

SEDUC
GOBIERNO DEL ESTADO
CAMPECHE 2015-2021



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

UNIDAD UPN 041



“María Lavalle Urbina”

Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de competencias

Profesionales en estudiantes con discapacidad auditiva.

MARCELA DEL CARMEN BALÁN GONZÁLEZ

San Francisco de Campeche, Campeche, México, 2016.

SEDUC
GOBIERNO DEL ESTADO
CAMPECHE 2015-2021



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

UNIDAD UPN 041



“María Lavalle Urbina”

Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de competencias

Profesionales en estudiantes con discapacidad auditiva.

MARCELA DEL CARMEN BALÁN GONZÁLEZ

**Tesis presentada para obtener
el título de Maestro en Integración Educativa**

San Francisco de Campeche, Campeche, México, 2016.

DICTAMEN PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO

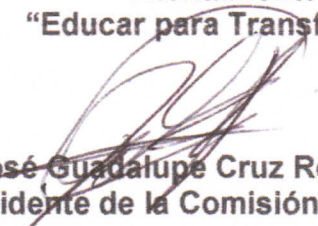
San Francisco de Campeche, Cam., 02 de marzo de 2016.

**C. MARCELA DEL CARMEN BALÁN GONZÁLEZ
P R E S E N T E.**

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, y como resultado del análisis realizado a su trabajo intitulado: **"Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de competencias profesionales en estudiantes con discapacidad auditiva"**, asesorado por la Mtra. María del Socorro Espina Rodríguez, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos por la institución para aspirar al grado de Maestro de Integración Educativa.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen correspondiente.

**Atentamente
"Educar para Transformar"**



**Lic. José Guadalupe Cruz Romero, M. en C.
Presidente de la Comisión de Titulación**

DEDICATORIAS

A Dios por darme la oportunidad de llegar a este momento, la culminación de un nivel más en mi formación profesional y un progreso en mi vida.

A mi madre, padre, hermanos y sobrinos por su gran apoyo en los momentos en que dejaba todo por trabajar en este proyecto que ha sido una enorme satisfacción.

A una persona muy especial, que me ayudó a no rendirme en el camino, a darme ánimo, brindarme consejos y compartiéndome su experiencia, conocimientos y su tiempo.

RESUMEN

Actualmente las empresas al seleccionar a su personal, buscan que además de su perfil profesional, sean competentes, para ello deben demostrarlo a través de su desempeño. Las personas con discapacidad auditiva tienen la posibilidad de estar en áreas administrativas por lo que es necesario que estas personas logren sus competencias profesionales.

El presente trabajo describe el estudio de caso de la estudiante Lupita con discapacidad auditiva, con la cual se realizó un estudio cuyo objetivo es seleccionar estrategias de aprendizaje y técnicas didácticas que le permitan a esta alumna lograr sus competencias profesionales en el área de Administración de Recursos Humanos.

El trabajo tuvo una duración de dos años, durante el cual se desarrollaron una serie de estrategias de aprendizaje y técnicas didácticas, observándose el comportamiento y aprendizaje de la estudiante. Posteriormente se aplicaron escalas estimativas que determinaron la relevancia y el impacto que tuvieron en el aprendizaje de la alumna con problemas auditivos para el logro de sus competencias.

Como producto del trabajo realizado se estructuró una guía didáctica que servirá de apoyo a los docentes del área, así como para otras carreras y personas que requieran del aprendizaje visual o kinestésico.

ABSTRAC

Currently companies to select their staff, seeking in addition to their professional profile, are competent, for it must demonstrate through their performance. People with hearing disabilities have the opportunity to be in administrative areas so it is necessary that these people achieve their professional skills.

This paper describes the case study of Lupita student with hearing impaired people, which conducted a study which aims to identify learning strategies and teaching techniques that allow the student to achieve their professional skills in the area of Resource Management Humans.

The work lasted two years, during which a series of learning strategies and teaching techniques were developed, observing the behavior and learning of the student. Later they estimate scales determined the relevance and the impact they had in learning the hearing impaired student to achieve their skills were applied.

