas en torno a la motivación por el aprendizaje, documento escrito con el análisis del cambio actitudinal en el aprendizaje, entre otros.

**3. Evidencia de hacer:** son pruebas de la manera como la persona ejecuta determinados procedimientos y técnicas, para realizar una actividad o tarea. Se evalúan generalmente mediante observación sistemática basada en indicadores de desempeño, la entrevista y vídeos. En general, todo registro riguroso de la forma como una persona lleva a cabo una actividad es una evidencia de hacer.

**4. Evidencia de productos:** son pruebas en las cuales se presentan productos específicos, es decir, productos que dan cuenta de las finalidades de la competencia de referencia, dentro de un marco de significación profesional. Este tipo de evidencia requiere conocer muy bien el campo de acción de cada ocupación, profesión y en especial de cada competencia y cualificación, junto con los requisitos de calidad establecidos en el entorno o contexto profesional para los productos.

#### 10.7. Estrategias de evaluación

Las estrategias metodológicas de aprendizaje y evaluación son procedimientos compuestos por un conjunto de pasos orientados a determinar el grado de desarrollo de una competencia y cualificación específica o de una o varias dimensiones de esta. Las estrategias se llevan a cabo con base en instrumentos, los cuales orientan de forma específica la manera de llevar a cabo la evaluación y permite obtener la información necesaria sobre el proceso de aprendizaje de los participantes y las participantes.

Cabe señalar que, las estrategias metodológicas de aprendizaje y evaluación deben estimular la investigación, la creatividad, la innovación y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en aras de contribuir con la producción de bienes y la prestación de servicios a la sociedad.

Se recomiendan como estrategias metodológicas de aprendizaje y evaluación aquellas que promuevan la participación, la reflexión y análisis crítico, acordes con las metodologías cualitativas y cuantitativas, establecidas para tales fines, según Tobón (2010, 2006, 2005), se pueden aplicar las siguientes:

1. *Observación directa en actividades de aprendizaje*
2. *Ejercicio en bandeja*
3. *Ejercicio en grupo*

4. *Encontrar hechos*
5. *Ejercicio de escucha*
6. *Portafolio*
7. *Cuestionario de preguntas cerradas*
8. *Cuestionario de preguntas abiertas*
9. *Evaluación basada en el desarrollo de la actividad*
10. *Diario reflexivo*
11. *Registros*
12. *Resolución de problemas*
13. *Exposiciones*
14. *Demostraciones*
15. *Entrevista focalizada*
16. *Diario de campo*
17. *Prueba de ejecución*
18. *Ensayos*
19. *Pruebas de conocimientos (tipo test)*
20. *Pruebas de competencias cognitivas*
21. *Lista de cotejo*
22. *Escala de evaluación*
23. *Juegos didácticos*

**1. Observación directa en actividades de aprendizaje:** esta estrategia de evaluación consiste en la percepción del participante y la participante durante una actividad, para analizar cómo se desenvuelve y cuál es su grado de ejecución.

**2. Ejercicio en bandeja:** se presenta como una serie de situaciones que simulan aspectos de procedimientos, en los cuales se realizan preguntas a los participantes y las participantes, en torno a cómo tratarían las diferentes situaciones existentes en esa bandeja. Se busca conocer, en esas situaciones ficticias, su forma de trabajar, su nivel de planificación, organización y gestión del tiempo, entre otros aspectos.

**3. Ejercicio en grupo:** busca observar a un grupo interactuando entre sí y discutiendo sobre un tema previamente preparado por el evaluador o la evaluadora. Permite determinar la forma como los participantes y las participantes trabajan en equipo respecto a aspectos tales como: liderazgo, argumentación, coordinación de actividades, habilidades de escucha, empatía, entre otros.

**4. Encontrar hechos:** consiste en dar a los participantes y las participantes un problema con escasa información, con la tarea de resolver dicho problema haciendo preguntas que brinden la información necesaria para resolverlo. El evaluador o evaluadora solamente contestará preguntas que cada participante formule de cara a encontrar la solución al problema dado. Se evaluará finalmente aspectos como pertinencia de las preguntas formuladas, rapidez en encontrar la solución, capacidad de síntesis y manejo del tema, entre otros aspectos.

**5. Ejercicio de escucha:** se le presenta a los participantes y las participantes una grabación oral o un vídeo, se evaluará su capacidad de asimilación y escucha por medio de preguntas que hará el evaluador o evaluadora, evaluando el grado de exactitud de la información.

**6. Portafolio:** consiste en una colección cuidadosamente organizada de los trabajos que van realizando los participantes y las participantes a lo largo de una determinada *Unidad Curricular* en las diferentes modalidades híbridas de formación y autoformación productiva (presencial, a distancia mediadas por las TIC o semipresencial/mixta), en la

cual ellos se dan cuenta de sus logros y resultados, de los aspectos a mejorar y de sus progresos. Esta colección está basada en las decisiones de los participantes y las participantes sobre la selección del contenido del portafolio. No son simples trabajos prácticos, ya que se parte de la idea de que la evaluación de lo aprendido puede analizarse conjuntamente entre el facilitador o facilitadora y el participante o la participante y debe servir para la construcción progresiva de los aprendizajes.

**7. Cuestionarios con preguntas cerradas:** pueden ser diseñados de forma que alcancen un alto nivel de validez y confianza, son susceptibles de valorar los conocimientos en algunas competencias como el trabajo en equipo o la comunicación. Los más frecuentes para determinar el dominio de un participante sobre determinado conocimiento son: test de respuestas múltiples y/o verdadero/falso.

**8. Cuestionarios con preguntas abiertas:** en estos cuestionarios los participantes y las participantes deben elaborar sus propias respuestas. Se pueden utilizar también para valorar la precisión de los cálculos realizados por los participantes y las participantes. Además, de los resultados finales. Con respecto, a la puntuación se efectúa de forma holística (se aplica un conjunto de criterios a toda la respuesta) o de forma analítica (se asigna una puntuación a cada criterio aplicado). Esta tipología en los cuestionarios permite ilustrar el razonamiento de los participantes y las participantes, aspecto cada vez más apreciado por los empresarios de las plantas y fábricas que desean trabajadores y trabajadoras capaces de aprender a resolver problemas.

**9. Evaluación basada en el desarrollo de la actividad:** consiste en la valoración emitida por el facilitador o la facilitadora, del desempeño de los participantes y las participantes en actividades profesionales reales. Generalmente, se aplican un conjunto de criterios de evaluación (valoración), para determinar el nivel de logro del desempeño integral idóneo demostrado por el participante o la participante. Este sistema supera las limitaciones de las anteriores, dado que se evalúa (valora), la aplicación en situación real/simulada de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas.

**10. Diario reflexivo:** es un informe o documento personal que va elaborando periódicamente el participante o la participante, escribe sobre sus experiencias en relación a un tema definido previamente, vinculado a determinados saberes, competencias y cualificaciones. Los diarios pueden contener observaciones, sentimientos, reacciones, interpretaciones, reflexiones, pensamiento, hipótesis y explicaciones. Fundamentalmente reflejan las experiencias de aprendizaje de los participantes y las participantes. Por esta razón, el *diario reflexivo* es especialmente apto, para favorecer el desarrollo y la evaluación de la dimensión afectiva - motivacional, ya que el ejercicio de observar y escribir sobre lo observado favorece la toma de conciencia respecto a esta dimensión. Esta toma de conciencia es condición necesaria para el cambio.

**11. Registro:** es la descripción de un evento o situación observada, así como, las actitudes y valores asociados al hecho observado, puede tratarse de una situación individual o colectiva. Estos registros permiten focalizar comportamientos y recoger información, para mejorar el proceso de formación y autoformación productiva y enriquecer otros instrumentos de evaluación.

**12. Entrevista focalizada:** constituye una variante de la entrevista de incidentes críticos y consiste en un dialogo planeado que se realiza con los participantes y las participantes, con el fin de recoger información sobre la formación de las actitudes, las nociones, los conceptos, las categorías, los conocimientos específicos, las habilidades de pensamiento y el empleo de estrategias en la *resolución de problemas o transformación de un contexto real*.

**13. Diario de campo:** consiste en el registro y análisis de conocimientos, realizado en el marco de una actividad, teniendo como base unos determinados criterios acordados previamente entre los facilitadores o facilitadoras, los participantes y las participantes, según lineamientos institucionales. Esta técnica aporta evidencias sobre la construcción de las competencias y cualificaciones, fundamentalmente en torno a aspectos tales como: modificación de creencias, desarrollo y habilidades de pensamientos, puesta en acción de actitudes, interpretación de la realidad y *resolución de problemas o transformación de un contexto real*. Asimismo, el diario de campo es de gran utilidad para los facilitadores y las facilitadoras, pues les permite evaluar su quehacer profesional, determinar el impacto de las estrategias de enseñanza y detectar aspectos a mejorar.

**14. Prueba de ejecución:** consiste en actividades reales o simuladas cercanas al contexto donde debe ponerse en acción el desempeño integral idóneo por parte de los participantes y las participantes, las cuales son realizadas con seguimiento del facilitador o la facilitadora. También Posibilitan evaluar el grado de idoneidad con el cual se implementa un procedimiento o una técnica, para realizar una determinada tarea.