As a result of the work done a tutorial that will support teachers in the area as well as for other races and people requiring visual or kinesthetic learning it was structured.

CONTENIDO

DICTAMEN	i
DEDICATORIAS	ii
RESUMEN	iii
ABSTRAC	iv
CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.1. Descripción de la situación del problema.....	6
1.2. Pregunta de investigación.....	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. General.....	7
1.3.2. Particulares.....	8
1.4. Justificación.....	8
1.5. Delimitación del problema.....	11
1.6. Hipótesis.....	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, REFERENCIAL Y CONTEXTUAL.....	12
2.1. Integración educativa.....	12
2.1.1. Antecedente.....	12
2.1.2. Marco legal y filosófico de la integración educativa.....	14
2.1.3. Las adecuaciones curriculares.....	16
2.2. Reforma Educativa en el Bachillerato Tecnológico.....	21
2.2.1. Antecedentes.....	21
2.2.2. Competencias profesionales.....	22
2.2.3. Las competencias en la inserción laboral.....	29

2.3. La inserción laboral.....	32
2.3.1. Factores que impactan.....	32
2.3.2. Formación académica como factor de empleabilidad que impactan en la inserción laboral.....	33
2.4. Estrategias de aprendizaje.....	34
2.4.1. Características.....	34
2.4.2. Clasificación de las estrategias.....	37
2.5. Técnicas didácticas	47
2.5.1. Concepto.....	47
2.5.2. Clasificación de las técnicas didácticas.....	48
2.5.3. ¿Cómo seleccionar las técnicas didácticas?.....	49
2.6. Deficiencia auditiva.....	50
2.6.1. Concepto de sordera.....	50
2.6.2. Concepto de pérdida auditiva.....	51
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	53
3.1. Tipo de estudio.....	53
3.2. Ubicación y tiempo estudio.....	54
3.3. Sujetos participantes (población).....	55
3.4. Instrumentos para acopio de la información.....	58
3.5. Descripción de las estrategias didáctica.....	60
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA.....	62
4.1. Análisis de la información para la selección de estrategias de aprendizaje	62
4.2. Análisis de la información para selección de las técnicas didácticas.....	68
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS.....	81
5.1. Discusión de los resultados.....	81
5.2. Conclusión.....	89
5.2. Propuestas y conclusión.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	96
ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Algunas definiciones de competencia profesional.....	23
Tabla 2 Competencias en el área de Recursos Humanos según IES.	31
Tabla 3 Esquema de factores que condicionan la inserción laboral.....	33
Tabla 4 Estrategias según el autor Beltrán.....	37
Tabla 5 Requisitos cognitivos y sociales que demandan los itinerarios mentales.....	39
Tabla 6 Estrategias para desarrollar habilidades y capacidades investigadoras.....	40
Tabla 7 Estrategias de razonamiento y argumentación.....	42
Tabla 8 Estrategias de aprendizajes repetitivos o memorísticos.....	44
Tabla 9 Estrategias según su función cognitiva.....	46
Tabla 10 Aspectos para seleccionar técnicas didácticas.....	10
Tabla 11. Estrategias de aprendizaje y sus técnicas didácticas.....	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa conceptual de estrategias de aprendizaje y procesos relacionados.....	43
Figura 2. Relevancia de las estrategias de adquisición.....	65
Figura 3. Relevancia de las estrategias de interpretación.....	65
Figura 4. Relevancia de estrategias de análisis y razonamiento.....	66
Figura 5. Relevancia de estrategias de comprensión y organización.....	67
Figura 6. Relevancia de estrategias de comunicación.....	67
Figura 7. Frecuencia de aplicación de las técnicas didácticas para aprender por observación como estrategia de adquisición.....	68
Figura 8. Frecuencia de aplicación de las técnicas para la búsqueda de información como estrategias de adquisición.....	69
Figura 9. Frecuencia de aplicación de las técnicas para la selección de información como estrategia de adquisición.....	70
Figura 10. Frecuencia de aplicación de las técnicas didácticas para el repaso y retención de la información como estrategia de adquisición.....	71
Figura 11. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para la decodificación o traducción de la información como estrategia de interpretación.....	71
Figura 12. Frecuencia de las técnicas empleadas para la aplicación de modelos para implementar situaciones como estrategia de interpretación.....	72

Figura 13. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para el uso de analogías y metáforas como estrategias de interpretación.....	72
Figura 14. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para razonamiento y realización de inferencias como estrategia de análisis y razonamiento.....	73
Figura 15. Frecuencia de técnicas empleadas para la investigación y solución de problemas como estrategias de análisis y razonamiento.....	73
Figura 16. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para la comprensión de discursos oral y escrito como estrategia de comprensión y organización.....	74
Figura 17. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para el establecimiento de relaciones conceptuales como estrategia de comprensión y organización.....	75
Figura 18. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para la organización conceptual como estrategia de comprensión y organización.....	
Figura 19. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para la expresión oral como estrategia de comunicación.....	75 76
Figura 20. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para la expresión escrita como estrategia de comunicación.....	77
Figura 21. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para la expresión a través de la información gráfica, numérica, como estrategia de comunicación...	77
Figura 22. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para el análisis y comprensión de modelos como estrategia de análisis y razonamiento.....	78

Figura 23. Relevancia de las estrategias didácticas para el logro de competencias profesionales de la estudiante con discapacidad auditiva.....	79
Figura 24. Impacto que tienen las técnicas didácticas en el logro de las competencias profesionales de la estudiante con discapacidad auditiva.....	80

INTRODUCCIÓN

El presente documento se refiere a las estrategias de aprendizaje y técnicas didácticas que deben aplicar los docentes del Centro de Estudio Tecnológico del Mar 02 Campeche, al impartir algún módulo profesional a las personas con discapacidad auditiva para que éstas logren competencias profesionales. El estudio obedece a dos visiones: la primera, la inquietud de tener estudiantes que presentan discapacidad auditiva, y cobrar conciencia de que en toda sociedad humana existen tanto rasgos comunes como diferencias entre los sujetos que la conforman y que sus aprendizajes son variados. Es importante considerar que las diferencias se deben a diversos factores, unos externos y otros propios de cada sujeto; y puede ser un problema que se resolvería homogenizando a los individuos, o respetándolos y viéndolos como personas con una característica que enriquece a los grupos humanos en donde se integren.

La segunda visión obedece a las amplias reformas de los últimos años, acorde con una sociedad cada vez más heterogénea, que establecen la necesidad de aceptar las diferencias y de poner al alcance de cada persona los mismos beneficios y oportunidades para tener una vida "normal". Por otra parte se considera que por el simple hecho de existir y pertenecer a un grupo social, todos tienen derechos y obligaciones en él; que su cumplimiento y respeto dependerá, en buena medida, el bienestar de la sociedad.

Una persona con discapacidad, al igual que el resto de los ciudadanos, tiene derechos fundamentales, entre ellos el de una educación de calidad. Para ello es

necesario que se le considere como persona, y como sujeto que necesita atención especial.

La integración educativa es una oportunidad que se brinda a cada alumno que busca igualdad de oportunidades para ingresar a la escuela. Otro derecho, es el de tener un trabajo digno. Las dificultades de las personas con discapacidad para su incorporación al trabajo no son totalmente atribuibles a las propias limitaciones del sujeto, sino que influyen también las características del medio laboral.

En México prevalece una cultura de la no aceptación de las diferencias, por ello consideran los responsables institucionales que las personas con discapacidad, sólo pueden ocupar dentro de las empresas puestos de baja categoría y ser mal pagados. Esta situación también se debe, en muchas ocasiones, a que estas personas sólo llegan a estudios de nivel secundaria y por ende se hace más difícil competir para ocupar un puesto medio o alto dentro de una empresa. Ante esto, algunas personas e instituciones buscan opciones para formar a personas con discapacidad auditiva como técnicos profesionales de tal forma que puedan desplegar su potencial tanto, para su desarrollo personal como para contribuir al de la sociedad.