**15. Ensayos:** son trabajos escritos donde los participantes y las participantes analizan un problema, lo comprenden y formulan pautas, de resolución, colocando su propia perspectiva personal con base a la indagación bibliográfica, el análisis de los planteamientos, la argumentación de las ideas e hipótesis y la presentación de propuestas viables.

**16. Pruebas de conocimientos (tipo test):** son pruebas objetivas que buscan cuantificar determinados componentes de los conocimientos y saberes pertenecientes a una determinada competencia y cualificación. Generalmente, son listas de enunciados donde se le presenta a los participantes y las participantes varias opciones de respuestas, entre las cuales escogerá sólo una. En esta categoría entran los cuestionarios de conocimientos (factuales y conceptuales), las escalas de actitudes y las pruebas de personalidad.

**17. Pruebas de competencias cognitivas:** son pruebas objetivas que buscan determinar de manera cuantitativa como se encuentra el participante o la participante en la formación de una determinada competencia cognitiva. Presenta al participante una situación problema y a partir de esta se describe un conjunto de preguntas cerradas. Son ideales para evaluar las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas.

**18. Lista de cotejo:** son instrumentos de evaluación que tienen como finalidad estimar la presencia o ausencia de una serie de aspectos o atributos de un determinado elemento de competencia.

**19. Escala de evaluación:** son instrumentos que posibilitan realizar estimaciones cualitativas dentro de un continuo, teniendo en cuenta los procesos y los productos asociados a los criterios de evaluación y las evidencias de conocimientos. Es preciso acotar, que hay varios tipos de escalas: escalas formales de actitudes (tipo likert), escala tipo diferencial semántico, escala de estimación y escala de desempeño escolar.

**20. Juegos didácticos:** son aquellos que se utilizan para fomentar o estimular un tipo específico de aprendizaje mientras los participantes y las participantes a su vez se divierten. Cada juego didáctico se realiza con un objetivo particular, según sea la necesidad o requerimiento de enseñanza – aprendizaje.

Cabe señalar que, las estrategias metodológicas de aprendizaje y evaluación: *Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)*, *exposiciones y demostraciones*, se encuentran definidas en el Capítulo 9. Acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, de la presente normativa.

Dado los planteamientos anteriores, las técnicas e instrumentos utilizados deben permitir el registro continuo y permanente de los progresos, alcances y logros obtenidos por los participantes y las participantes, así como las deficiencias presentadas durante el desarrollo de las *Unidades Curriculares*.

Es preciso destacar que, los cambios que requieran *los criterios, acciones, estilos, modalidades, lineamientos, normativas, metodologías, métodos, estrategias, instrumentos, técnicas, herramientas, procesos, procedimientos, entre otros*, deben ser considerados ante la Gerencia de *Currículo y Didáctica del INCES*.

## 10.8. Resultados de evaluación

Los resultados del proceso de formación y autoformación productiva en sus diferentes modalidades, desde lo socioformativo, asume una metodología de evaluación, basada en niveles de dominio, los cuales van desde el nivel preformal hasta el nivel estratégico, atendiendo a los niveles de dominio de los aprendizajes producidos y asimilados por los participantes y las participantes, de acuerdo a los siguientes criterios, según Tobón (2010, 2006, 2005): **1.** Preformal, **2.** Receptivo, **3.** Resolutivo (básico), **4.** Autónomo y **5.** Estratégico.

**1. Preformal:** No se posee la competencia y cualificación (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), o se tienen algunos elementos de ésta que no alcanzan a definir un nivel receptivo. Es preformal porque todavía la competencia y cualificación no tiene forma, es decir, estructura. En este caso se realizará una evaluación de las estrategias didácticas utilizadas en el proceso formativo, así como de los intereses, actitudes y aptitudes del participante o la participante, para construir un plan de formación que le permita alcanzar las competencias y cualificaciones esperadas.

**2. Receptivo:** Se tiene recepción de la información; el desempeño es muy operativo; hay baja autonomía; se tienen nociones sobre la realidad y el ámbito de actuación en las competencias y cualificaciones (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado). En este caso se realizará una evaluación de las estrategias didácticas utilizadas en el proceso formativo, así como de los intereses, actitudes y aptitudes del participante o la participante, para construir un plan de formación que le permita alcanzar las competencias y cualificaciones esperadas.



**3. Resolutivo (básico):** se resuelven problemas sencillos del contexto; hay labores de asistencia a otras personas (sujetos sociales comunitarios o institucionales); se tienen elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia y cualificación (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado); se poseen algunos conceptos básicos. El facilitador o la facilitadora debe establecer estrategias que permitan aumentar el nivel de dominio de la competencia y cualificación, para optar a la certificación y/o prosecución de estudios del sujeto social protagonista (participante)

**4. Autónomo:** Hay autonomía en la actuación (no se requiere asesoría continua de otras personas); se gestionan recursos; hay argumentación científica sólida y profunda; se resuelven problemas de diversa índole con los elementos necesarios. Este resultado determina la certificación y/o prosecución de estudios del participante y la participante.

**5. Estratégico:** Se plantean estrategias de cambio en la realidad; hay investigación, creatividad e innovación; hay altos niveles de impacto en la realidad; se hacen análisis evolutivos y prospectivos para abordar mejor los problemas; se consideran las consecuencias de diferentes opciones de resolución de problemas o transformación de un contexto real. Este resultado determina la certificación y/o prosecución de estudios del participante y la participante.

De acuerdo al planteamiento anterior, los resultados del proceso de formación y autoformación productiva se reflejan de forma cuantitativa y cualitativa, atendiendo a la escala numérica reflejada anteriormente y la cualitativa se refiere a la descripción de los logros alcanzados por el participante o la participante. En caso, de ser requerida la conversión de los resultados de la evaluación a la escala numeral del uno (1) al veinte (20), esta se registrará por los lineamientos del Ministerio con competencia en materia educativa.

En este sentido, las competencias y cualificaciones desarrolladas por los participantes y las participantes (aprender a: conocer, hacer, vivir juntos y ser, en un todo integrado), se evalúan durante todo el proceso formativo, con el fin de establecer acciones y mejoras en el transcurso de la formación, estimulando el logro de las competencias y cualificaciones en el colectivo de participantes. Asimismo, los resultados de las evaluaciones realizadas durante el proceso de formación y autoformación productiva se registrarán en los formatos e instrumentos diseñados y establecidos para tales fines, de acuerdo a su complejidad y contexto donde se ejecuta.

En este sentido, los cambios que requieran los formatos e instrumentos establecidos, para el registro de las evaluaciones realizadas durante el proceso de formación y autoformación productiva, deben ser considerados y evaluados por la Gerencia de *Currículo y Didáctica* del INCES. Las mismas serán tramitadas, a través de las *Unidades de Currículo y Didáctica* de las Gerencias Regionales del INCES.

### 10.9. El acompañamiento en los procesos de evaluación

La MECDCP, debe realizar el acompañamiento y apoyo integral permanente durante la construcción, desarrollo y ejecución de los PFAP, incluido el proceso de aprendizaje y evaluación, con el objeto de favorecer el desarrollo de los procesos de formación y autoformación productiva.

La Gerencia de *Currículo y Didáctica* del INCES, tiene la responsabilidad de actualizar y hacer cumplir las normativas que rigen la evaluación de los aprendizajes en los procesos de formación y autoformación productiva, en todas las dependencias donde el INCES, tenga competencia a nivel nacional.

Las *Unidades de Currículo y Didáctica* de las Gerencias Regionales del INCES, realizarán acompañamiento y apoyo integral permanente en los procesos de formación y autoformación productiva, asumiendo las siguientes atribuciones:

1. *Orientar y asesorar sobre el proceso de evaluación a los supervisores y supervisoras docentes, facilitadores, facilitadoras y todos aquellos actores que participen en la evaluación de los aprendizajes.*
2. *Participar activamente en la MECDCP, en los procesos de formación y autoformación productiva.*
3. *Elaborar informe de gestión, para presentarlo a la División de Formación Profesional del INCES, a fin de lograr el mejoramiento continuo y los estándares de calidad en los procesos de formación y autoformación productiva.*

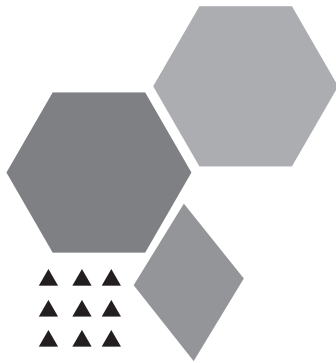
Los y las responsables de Centro de Formación Socialista (CFS), los supervisores y las supervisoras docentes de las Gerencias Regionales del INCES, realizan el acompañamiento y apoyo integral permanente en los procesos de formación y autoformación productiva, asumiendo las siguientes atribuciones:

1. *Garantizar el cumplimiento de las normativas establecidas, para el proceso de evaluación durante el desarrollo y ejecución de las Unidades Curriculares.*