La Reforma Integral de la Educación Media Superior tiene como objetivo “que los estudiantes mejoren su nivel educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional” y el de la Integración educativa en sus principios generales, es la “Normalización” que implica proporcionar a las personas con discapacidad los servicios de habilitación o rehabilitación y las ayudas técnicas para que alcancen tres metas esenciales:

- Una buena calidad de vida.
- El disfrute de sus derechos humanos.

- La oportunidad de desarrollar sus capacidades.

Esta última, los docentes podrían tomarla en las manos y apoyar a los alumnos sin embargo, a veces se limita su potencial, porque no se cuenta con las estrategias, ni las técnicas adecuadas que permitan apreciar las capacidades que las personas con discapacidad tienen y las competencias que pueden lograr.

Para seleccionar qué estrategias son las adecuadas para trabajar con las personas con discapacidad auditiva, se llevó a cabo un proceso de investigación que se presenta en cinco capítulos.

En el capítulo primero se presentan los objetivos de estudio los cuales describen el interés de atender a las personas con discapacidad auditiva en la búsqueda de alternativas para su aprendizaje, el propósito es encontrar las estrategias adecuadas acorde a sus necesidades y lograr sus competencias profesionales.

Asimismo se detalla el problema que enfrentan día a día las personas con discapacidad auditiva al ser considerados para puestos bajos que se traduce a ingresos retribuidos con un bajo sueldo, lo que dio origen como objeto de estudio de este trabajo.

El segundo capítulo, fundamenta el marco filosófico de la integración educativa donde se señala que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y oportunidades de educación y empleabilidad como cualquier persona que cuenta con el talento, interés, conocimientos, habilidades y actitudes que demanda tanto la educación como el sector labora.

Por otra parte se generalizan las competencias que el sector laboral reclama para ocupar un cargo medio dentro de las empresas, las competencias profesionales que se espera lograr en el sujeto de estudio y las distintas estrategias que los docentes

del Centro de Estudios Tecnológicos del Mar aplicaron para lograr competencias profesionales y de empleabilidad.

La investigación realizada es de carácter descriptivo, se describe principalmente el procedimiento que se aplicó para obtener la información con respecto a la selección de estrategias y técnicas que conllevan a lograr competencias profesionales al sujeto de estudio. Se podrá comparar que las estrategias que resultan importantes para los docentes, no siempre resultan de interés para la estudiante, también las técnicas didácticas se agrupan con base al objetivo que se tenga en los contenido conceptuales, procedimentales o actitudinales.

Cabe mencionar que el diseño de la investigación es un estudio de caso, debido a que está enfocado a un sólo sujeto. Este diseño permitió dar cuenta más precisa sobre el problema estudiado, puesto que facilitó la realización del análisis minucioso de los hechos.

La información se recolectó por medio de escalas estimativas que permitieron evaluar aplicación y frecuencia de las estrategias y técnicas para el logro de competencias profesionales.

En el siguiente capítulo, se da a conocer el análisis y la interpretación de la información obtenida, en ésta se muestran los datos obtenidos en las escalas estimativas, donde claramente se puede apreciar cuáles son las estrategias de aprendizaje y técnicas didácticas que resultaron viables para que el sujeto de estudio logre sus competencias profesionales.

El último capítulo contiene la discusión de los resultados, en él se presentan las razones para llevar a cabo el estudio en otras instituciones, asimismo se exponen las reflexiones sobre el problema investigado. Para ello se retoman los fundamentos

teóricos más importantes descritos en el desarrollo del trabajo, se comparan con la información obtenida con el propósito de realizar inferencias pertinentes sobre la realidad estudiada, las cuales describen el estado del sujeto investigado. Finalmente se presenta una propuesta de emplear una secuencia didáctica descrita a través de una guía para que los docentes se orienten al impartir su módulo profesional.

Durante el desarrollo de este trabajo se presentaron algunos contratiempos en relación con el cambio de semestre del sujeto en estudio y la posibilidad de que el docente que le impartiría el módulo profesional permitiera aplicar las estrategias y técnicas que se establecieron en la investigación.

Se espera que este estudio pueda servir y facilitar a los docentes del nivel medio superior, seleccionar estrategias, no sólo para personas con discapacidad auditiva sino también para todos los estudiantes con estilos de aprendizaje visual y kinestésico, y para aplicarse en cualquier carrera profesional.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problema

En muchas ocasiones para los docentes del nivel medio superior pasan desapercibidas algunas de las preguntas o situaciones que a menudo los estudiantes presentan, por ejemplo: la mayoría de las veces éstos hacen preguntas comenzando con la interrogante ¿Qué...? en lugar de atender al docente que escribe; hablan mal o poco, utilizan frases sencillas, confunden las palabras similares, o sencillamente hacen caso omiso cuando se les habla.

Esta situación a diario suele suceder, y parece “común”. En los 22 años que se ha laborado como docente, en el Centro de Estudios Tecnológicos del Mar 02, en el área de Administración, hoy Administración de Recursos Humanos, se ha observado que los estudiantes ocultan su falta auditiva, esto se debe a que les da pena decirlo porque a su edad se vuelven objetos de burla o bullying, en ocasiones se excluyen del grupo para tenerlos adelante o junto al docente para que escuchen mejor, a veces ni los mismos estudiantes saben que tienen pérdida auditiva.

Por otra parte, algunos jóvenes con discapacidad toman ésta como escudo para esconderse detrás de ella y no afrontar situaciones de responsabilidad, considerando que este déficit los imposibilita a formar parte de una sociedad estudiantil y más adelante laboral.

Esta problemática, no sólo afecta a los estudiantes en su proceso de aprender, sino como resultado presentan un bajo aprovechamiento y por consiguiente alto índice de

reprobación. Traduciéndose profesionalmente, se consideran personas no competentes, esto equivale a reducir la posibilidad para su inserción laboral.

Se sabe que el proceso de inserción de los jóvenes egresados del país no deja de tener asperezas e incertidumbre, debido a las dificultades que se presentan al momento de la búsqueda de un puesto vacante y la integración al mercado laboral, aunado a esto la discapacidad y la falta de competencia los deja sin oportunidades.

Lo anterior afecta a la sociedad en general, sus consecuencias recaen en la débil acumulación de experiencia laboral y escasos hábitos de trabajo, prolongación de búsqueda de empleo, lo cual genera una carga financiera familiar al prolongar la dependencia de los padres, incertidumbre laboral y desmotivación profesional entre otros.

Hasta ahora, pocos son los docentes interesados en buscar e implementar estrategias que permitan a los estudiantes con discapacidad auditiva elevar su aprendizaje, fortalecer su aprovechamiento y desde luego, lograr sus competencias profesionales. Con este antecedente se plantea, en el siguiente sub-apartado, la pregunta de investigación.

1.2. Pregunta de investigación

¿Qué estrategias de aprendizaje de las aplicadas por los docentes en el área de Administración de recursos humanos del CET Mar 02, logran el desarrollo de competencias profesionales en una estudiante que presenta discapacidad auditiva?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Conocer si las estrategias de aprendizaje que aplican los docentes del CET Mar 02 en el área de Administración de Recursos Humanos para la formulación de

secuencias didácticas permiten el logro de competencias profesionales de una estudiante con discapacidad auditiva.

1.3.2. Particulares

- Identificar las competencias profesionales que logra el sujeto de estudio con discapacidad auditiva en el área de Administración de R.H. mediante la demostración de su desempeño (portafolios de evidencias).
- Diseñar una guía didáctica del módulo II con estrategias y técnicas de aprendizaje, que sirva a los docentes del CET Mar 02, para lograr competencias profesionales de una estudiante con discapacidad auditiva y en general, en el área de administración de Recursos Humanos.
- Elevar el índice aprovechamiento de la estudiante en cuestión en los módulos profesionales II de Administración de Recursos Humanos.
- Aumentar la posibilidad de la titulación automática de la estudiante con pérdida auditiva.