2. *Salvaguardar toda la información referida a la ejecución y desarrollo de los PFAP.*
3. *Consignar a la Unidad de Currículo y Didáctica, de la Gerencia Regional del INCES, los recaudos solicitados en materia de evaluación de los aprendizajes.*
4. *Determinar conjuntamente con los sujetos sociales protagónicos (participantes, facilitadores y facilitadoras), los factores y elementos que intervienen en los procesos de formación y autoformación productiva, a fin de lograr el mejoramiento continuo.*
5. *Participar en la MECDCP.*

Los facilitadores y las facilitadoras de los procesos de formación y autoformación productiva, desarrollados y ejecutados por el INCES, tendrán las siguientes responsabilidades:

1. *Diagnosticar los conocimientos y saberes previos de los participantes y las participantes*
2. *Construir en conjunto con los participantes y las participantes, el plan de evaluación de la Unidad Curricular, a ser ejecutada.*
3. *Diseñar y administrar los instrumentos de evaluación acordes con la metodología establecida en la presente normativa.*
4. *Analizar con los participantes y las participantes los resultados de la evaluación diagnóstica, formativa y de promoción.*
5. *Participar activamente en la MECDCP.*
6. *Establecer estrategias de evaluación que garanticen la integración y permanencia de los participantes y las participantes con necesidades educativas especiales o discapacidad.*



# Capítulo 11

## Consideraciones finales



## Capítulo 11. Consideraciones finales

1. Las opciones formativas creadas antes de la aprobación de la presente normativa, deberán adaptar progresivamente su diseño curricular y procesos administrativos asociados, a las condiciones establecidas en la misma, disponiendo de un plazo de dieciocho (18) meses, contados a partir de la fecha de aprobación de la presente normativa por parte de la Presidencia del INCES.

2. Los PFAP, ejecutados como prueba piloto previo a la aprobación de la presente normativa serán reconocidos, para su acreditación y certificación, una vez cumplidos los procedimientos técnico - administrativos previstos para su validación, aprobación, codificación y habilitación, de acuerdo a lo establecido en la presente normativa.

3. Durante el periodo de transición del proceso de transformación curricular los procesos de formación y autoformación productiva del Instituto podrán ser reconocidos, a través de la equivalencia y/o acreditación de los programas instruccionales y salidas ocupacionales, con el objeto de favorecer la prosecución de estudios y promover la incorporación a la formación y autoformación productiva en ocupaciones y/o perfiles productivos/laborales cualificados.

4. Las presentes *Normas Técnicas: Metodología para la Construcción, Desarrollo y Ejecución de los Proyectos de Formación y Autoformación Productiva (PFAP) del INCES*, sólo podrá ser derogada, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, para su construcción con la participación activa, consciente y protagónica de un colectivo interinstitucional, con un número igual o mayor al convocado para su construcción.

5. La presente normativa entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación por parte de la Presidencia del INCES, en sesión de trabajo del Consejo Directivo, anulando toda disposición que colinde con lo establecido en la presente normativa.

6. Lo no previsto en la presente normativa será establecido por la Gerencia General de Formación Profesional, a través de la *Gerencia de Currículo y Didáctica*.

7. La presente normativa tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de su aprobación, una vez cumplido este período la Gerencia General de Formación Profesional, a través de la Gerencia de Currículo y Didáctica, establecerá las estrategias, tácticas y acciones, para su revisión, adecuación y actualización.

## REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍAS

- Agudelo Mejía, S. (2002). *Alianzas entre formación y competencias: reminiscencias de una vida profesional*. Montevideo: CINTERFOR.
- Aguilar Parraga, M. A. (2009). Aprendizaje basado en problemas vs aprendizaje basado en proyectos. *En pedagogía de la Educación Superior. Retos y propuestas para la didáctica*. Caracas. Departamento de Didáctica de la Universidad Metropolitana.
- Angulo López, E., 2012. *Metodología cuantitativa*. En: Desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense - Ficha. [online] Eumed.net. [https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia\\_cuantitativa.html](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html)
- Archa, J. (1988). *El Consumo Artístico y sus Efectos*. México: Trillas.
- Arnaz, J. (2010). *La planeación curricular*. 2 ed. México: Trillas.
- Arbache, J., (2019). *¿Crecimiento sostenible o sostenido?*. [online] Caf.com. Available at: <<https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2019/03/crecimiento-sostenible-o-sostenido/>>
- Avolio de Cols, S. y Lacolutti, M.D.(2006). *Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: Orientaciones conceptuales y metodológicas*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Barrera Morales, M.F. (2010). *Sistematización de experiencias y generación de teorías*. Caracas: Quirón: Sygal.
- Bello van Der Ree, M. E. (2009). Sistema modular: propuesta para el diseño de programas de asignaturas. *En: Pedagogía de la educación superior. Retos y propuestas para la didáctica*. Caracas: Departamento de Didáctica Universidad Metropolitana. pp. 123-153.
- Bertalanffy, L. Von (1976). *Teoría general de sistemas*. Madrid: FCE.
- Bravo, M., 2000. *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*-Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). [Madrid]: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Cabero, J. (2017). *Estrategias didácticas para la red*. [http://tecnologiaedu.us.es/cursos/29/html/cursos/tema5/cont\\_4.htm](http://tecnologiaedu.us.es/cursos/29/html/cursos/tema5/cont_4.htm)
- Cabero, J. (2006). Comunidades virtuales para el aprendizaje. Su utilización en la enseñanza. [En Línea]. EDUTEC-E. Revista Electrónica de Tecnología Educativa. Núm.20/Enero 06. Recuperado el 02 de Abril de 2009 en <http://www.uib.es/depart/gte/edutec-e/revelec20/cabero20.htm>.
- Caja de herramientas comunitarias. (2016). *Sección 5. Organizar un congreso (encuentro o conferencia)*. <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/estructura/asistencia-tecnica-y-entrenamiento/conferencias/principal>
- Canales Cerón, M., & Binimelis Sáez, A. (1994). El grupo de discusión. *Revista de Sociología*, (9). doi:10.5354/0719-529X.1994.27647.
- Cantú, J. y García, H. (2005). *Historia del arte*. México. Trillas.
- Catalano, A., Avolio de Cols, S. and Sladogna, M., (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales, Organización Internacional del Trabajo*. Montevideo: CINTERFOR.
- CEPAL (2016). *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.
- CEPAL (1991). *El Desarrollo Sustentable: Transformación productiva, equidad y medio ambiente*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- CINTERFOR. (1989). *Métodos y técnicas para la formación profesional*. Montevideo: CINTERFOR.

- Códigos QR. (2009). CODIGOS QR | QR Codes. <http://www.codigos-qr.com/>
- Decreto Ministerial N° 0142. Proceso de transformación curricular para la Educación Media General en la Modalidad de Educación de Jóvenes, Adultas y Adultos. *Gaceta Oficial N° 41.044*. República Bolivariana de Venezuela, 21 de noviembre de 2016.
- Decreto ministerial N° 0143. Lineamientos para el proceso de transformación curricular en todos los niveles y modalidades. *Gaceta Oficial N° 41.044*. República Bolivariana de Venezuela, 21 de noviembre de 2016.
- Decreto Presidencial N° 3.335. Reglamento parcial del decreto ley sobre mensajes de datos y firmas electrónicas. *Gaceta Oficial N° 38.086*. República Bolivariana de Venezuela, 12 de diciembre de 2004.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2009. *Metodología Clasificación Internacional Uniforme De Ocupaciones Adaptada Para Colombia*. [online]. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/CIUO\\_ocupaciones\\_2009.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/CIUO_ocupaciones_2009.pdf).
- Díaz Barriga, F. y Rendón, M., 2010. *El portafolio docente a escrutinio: sus posibilidades y restricciones en la formación y evaluación del profesorado*. [online] researchgate.net. [https://www.researchgate.net/publication/46033554\\_El\\_portafolio\\_docente\\_a\\_escrutinio\\_sus\\_posibilidades\\_y\\_restricciones\\_en\\_la\\_formacion\\_y\\_evaluacion\\_del\\_profesorado](https://www.researchgate.net/publication/46033554_El_portafolio_docente_a_escrutinio_sus_posibilidades_y_restricciones_en_la_formacion_y_evaluacion_del_profesorado).
- Díaz - Barriga Arceo, [et al.] (2008). *Metodología de diseño curricular para la educación superior*. México: Trillas.
- Díaz Barriga, F. and Hernández Rojas, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. 2nd ed. México: McGraw-Hill.
- Dirección General de Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas (2016). *Circular N°002 del 03 de marzo de 2016*. Caracas: Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- Dirección General de Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas (2016). *Circular N°003 del 01 de noviembre de 2016*. Venezuela: Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- Entidades de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres. (2017). *Grupos de discusión*. [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Grup\\_discusion\\_doc.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Grup_discusion_doc.pdf).
- Escobar, I. (2009). *Conocimientos fundamentales para la formación artística*. México: UNAM
- Fazio, M.V., Fernández – Coto, R. y Ripani, R (2016). *Aprendices para el Siglo XXI ¿Un modelo para América Latina y el Caribe?* [s.l.]: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Fernández, A. (2010). *Universidad y currículo en Venezuela. Hacia el tercer milenio*. Caracas: Universidad Central de Venezuela, Comisión de Estudios de Postgrado, Facultad de Humanidades y Educación, Vicerrectorado Académico.
- Flórez Ochoa, R., 1999. *Evaluación pedagógica y cognición*. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- García, J.A. (2005). Análisis sociológico de la institución escolar y del conocimiento educativo. En A. Monclus (Coord): *las perspectivas de la educación actual* (pp.217-226). Salamanca: Témpera.
- García, J; Tobón, S y López, N. (2009). *Currículo, didáctica y evaluación por competencias. Análisis desde el enfoque socioformativo*, 3ª ed. Caracas. Universidad Metropolitana.
- García-Pelayo y Gross (1988). *Pequeño Larousse ilustrado*. Buenos Aires: Ediciones Larousse
- Garmendia, A. (2000) *Legislación comparada sobre la formación profesional: Una visión desde los Convenios de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo. Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2000, pp. 17.
- Gómez Gutierrez, C., n.d. *El Desarrollo Sostenible - Unesco*. [online] Unesco.org. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Cap3.pdf>