1.4. Justificación

El artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad publicada el 30 de mayo de 2011, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

Con base en este artículo, se debe preparar a los estudiantes con discapacidad auditiva para que demuestren sus conocimientos, habilidades y destrezas profesionales, y puedan competir con las mismas oportunidades por un empleo, no sólo

para su bienestar social y económico, sino también para el país, puesto que favorece la cultura, el orden social y combate la pobreza extrema.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI) al último censo de población en México 2010, la ocupación principal entre los hombres con discapacidad auditiva es agricultor (35.5%) y artesanos u obreros (22.5%), por su parte las mujeres presentaban sus servicios como trabajadoras domésticas (20.2%), vendedoras dependientes (18.2%) y artesanas u obreras (18%).

En este sentido el presente trabajo contribuirá a lograr que los estudiantes con pérdida auditiva desarrollen competencias profesionales y puedan integrarse al mundo del trabajo como actores y dinamizadores productivos para la generación de desarrollo económico al tener mayor posibilidad de un futuro satisfactorio, con buena calidad de vida y oportunidad de insertarse en el mercado laboral.

Esta propuesta propiciará que la disposición y disponibilidad que las personas con discapacidad auditiva tengan para lograr su aprendizaje sea la base fundamental para que las estrategias de aprendizaje tengan efecto positivo en su formación profesional.

Con este trabajo también se demuestra que las personas con discapacidad auditiva, tienen la capacidad y el talento para ocupar cargos medios o altos dentro de una empresa, que su discapacidad no es un factor de impedimento ni exclusión, puesto que su desempeño se ve favorecido por los conocimientos, habilidades y actitudes que se desarrollan en el aula y éstas las lograrían a través de las estrategias de aprendizaje que los maestros aplican.

En México la finalidad de la educación especial consiste en lograr la autonomía personal y adaptación social de las personas con discapacidad. Desde tal perspectiva,

son metas a lograr en la integración escolar, la integración laboral y la integración social.

Asimismo, este trabajo favorece la integración educativa, a través de proporcionar herramientas para realizar las adaptaciones curriculares para los estudiantes con discapacidad auditiva, con el firme propósito de que el estudiante integrado pueda seguir su proceso de desarrollo y aprendizaje en su formación profesional.

Es significativo mencionar, que para lograr las competencias profesionales en estudiantes con pérdida auditiva, es necesario escoger estrategias de aprendizaje, que les permita desarrollar sus actividades de manera fácil y apropiada a su discapacidad, sin hacerlos sentir excluidos, conllevando a la elevación del índice de aprovechamiento y por consiguiente la disminución del índice de reprobación en el plantel. Algo que se logra con las estrategias propuestas.

Por otra parte, al seleccionar estrategias para estudiantes con pérdida auditiva, los docentes se ven favorecidos en el desarrollo de su clase, apoyándose de ellas a través de una guía que incluya los métodos, las técnicas y las actividades que deben emplear para que dichos estudiantes logren las competencias profesionales.

Finalmente, al lograr competencias profesionales en las personas con discapacidad auditiva en el área de Administración de Recursos Humanos, acrecentará la posibilidad de la titulación automática, el aumento en la eficiencia terminal del plantel y asimismo en la inserción al campo laboral de su profesión al joven estudiante en áreas administrativas en cargos medios de la empresa como por ejemplo: Auxiliar administrativo, asistente de ejecutivo, jefes de oficinas, entre otros.

1.5. Delimitación del problema

Basado en los principios filosóficos de la Integración Educativa: Respeto a las diferencias, Derechos humanos e igualdad de oportunidades y Escuela para todos, así como a la estructura curricular que establece de la Reforma Educativa de la Educación Media Superior, que propone un modelo centrado en el aprendizaje sustentado en el constructivismo y encaminado en la formación profesional, y desde la perspectiva de Integración Educativa se propone un estudio de caso en el Centro de Estudios Tecnológicos del Mar, ubicado en el Km 1, carretera Campeche-Hampolol de la Ciudad de San Francisco de Campeche, en el área de Administración de Recursos Humanos, con la participación de cuatro docentes y una estudiante que presenta discapacidad auditiva.