- Guédez, V. (2003). *Aprender a emprender. De la gerencia del conocimiento a la ética de la sabiduría*. Caracas: Planeta.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *El proyecto de investigación. Compresión holística de la metodología de la investigación*. Caracas: Sypal
- Hurtado León, I. y Toro Garrido, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempo de cambio*. Caracas: El Nacional.
- Importancia. Org. (2015). En línea: *El Sector Cuaternario*. <http://www.importancia.org/sector-cuaternario.php>
- INCES. (2020). *Formación y autoformación productiva a Distancia (FAPaD) mediadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) libres, en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)*. Caracas: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista; Dirección Estratégica de Formación Productiva; Gerencia General de Formación Profesional.
- INCES (2019). *Normas Técnicas: Metodología para la construcción, desarrollo y ejecución de los Proyectos de Formación y Autoformación productiva (PFAP) del INCES*. Caracas: Instituto nacional de capacitación y Educación socialista; Dirección Estratégica de Formación y Autoformación; Gerencia General de Formación Profesional.
- INCES (2017). *Normas Técnicas: De Los Procedimientos Para La Construcción, Desarrollo Y Ejecución De Los Proyectos De Formación Y Autoformación Productiva (PFAP) Del Inces, 2017*. Caracas: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista; Dirección Estratégica de Formación y Autoformación; Gerencia General de Formación Profesional.
- INCES (2014). *Orientaciones para el accionar del Colectivo Estratégico de Dirección, Acompañamiento, Apoyo y Aporte Integral Militante Estatal (CEDAAIIME)*, Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). Gerencia General de Formación Profesional
- INTECAP. (2001). *La Gestión del Recurso Humano por Competencia Laboral*. Guatemala: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)
- INTECAP. (2001). *Mapas Funcionales y Normas Técnicas de Competencia Laboral*. Ciudad de Guatemala: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).
- Instituto Nacional de las Cualificaciones. (2020). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. <https://incual.mecd.es/>
- Irigorin, M; Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: CINTERFOR
- Lanz, C. y Cumare, M. (2015). *Articulación del Enfoque Teórico – Ideológico y La Metodología del Encadenamiento Productivo Socialista*. <http://www.aporrea.org/trabajadores/a212335.html>
- Latham, A. (2008). *Diccionario enciclopédico de la música*. Fondo de Cultura Económica. México. Pág. 29
- La Lengua Española. (1986). *Diccionario de la Lengua Española*. <https://www.casadellibro.com/libro>
- Maldonado García, M.A. (2010). *Currículo con enfoque por competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Martin, M. (1990). *El lenguaje del cine*. 1st ed. Barcelona - España: Gedisa Editorial.
- Martínez, M. (2016). *El conocimiento y la ciencia en el Siglo XXI y sus dificultades estereognósicas*. Venezuela. Editorial Trillas
- Martínez, M. (2008). *La Investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico - práctico*. Venezuela. Editorial Trillas. 1º reimpresión
- Mateos, M. (1984). *Etimologías grecolatinas del español*. México D.F. Editorial Esfinge
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2016). *El aprendizaje basado en problemas como técnica didáctica*. <http://sitios.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/abp.pdf>
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2016). *Orientaciones para el proceso de transformación curricular en Educación Media General*. Caracas: Despacho de la Viceministra de Educación Media.

- Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2009). *Lineamientos curriculares para programas nacionales de formación*. Caracas: Dirección General de Currículo y Programas Nacionales de Formación, Despacho de la Viceministra de Desarrollo Académico, El Ministerio.
- Ministerio del Poder Popular para la Planificación (2013). *Dcto.-44-Reglamento-Parcial-de-Ley-Organica.pdf*. [online] Available at: <<http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2018/05/Gaceta-40157-Dcto.-44-Reglamento-Parcial-de-Ley-Organica.pdf>>.
- Monchón, F. (1987). *Economía, teoría y política*. Edición: libros McGRAW-HILL. México
- Monreal y Tejada, Luis y Hagggar R. (1999). *Diccionario de términos de arte*. Barcelona. Juventud.
- Morín, E. (2005). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona (España): Gedisa Editorial.
- Morín, E. (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas, UNESCO.
- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas, UNESCO.
- Murillo, J., Cañuelo Hernández, J., Carrero Hevia, L., Maeso, P., Hernández, M., Linuesa Muñoz, C. y Tomillo Salinero, M. (2009 – 2010). *Métodos de investigación en la educación especial*. <https://docplayer.es/7000014-Metodos-de-investigacion-en-la-educacion-especial-javier-murillo-2009-2010.html>
- Novick, M. (2017). *Metodologías aplicadas en América Latina, para anticipar las demandas de las empresas en materia de competencias técnicas y profesionales*. Santiago, CEPAL.
- Nunes, M. (2012). *Horizontes Latinoamericanos del Ocio*. Christianne L. Gomes y Rodrigo Elizalde. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30528135029>
- OIT (2018). Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas. En: *19ª Reunión Regional Americana*, 2 al 5 de octubre de 2018. Ciudad de Panamá: OIT.
- OIT (2018). *Sostenibilidad medioambiental con empleo. Perspectivas sociales y del Empleo en el mundo. Sostenibilidad con empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
- OIT. (2004). R195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. En: *92o Reunión CIT*, 17 de julio de 2002. OIT: Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *¿Qué es el análisis ocupacional?*. <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/7-%C2%BFqu%C3%A9-an%C3%A1lisis-ocupacional>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales*. Red de Institutos de Formación Profesional
- OIT/CINTERFOR (2019). *Informe del Director de OIT/Cinterfor*. En: *44ª Reunión Comisión Técnica OIT/Cinterfor formación profesional para el desarrollo sostenible, 6 al 8 de agosto de 2019*. Montevideo: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe/Cinterfor.
- OIT/CINTERFOR (2018). *Diseño de instrumentos de evaluación y certificación de competencias*. Guía práctica. Montevideo: CINTERFOR, MTSS, INEFOP, CETFOR.
- OIT/CINTERFOR. (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento*. Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor, 9 al 11 de agosto de 2017, en Costa Rica con el auspicio del Instituto Nacional de Aprendizaje – INA.
- Pavis, P., 1984. *Diccionario del teatro*. Barcelona: Paidós.
- Pereira Pisani, I. (1995). *Educación y trabajo. Igualdad de oportunidades. Caso: Venezuela*. Caracas: CINTERPLAN.
- Pérez, A.; D.A. (2011). *La hermenéutica y los métodos de investigación en ciencias sociales Manizales - Caldas* (Colombia): Universidad Autónoma de Manizales, Grupo de Investigación Ética y Política
- Pérez, M. (2014). *Evaluación de competencias mediante portafolios*. <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/213/97>

- Pérez, S., 2011. "Estrategia punto y círculo". [online] Lasvegas2.com.ve. <http://www.lasvegas2.com.ve/2011/05/estrategia-punto-y-circulo.html>
- Pernaut, M. (1976). *Teoría Económica I*. Tomo I. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas
- Ponjuán D., G. (1998). *Gestión de información en las organizaciones*. Principios, conceptos y aplicaciones. Santiago de Chile: Centro de Capacitación en Información Prorrectoria (CECAPI)
- Posner G. (2007). *Análisis del currículo*. 3ra Edición. México: Editorial: McGraw-Hill, S.A
- Prieto Figueroa, L. B. (2006). *La colaboración privada en la educación popular americana*. Caracas: Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCES).
- Prieto Figueroa, L. B. (1960). *El concepto del líder. El maestro como líder*. Caracas: Editorial Arte
- PNUD Colombia. *Perfiles productivos territoriales*. [https://issuu.com/pnudcol/docs/productivos\\_30mayo\\_b](https://issuu.com/pnudcol/docs/productivos_30mayo_b)
- Real Academia Española. (1997). *Diccionario de la Lengua Española* Real Academia Madrid: Espasa Libros.
- Ruiz, M. (2008). *La evaluación de competencias*. <https://docentes.unibe.edu.do/wp-content/uploads/2014/10/La-evaluacion-de-competencias.pdf>
- Ruiz, M. (2009). *Cómo evaluar el dominio de competencias*. México: Trillas.
- Rusque, A. M. (2003). De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa. Caracas: Vadell Hermano.
- Sánchez, C. (08 de febrero de 2019). Normas APA – 7ma (séptima) edición. Normas APA (7ma edición). <https://normas-apa.org/>
- Sánchez Vegas, S. (2008). Pautas para un modelo de gestión de conocimiento en el contexto de la integración productiva en América Latina y el Caribe. En: *Pymes: una visión estratégica para el desarrollo económico y social. Lecciones de 10 años del programa SELA – IBERPYME*. Caracas: SELA, pp. 329-344.
- Sánchez Vegas, S. (2004). Gerencia del conocimiento. Capital intelectual y capital social: un enfoque para América Latina (Versión en Español). *IFLA Journal*, v. 30 (2).
- Santiváñez Limas, V. (2012). *Diseño curricular a partir de competencias*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Secretaría de Educación Pública. (2009). *Lineamientos de evaluación del aprendizaje*. (Lineamientos psicopedagógicos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje). México.
- Secretaría de Relaciones Exteriores (S/F). *Misión permanente de México ante la UNESCO*. <https://mision.sre.gob.mx/unesco/index.php/grandes-programas-de-la-unesco/educacion>
- SENA (2008). *Formación por proyecto*. Bogotá: SENA.
- SENA (1999). *Guía para la elaboración de unidades de competencia y titulaciones, con base en el análisis funcional*. Santafé de Bogotá: SENA.
- Senge, P. (1995). *La Quinta Disciplina en la práctica*. Buenos Aires: Granica.
- Sequera, B. (2020). Certificación de competencias y cualificaciones: desafíos, rezagos y brechas para la formación y autoformación productiva. *Areté. Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*. 6 (12), 37 – 64.
- Sequera, B. (2018). De la noción de la calificación profesional a la competencia personal "cualificación humana", a través de la metodología de proyectos de formación y autoformación productiva, en el área de conocimiento: ciencia de la información. En *VI Jornadas de Extensión del Mercosur 2018*: Tandil – Buenos Aires, 24 al 27 de abril.
- Sequera, B. y Acosta, H. (2014). Formación colectiva, integral, continua y permanente. Experiencia piloto: INCES – UNEFA. Una propuesta de inclusión. En *III Jornada Extensión del MERCOSUR*: Tandil – Buenos Aires, 10 y 11 de abril.
- Sequera, B., 2009. *Hacia la formación integral y competencias*. [online] Ruthdiazbello.com. <https://ruthdiazbello.com/eventos/visiones/documentos/sequera.pdf>

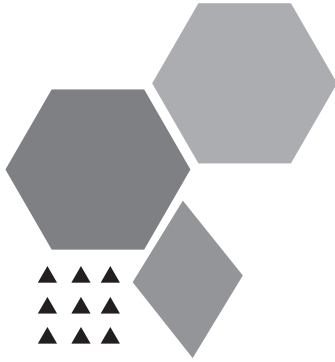
- Sevilla B., M.P. (2017). *Panorama de la Educación Técnica y Profesional en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Sevilla, A. (1990). *Danza, cultura y clases sociales, serie investigación y documentación de las artes*. 2ª Época, INBA. Pág. 59
- Sistema.cenda.usb.ve. (2006). *Centro de documentación y archivo*. <http://sistema.cenda.usb.ve/reglamentos/ver/306>.
- Sperb, D. (1973). *El currículo su organización y el planeamiento del aprendizaje*. Buenos Aires: Editorial Kapelusz
- Suárez, M. y Mújica, D. (2011). *Investigación y proyectos educativos*. 2nd ed. Caracas - Venezuela.
- Superintendencia de Servicios de Certificación Electrónica. (2011). *Ciberseguridad y certificación electrónica*. [http://www.cne.gob.ve/web/registro\\_civil/rc2011/interfaces/ponencias/Venezuela\\_mesa3.pdf](http://www.cne.gob.ve/web/registro_civil/rc2011/interfaces/ponencias/Venezuela_mesa3.pdf)
- Tapia, M., González, A. and Elicegui, P., (2004). *Aprendizaje y servicio solidario en las Escuelas Argentinas: Una visión descriptiva a partir de las experiencias presentadas al Premio Presidencial Escuelas Solidarias (2000-2001)*. [online] Ucv.ve. [http://www.ucv.ve/uploads/media/Aprendizaje-Servicio\\_en\\_las\\_escuelas\\_argentinas.PDF](http://www.ucv.ve/uploads/media/Aprendizaje-Servicio_en_las_escuelas_argentinas.PDF)
- Tippelt, R y Lindemann H. (2001). *El método de proyecto*. München Berlín: Unión Europea.
- Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*, 3ª ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2006). *Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*, 2ª ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Tobón, S., Sánchez, A., Carretero, M. and García, J. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. 1st ed. Bogotá. D.C. Colombia: José Vicente Joven Núñez, pp.131-164.
- Todofp.es. 2017. *Formación profesional: reconocimiento y acreditación de competencias profesionales*. [online] <http://www.todofp.es/dam/jcr:04ec3dd8-2ba8-4ea3-9f9e-a48d3f773a14/00-definitivo-acreditacion-pdf.pdf>
- Toro Hardy, J. (1993). *Fundamentos de teoría económica: un análisis de la política económica venezolana*. 4Ta edición. Editorial Panapo. Caracas
- Ucab.edu.ve. (2016). *Reglamento del Centro Internacional de Actualización Profesional de la Universidad Católica Andrés Bello*. <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2017/07/SEC-REG-2.15.pdf>
- Ucv.ve. 1970. *Ley De Universidades - Publicado el 8 de septiembre de 1970*. [online] [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/comision\\_electoral/Normativa\\_legal/index.htm](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/comision_electoral/Normativa_legal/index.htm)
- Ucv.ve. (2006). *Reglamento que rige los cursos de extensión universitaria*. [http://www.ucv.ve/uploads/media/REGLAMENTO\\_QUE\\_RIGE\\_DIPLOMADOS\\_01.pdf](http://www.ucv.ve/uploads/media/REGLAMENTO_QUE_RIGE_DIPLOMADOS_01.pdf)
- Ugas Fermín, G., 2011. *La articulación método, metodología y epistemología*. San Cristóbal: Ediciones del Tapeccs, pp.20, 63.
- UNESCO. (2016). *Recomendación Revisada Relativa a la Enseñanza Técnica y Profesional*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245068.page=29>
- UNESCO. (2015). *Propuesta de revisión de la recomendación revisada de 2001 relativa a la enseñanza técnica y profesional*. París: Organización Nacional de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura: Conferencia General 38o.
- UNESCO (2013). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación*. CINE 2011. Montréal, Québec: Instituto de Estadística de la UNESCO.
- UNESCO (2010). *Conferencia mundial sobre la Educación Superior - 2009: la nueva dinámica de la Educación Superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo (Sede De La UNESCO, París, 5-8 De Julio De 2009) Comunicado*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183277\\_spa?posInSet=1&queryId=ec\\_27af8c-a76b-4c49-af24-db30f9896b61](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183277_spa?posInSet=1&queryId=ec_27af8c-a76b-4c49-af24-db30f9896b61)



- Universidad Metropolitana. (2009). *Pedagogía de la educación superior retos y propuesta para la didáctica*. Caracas: Departamento de Didáctica-Universidad Metropolitana.
- UPEL (2010). Currículo de formación docente UPEL 2010. Documento base. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL).
- Valdés, S. (1998). *Introducción al arte*. México. Libros del ARRAYÁN. Pág.11
- Varas Mayoral, M; Zariquiey Biondi, F. (2016). *Técnicas formales e informales de aprendizaje cooperativo*. [http://www3.uah.es/convivenciayaprendizajecooperativo/wp-content/uploads/2016/05/Cap%C3%ADtulo-t%C3%A9cnicas\\_Alumnos-con-altas-capacidades-y-aprendizaje-cooperativo-Libro-Torrego.pdf](http://www3.uah.es/convivenciayaprendizajecooperativo/wp-content/uploads/2016/05/Cap%C3%ADtulo-t%C3%A9cnicas_Alumnos-con-altas-capacidades-y-aprendizaje-cooperativo-Libro-Torrego.pdf)
- Vargas Zuñiga, F. (2015). *La certificación de competencias en el marco de políticas de empleo y formación*. Montevideo: CINTERFOR.
- Venezolana. Asamblea Nacional. (2013). *Ley de Infogobierno*. Caracas: La Asamblea. <http://www.conatel.gob.ve/ley-de-infogobierno/>
- Venezuela. Asamblea Nacional. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Educación*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional. (2007). *Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional (2010). *Ley Orgánica de las Comunas*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional (2009). *Ley Orgánica de los Consejos Comunales*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional (2010). *Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Poder Popular*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional. (2005). *Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Asamblea Nacional (2013). *Ley del Plan de la Patria - Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019*. Caracas: La Asamblea.
- Venezuela. Conatel. (2014). *Ley sobre mensajes de datos y firmas electrónicas*. <http://www.conatel.gob.ve/wp-content/uploads/2014/10/PDF-Ley-sobre-Mensajes-de-Datos-y-Firmas-Electr%C3%B3nicas.pdf>
- Venezuela. INCES. (2015). *Figura de los Promotores y Maestros Técnicos Productivos, Sustituye a los Maestros Pueblo*. El Robinsoniano. 2da Edición. Páginas 28 y 29.
- Venezuela. INCES (2014). *Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)*. Caracas: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).
- Venezuela. INCES. (2015). *Definiciones Conceptuales INCES, 2015*. Caracas: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).
- Venezuela. INCES. (2015). *Documento Curricular INCES, 2015*. Caracas: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).
- Venezuela. INCES. (2013). *Orientaciones al Colectivo Estratégico de Acompañamiento y Apoyo Integral de INCES*. Caracas: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).
- Venezuela. INCES. (2014). *Acreditación y Certificación de Saberes Empíricos, Académicos y Pedagógicos y de Experiencias en Ejercicio*. Caracas: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).
- Venezuela. Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo. (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Caracas. El Ministerio

- Venezuela. Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior. (2009). *Lineamientos Curriculares para Programas Nacionales de Formación*. Caracas: El Ministerio.
- Venezuela. UNELLEZ. (2005). *Normas para la Acreditación del Aprendizaje por Experiencia*. Barinas: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ).
- Venezuela. Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). *Currículo Nacional Bolivariano. Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano*. Caracas: El Ministerio; Sistema Educativo Bolivariano.
- Wright, E. and Paschero, C., 1995. *Para Comprender El Teatro Actual*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zapata Pérez L. (2017). El instructor y la formación por proyecto en el SENA. *En rutas de formación*. Bogotá: SENA, julio – diciembre.





# Anexos





## ANEXO N°1

## Tabla de Acrónimos Utilizados en Formación y Autoformación Productiva

N°	Acrónimo/Siglas	Significado
1	ABP	Aprendizaje Basado en Problemas
2	AFAP	Anteproyecto de Formación y Autoformación Productiva
3	AIP	Acompañamiento Integral al Participante
4	AMOD	AMODEl, siglas en inglés que significan “Un modelo”
5	CEET	Centro de Encuentro y Estudio de los Trabajadores y Trabajadoras
6	CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
7	CFS	Centro de Formación Socialista
8	CIE	Comisión Interdisciplinaria de Evaluación
9	CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
10	CTC	Comité Técnico Coordinador
11	DACUM	Developing a Curriculum, siglas en inglés que significan, Desarrollo de un plan de estudios
12	DOI	Digital Object Identifier, siglas en inglés que significan, Identificador de Objeto Digital
13	EFTP	Enseñanza y Formación Técnica y Profesional
14	ETED	Empleo-Tipo Estudiado en su Dinámica
15	ETP	Educación Técnica Profesional
16	FACICP	Formación y Autoformación Colectiva, Integral, Continua y Permanente
17	FP	Formación Profesional
18	IAP	Investigación-Acción-Participante
19	INCES	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista
20	LOPNNA	Ley Orgánica de Protección a los Niños, Niñas y Adolescentes
21	MECDCP	Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente
22	MPPE	Ministerio del Poder Popular para la Educación
23	MTP	Maestro (a) Técnico Productivo

N°	Acrónimo/Siglas	Significado
24	OIT	Organización Internacional del Trabajo
25	PEGT	Plan Estratégico Global de Trabajo
26	PFAP	Proyecto de Formación y Autoformación Productiva
27	PNA	Programa Nacional de Aprendizaje
28	PNF	Programa Nacional de Formación
29	PTP	Promotor (a) Técnico Productivo
30	REDI	Región Estratégica de Desarrollo Integral
31	SCID	Systematic Curriculum and Instructional Development, siglas en inglés que significan, Plan de Estudios Sistemático y Desarrollo Instruccional
32	SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Entidad de formación para el trabajo en Colombia
33	TIC	Tecnología de la Información y la Comunicación
34	UBTJR	Universidad Bolivariana de los Trabajadores y Trabajadoras “Jesús Rivero”
35	UC	Unidad Curricular
36	UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, siglas en inglés que significan, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
37	UPEL	Universidad Pedagógica Experimental Libertador





## ANEXO N°2

### Acta de Instalación de la Mesa de Evaluación Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (MECDCP)

Hoy, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_, en la ciudad de \_\_\_\_\_, se realizó el acto de instalación de la **Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente**, para la formación y autoformación productiva y acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, de los trabajadores y trabajadoras de las entidades y centros de trabajo, con el objeto de dar respuesta a la solicitud realizada por los sujetos sociales pertenecientes a la Entidad/centro de Trabajo o comunidad:

El Colectivo integrante de la Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente, debe realizar el acompañamiento y apoyo integral, continuo y permanente durante la construcción desarrollo y ejecución de los PFAP, con el objeto de favorecer el desarrollo de los procesos de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente, así como la investigación, la innovación y la creatividad. Su participación en los procesos de formación y autoformación será a través de observaciones, interacciones dialógicas, entrevistas, balance, revisiones de documentos con alto valor estratégico, entre otros. La Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente esta constituida por el siguiente equipo/colectivo interdisciplinario que puede actuar de forma permanente e intermitente, de acuerdo a su rol en el PFAP. Este equipo esta integrado por:

N°	Apellido y Nombre	Cédula de Identidad	Departamento	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				

Nº	Apellido y Nombre	Cédula de Identidad	Departamento	Firma
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

El Colectivo estratégico de trabajo, integrante de esta **Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente** presente procedió a las siguientes actividades:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---







# **Anexo N°3**

## **Ficha de identificación del PFAP**



Logo Motor Productivo

**ÁREA OCUPACIONAL:**  
**XXXXXXXXXX**

**N° 0**

<b>Ficha de Identificación del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)</b>							
1	Área ocupacional						
2	Sub Área Ocupacional/actividad productiva						
3	Tipo de Proyecto	Productivo:		Servicios:		Mixto:	
4	Denominación del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)						Código:
5	Perfil productivo de egreso del PFAP						Horas:
6	Descripción del Perfil de Egreso						
7	Perfiles productivos del PFAP						
8	Procedencia (ubicación)						
9	Responsable directo						
10	Responsable del acompañamiento apoyo integral permanente						
11	Fecha de elaboración						

Fuente: Gerencia de Currículo y Didáctica, 2021



Logo Motor Productivo

**ÁREA OCUPACIONAL:**  
XXXXXXXXXX

N° 0

**PLAN DE ESTUDIO**

PFAP: Xxxxxx

N°	Denominación de las Unidades Curriculares	Tipo de Unidad Curricular	Propósito de la Unidad Curricular	Horas
1				0
2				0
3				0
4				0
5				0
6				0
7				0
8				0
9				0
10				0

Fuente: Gerencia de Currículo y Didáctica, 2021

**Total Horas:**



Logo Motor Productivo

**ÁREA OCUPACIONAL:**  
**XXXXXXXXXX**

**N° 0**

**PERFILES PRODUCTIVOS**

PFAP: Xxxxxxx

N.º	Perfil Productivo	N.º	Denominación de las Unidades Curriculares	Tipo de Unidad curricular	Horas
1		1		Común	0
		2		Transversal	0
		3		Transversal	0
		4		Específica	0
		5		Específica	0
		6		Específica	0
		7		Específica	0
		<b>Total de horas</b>			
2		1		Común	0
		2		Transversal	0
		3		Transversal	0
		4		Específica	0
		5		Específica	0
		6		Específica	0
		7		Específica	0
		<b>Total de horas</b>			
Leyenda		Común			
		Transversal			
		Específica			

Fuente: Gerencia de Currículo y Didáctica, 2021





Logo Motor Productivo

**ÁREA OCUPACIONAL:  
XXXXXXXXXX**

**Nº 0**

**ESTATUS DEL PLAN DE ESTUDIO**

**PFAP: Xxxxxx**

Nº	Denominación Unidades Curriculares	Tipo de Unidad Curricular	Horas	Estatus			% de Avance	Responsable (s)	Observación
				I	P	C			
<b>Observaciones del PFAP:</b>									
1. 2. 3. 4. 5.									

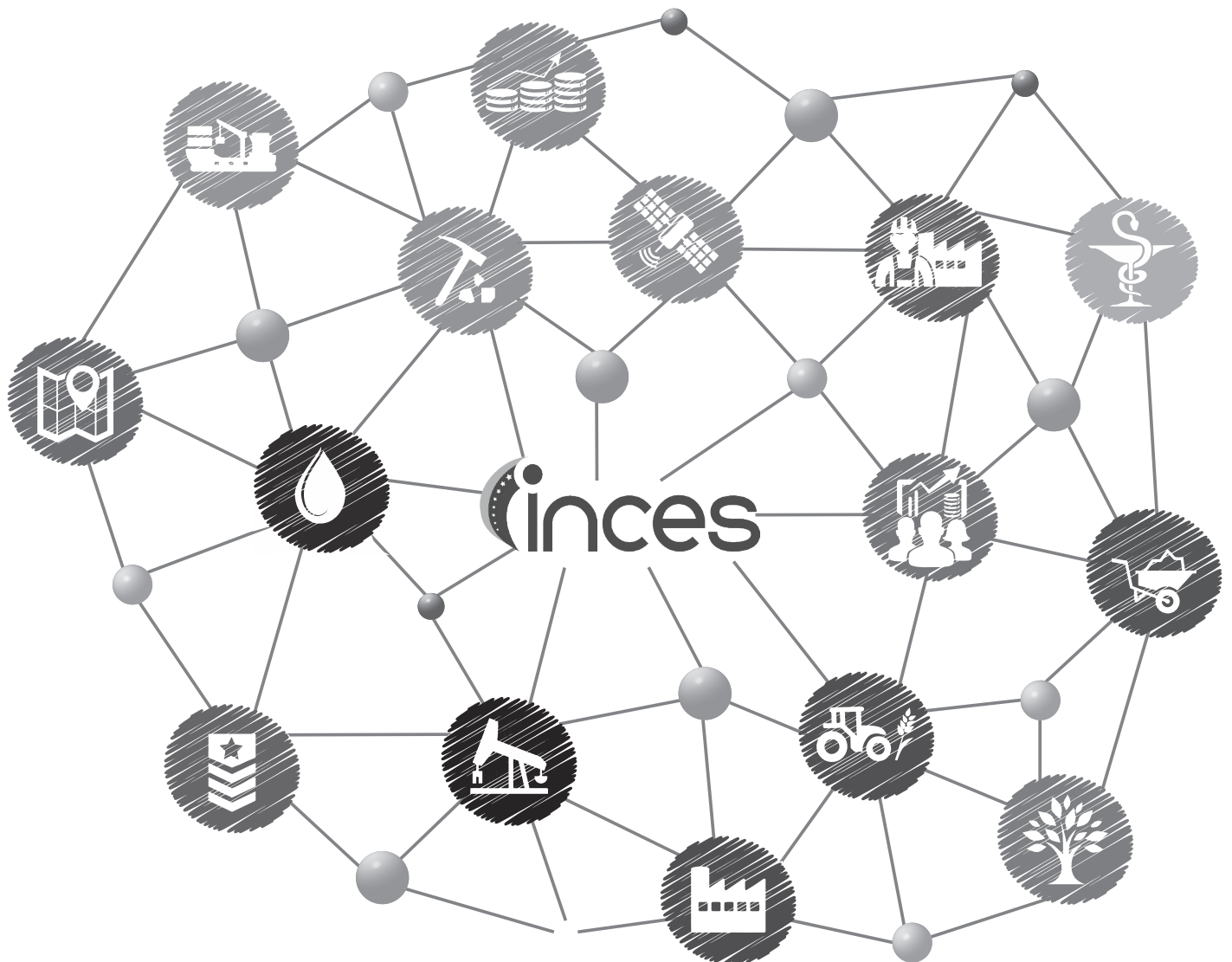
Fuente: Gerencia de Currículo y Didáctica, 2021



**Anexo N°4**  
**Formato: Anteproyecto**  
**y Autoformación Productiva (AFAP)**



**Gerencia de Currículo y Didáctica**



**Denominación del PFAP**

Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)

## CONTENIDO

### SECCIÓN I: CONTEXTUALIZACIÓN

1.1.	Créditos .....	2
1.2.	Ficha resumen .....	7-8
1.3.	Presentación .....	11
1.4.	Introducción .....	12
1.5.	Justificación e importancia del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva PFAP .....	13
1.6.	Propósito del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva PFAP .....	4

### SECCIÓN II: CONTEXTO

2.1.	Área ocupacional / Ocupación .....	14
2.2.	Basamento legal .....	15
2.3.	Plan de estudio del PFAP .....	16-17
2.4.	Perfiles productivos del PFAP .....	18-21
2.5.	Colectivo integrante de la Mesa de Evaluación, Construcción y Desarrollo Curricular Permanente (ME CDCP)	22-24
2.6.	Plan Estratégico Global de Trabajo del PFAP .....	25-28

### SECCIÓN III: ORGANIZACIÓN CURRICULAR

3.1.		
3.2.		
3.3.		
3.4.		

**FICHA DE RESUMEN DEL PROYECTO DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA (PFAP)**

Denominación del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)			Duración en horas del PFAP		Código del PFAP
Tipo de Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)					
Gerencia responsable		Lugar de elaboración			
Área Ocupacional		Sub Área Ocupacional			
Perfil de Egreso del PFAP		Nivel de Complejidad			
Perfiles productivos					
Entidades o centros de trabajo que participan					
N°	Nombre	Procedencia/Sector	Apoyo técnico	Apoyo logístico	Aspecto Operativo
Periodo de construcción del PFAP		Fecha de inicio		Fecha de culminación	
Propósito					
Sinopsis (breve descripción del proyecto de formación y autoformación productiva (PFAP))					
Perfil de egreso del PFAP					
Población beneficiaria del proyecto					
Directo (breve descripción)			Indirecta (breve descripción)		
Responsable institucional del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva (PFAP)					
Entidad o centro de trabajo	Nombre	Cargo	Dependencia	Teléfono/E-mail	
Acta de instalación de la MECDP	Anteproyecto	Unidades curriculares	Instrumentos de evaluación	Material didáctico curricular	

---

## PRESENTACIÓN



## INTRODUCCIÓN

**JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROYECTO DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA  
(PFAP)**

**PROPÓSITO DEL PROYECTO DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA (PFAP)**

**ÁREA OCUPACIONAL DEL CONOCIMIENTO: XXXXXXXXXXXXXXXX**

**BASAMENTO LEGAL**

N°	INSTRUMENTO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO	N.º GACETA OFICIAL	FECHA
1				
2				
3				
4				

**PROYECTO DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA  
XXXXXXXXXXXXXXXX**

**PLAN DE ESTUDIO**

Nº	UNIDADES CURRICULARES	CÓDIGO	HORAS
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10	<b>TOTAL GENERAL DE HORAS DE FORMACIÓN:</b>		<b>460</b>

**PERFILES PRODUCTIVOS**

TRAYECTO 1	Nº	UNIDADES CURRICULARES	CÓDIGO	TIPO DE UNIDAD CURRICULAR	HORAS	MODALIDAD DE FORMACIÓN
Promotora (o) comunitario del parto humanizado	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PRODUCTIVO:					TOTAL HORAS DE FORMACIÓN: 460	
TRAYECTO 2	Nº	UNIDADES CURRICULARES	CÓDIGO	TIPO DE UNIDAD CURRICULAR	HORAS	MODALIDAD DE FORMACIÓN
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PRODUCTIVO:					TOTAL HORAS DE FORMACIÓN:	

TRAYECTO 3	Nº	UNIDADES CURRICULARES	CÓDIGO	TIPO DE UNIDAD CURRICULAR	HORAS	MODALIDAD DE FORMACIÓN
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PRODUCTIVO:					TOTAL HORAS DE FORMACIÓN:	
TRAYECTO 4	Nº	UNIDADES CURRICULARES	CÓDIGO	TIPO DE UNIDAD CURRICULAR	HORAS	MODALIDAD DE FORMACIÓN
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PRODUCTIVO:					TOTAL HORAS DE FORMACIÓN:	
TRAYECTO 5	Nº	UNIDADES CURRICULARES	CÓDIGO	TIPO DE UNIDAD CURRICULAR	HORAS	MODALIDAD DE FORMACIÓN
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PRODUCTIVO:					TOTAL HORAS DE FORMACIÓN:	
TRAYECTO 6	Nº	UNIDADES CURRICULARES	CÓDIGO	TIPO DE UNIDAD CURRICULAR	HORAS	MODALIDAD DE FORMACIÓN
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PRODUCTIVO:					TOTAL HORAS DE FORMACIÓN:	
TRAYECTO 7	Nº	UNIDADES CURRICULARES	CÓDIGO	TIPO DE UNIDAD CURRICULAR	HORAS	MODALIDAD DE FORMACIÓN
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PRODUCTIVO:					TOTAL HORAS DE FORMACIÓN:	



**COLECTIVO DE LA MESA DE EVALUACIÓN, CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR**

INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES)				
ROL	Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPENDENCIA / UNIDAD	NIVEL DE FORMACIÓN
COORDINACIÓN GENERAL				
ACOMPañAMIENTO Y REVISIÓN METODOLÓGICA				
APOYO LOGÍSTICO				
SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA (PFAP)				
CONOCEDORES DEL ESTADO DEL ARTE (INCES)				

ENTIDADES O CENTROS DE TRABAJO				
	Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	ENTIDADES O CENTROS DE TRABAJO / DEPENDENCIA	NIVEL DE FORMACIÓN
CONOCEDORES DEL ESTADO DEL ARTE (ENTIDADES DE TRABAJO)				

**PROPUESTA DEL PLAN ESTRATÉGICO GLOBAL DE TRABAJO**

Nº	DESCRIPCIÓN	ACCIONES / ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	RESULTADOS / PRODUCTOS	RESPONSABLES	LAPSO DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Fuente:

# **Anexo N°5**

## **Formato: Unidad Curricular**

FICHA RESUMEN DE LA UNIDAD CURRICULAR			
Área de Conocimiento:		Área ocupacional:	
Sub Área Ocupacional		Código de la Unidad Curricular:	
Unidad Curricular:		Tipo de Unidad Curricular:	
Propósito clave de la Unidad Curricular:			
Dirigido a:			
Sinopsis (pertinencia):			
Ejes transversales de la formación y autoformación, colectiva, integral y permanente		Perfil del facilitador (a)	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■</li> <li>■</li> <li>■ Trabajo en equipo</li> <li>■ Disciplina</li> <li>■ Responsabilidad.</li> </ul>	
Perfil genérico de ingreso del participante		Consideraciones del perfil genérico de ingreso del participante (si la hubiere)	
Perfil de egreso de la Unidad Curricular			
1.			

MAPA DE APRENDIZAJE				
Unidad Curricular:			Tipo de Unidad Curricular:	Código de la Unidad Curricular:
Modalidad de formación y autoformación, colectiva, integral y permanente:	Nivel de dominio esperado:	Tiempo de aprendizaje directo con las y los facilitadores	Tiempo de trabajo independiente autónomo de las y los participantes	Total Horas:

1. Realización o logro del participante:					
Ejes temáticos	Criterios de desempeño	Evidencias de desempeño (Directo - de producto - conocimiento y comprensión)	Estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas	Campo de aplicación	Lapso de ejecución
D ●	1.1		●		
	1.2				
<b>Total Horas</b>					

2. Realización o logro del participante:					
Ejes temáticos	Criterios de desempeño	Evidencias de desempeño (Directo - de producto - conocimiento y comprensión)	Estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas	Campo de aplicación	Lapso de ejecución
●	1.1		●		
	1.1				
	1.2				
	1.3				
	1.4				
<b>Total Horas</b>					<b>6</b>

MAPA DE APRENDIZAJE				
Unidad Curricular:			Tipo de Unidad Curricular:	Código de la Unidad Curricular:
Modalidad de formación y autoformación, colectiva, integral y permanente:	Nivel de dominio esperado:	Tiempo de aprendizaje directo con las y los facilitadores	Tiempo de trabajo independiente autónomo de las y los participantes	Total Horas:

3. Realización o logro del participante:					
Ejes temáticos	Criterios de desempeño	Evidencias de desempeño (Directo - de producto - conocimiento y comprensión)	Estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas	Campo de aplicación	Lapso de ejecución
1.			●		
<b>Total Horas</b>					

4. Realización o logro del participante:					
Ejes temáticos	Criterios de desempeño	Evidencias de desempeño (Directo - de producto - conocimiento y comprensión)	Estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas	Campo de aplicación	Lapso de ejecución
			●		
<b>Total Horas</b>					

MAPA DE APRENDIZAJE				
Unidad Curricular:			Tipo de Unidad Curricular:	Código de la Unidad Curricular:
Modalidad de formación y autoformación, colectiva, integral y permanente:	Nivel de dominio esperado:	Tiempo de aprendizaje directo con las y los facilitadores	Tiempo de trabajo independiente autónomo de las y los participantes	Total Horas:

5. Realización o logro del participante:					
Ejes temáticos	Criterios de desempeño	Evidencias de desempeño (Directo - de producto - conocimiento y comprensión)	Estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas	Campo de aplicación	Lapso de ejecución
	5.				
					<b>Total Horas</b>

6. Realización o logro del participante:					
Ejes temáticos	Criterios de desempeño	Evidencias de desempeño (Directo - de producto - conocimiento y comprensión)	Estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas	Campo de aplicación	Lapso de ejecución
					<b>Total Horas</b>



RECURSOS Y ESPACIOS DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINUA Y PERMANENTE							
Modalidad de formación y autoformación, colectiva, integral y permanente:		Código de la unidad curricular			N° de participantes		
DESCRIPCIÓN							
Materiales		Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones			
No aplica							
Equipos		Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones			
No aplica							
Herramientas		Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones			
No aplica							
Maquinarias		Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones			
No aplica							
Instrumentos		Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones			
Equipos de Seguridad e Higiene		Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones			
Infraestructura requerida del espacio de formación y autoformación, colectiva, integral, continua y permanente (aulas/talleres/entidades de trabajo)							
Características del espacio de formación y autoformación, colectiva, integral, continua y permanente:			Curso en Línea			Dimensiones del espacio físico (m2)	
Acceso a Internet		Conexión de red		Audio		Video	
Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

Mobiliario	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones
Sillas			
Mesas			
Carteleras			
Pizarra acrílica			
Capacidad instalada del espacio (número)			
Mínima		Máxima	
10		20	
Saldo Productivo de la formación y autoformación, colectiva, integral, continua y permanente:			
Evidencias de Producto		Campo de Aplicación	

COLECTIVO DE LA MESA DE EVALUACIÓN, CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR PERMANENTE				
Rol	Nro.	Nombre y Apellido	Dependencia / Unidad	Nivel de Formación
COORDINACIÓN GENERAL	1			
	2			
	3			
ACOMPañAMIENTO Y REVISIÓN	4			
	5			
	6			
APOYO TÉCNICO (CONOCEDORES DEL ESTADO DEL ARTE)	7			
	8			
	9			
APOYO LOGÍSTICO	10			
	11			
	12			
SISTEMATIZACIÓN DE LA UNIDAD CURRICULAR	13			
	14			
	15			

Nº	Tutor del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva	Revisado por	Fecha de Revisión
1			

MATERIAL CURRICULAR - DIDÁCTICO							
MATERIAL AUDIOVISUAL (Películas, Serie de Televisión y videos)							
Nº	Apellido del productor e inicial del nombre	Apellido del director e inicial del nombre	Año	Nombre de la película/ serie de televisión	País/Lugar	Productora	Distribuido por
01							
02							
03							
04							
05							

MATERIAL CURRICULAR - DIDÁCTICO								
MATERIAL IMPRESO (Libros)								
Nº	Apellido, iniciales de los nombres	Año	Título	Nº de Edición	Ciudad	País	Editorial	Páginas
01								
02								
03								
04								
05								

MATERIAL CURRICULAR - DIDÁCTICO									
MATERIAL IMPRESO (Publicaciones periódicas y artículos de prensa)									
Nº	Apellido, iniciales de los nombres	Fecha	Título del artículo	Nombre de la Revista / Periódico	Volumen	Número	Páginas	Ciudad, País	Editorial
01									
02									
03									
04									
05									

MATERIAL CURRICULAR - DIDÁCTICO				
MATERIAL ELECTRÓNICO (Libros electrónicos en línea o con Digital Object Identifier (DOI))				
Nº	Apellido, inicial del nombre del autor	Año	Título	Dirección electrónica / Digital Object Identifier (DOI)
01				
02				
03				
04				
05				

MATERIAL CURRICULAR - DIDÁCTICO							
MATERIAL ELECTRÓNICO (Publicaciones periódicas en línea o con Digital Object Identifier (DOI), artículo de prensa)							
Nº	Apellido, inicial del nombre del autor	Fecha/ Año	Título del artículo	Nombre de la revista o periódico	Volumen (número)	Páginas	Dirección electrónica / Digital Object Identifier (DOI)
01							
02							
03							
04							
05							

MATERIAL CURRICULAR - DIDÁCTICO						
MATERIAL ELECTRÓNICO (Referencias a Páginas Web – enlaces electrónicos)						
Nº	Apellido, inicial del nombre del autor	Fecha	Título de la página	Lugar de publicación	Casa publicadora	Dirección electrónica
01						
02						
03						
04						
05						

MATERIAL CURRICULAR - DIDÁCTICO							
REFERENCIAS AUDIOVISUALES (Películas, Serie de Televisión y videos)							
Nº	Apellido del productor e inicial del nombre	Apellido del director e inicial del nombre	Año	Nombre de la película / serie de televisión	País/Lugar	Productora	Distribuidor
01							
02							
03							
04							
05							

REFERENTES (BIBLIOGRÁFICOS Y AUDIOVISUALES)								
REFERENCIAS IMPRESAS (Libros)								
Nº	Apellido, iniciales de los nombres	Año	Título	Nº de Edición	Ciudad	País	Editorial	Páginas
01								
02								
03								
04								
05								

REFERENTES (BIBLIOGRÁFICOS Y AUDIOVISUALES)									
REFERENCIAS IMPRESAS (Publicaciones periódicas y artículos de prensa)									
Nº	Apellido, iniciales de los nombres	Fecha	Título del artículo	Nombre de la Revista / Periódico	Volumen	Número	Páginas	Ciudad, País	Editorial
01									
02									
03									
04									
05									

REFERENTES (BIBLIOGRÁFICOS Y AUDIOVISUALES)				
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Libros electrónicos en línea o con Digital Object Identifier (DOI))				
Nº	Apellido, inicial del nombre del autor	Año	Título	Dirección electrónica / Digital Object Identifier (DOI)
01				
02				
03				
04				
05				

REFERENTES (BIBLIOGRÁFICOS Y AUDIOVISUALES)							
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Publicaciones periódicas en línea o con Digital Object Identifier (DOI), artículo de prensa)							
Nº	Apellido, inicial del nombre del autor	Fecha / Año	Título del artículo	Nombre de la revista o periódico	Volumen (número)	Páginas	Dirección electrónica / Digital Object Identifier (DOI)
01							
02							
03							
04							
05							

REFERENTES (BIBLIOGRÁFICOS Y AUDIOVISUALES)						
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS (Referencias a Páginas Web – enlaces electrónicos)						
Nº	Apellido, inicial del nombre del autor	Fecha	Título de la página	Lugar de publicación	Casa publicadora	Dirección electrónica
01						
02						
03						
04						
05						