Comprendió un periodo de cuatro semestres: de febrero a julio del 2013, agosto-enero y febrero - julio del ciclo escolar 2014, tiempo que se estimó para conocer si las estrategias y las técnicas propuestas para que apliquen los docentes e identificaran cuáles eran relevantes en el aprendizaje de la estudiante con discapacidad a través de escalas estimativas.

En el periodo de agosto - enero del ciclo escolar 2014 - 2015, se estudió el impacto que tienen en su aprendizaje la estrategia y las técnicas para el logro de sus competencias profesionales de la estudiante.

1.6 Hipótesis

Los docentes del CET Mar en el área de Administración de Recursos Humanos que aplican las estrategias de aprendizaje de adquisición, de interpretación, de análisis y razonamiento y de comprensión y organización, logran que la estudiante con discapacidad auditiva desarrolle competencias profesionales.

MARCO TEORICO-CONCEPTUAL, REFERENCIAL y CONTEXTUAL

2.1. Integración educativa

2.1.1. Antecedentes

Son muchas las condiciones que se deben conjuntar para alcanzar la meta de integrar a las escuelas y aulas regulares a los alumnos y las alumnas con necesidades educativas especiales. Se puede mencionar algunas: modificaciones legislativas, apoyo de las autoridades educativas, cambios en la organización de los centros escolares y en las actitudes de todos los implicados (directivos, maestros, padres de familia y, en algunas ocasiones, de los mismos jóvenes), transformación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, evolución en las prácticas de evaluación.

Es importante mencionar que la integración educativa no es un fin; sino un medio para lograr que los individuos con discapacidad sean incorporados a un centro de trabajo, que se desempeñen como cualquier trabajador digno de tener ambiciones para lograr un puesto bien pagado.

La lucha por la Integración laboral es un tema de varios años, es claro mencionar que las personas con discapacidad auditiva tienen trabajo, pero es bueno preguntar ¿qué tipo de empleo tienen?

La Dra. María Isabel Ruíz Fernández, de la Universidad de Extremadura en Badajoz, España, realizó un estudio en que se afirma que las personas con

discapacidad y sus oportunidades de incorporarse al mundo laboral, es una situación compleja y no clara.

Puesto que el sector empresarial quiere obtener un óptimo beneficio en su empresa en todos los aspectos tecnológicos, económicos y humanos. Para ello demanda un recurso humano calificado y profesional lo cual no es difícil encontrar en el mercado laboral, y que las personas con discapacidad tienen escasos recursos formativos, con bajas expectativas de encontrar empleo.

Otra estudio realizado en este contexto es el que realizó la Universidad Concepción, en Chile, en el que sostiene que las personas con discapacidad auditiva se desempeñan en el sector económico terciario, realizando principalmente actividades de vendedor ambulante en el sector independiente, servicios de aseo, construcción en el sector privado y trabajos administrativo de supervisión en el sector público sin estar dentro de las categorías jerárquicas de las empresas ni contar con contrato bajo la modalidad definitivo.

Considerando estos estudios es importante tomar consciencia que las personas con discapacidad no sólo deben ser incluidas en los centros de trabajo, sino integradas con la posibilidad de ocupar categorías medias o altas.

El primer paso para realizar estos cambios es reconocer que la integración educativa no constituye un acto caritativo, sino un esfuerzo para generar las condiciones que permitan que los jóvenes aprendan de acuerdo con sus potencialidades. Para lograr este reconocimiento es indispensable contar con información suficiente y objetiva, que permita superar los prejuicios y las prácticas estereotipadas.

En este sentido, un tema importante es el relacionado, con las bases filosóficas y los principios operativos de la integración; otros son los conceptos de integración educativa y de necesidades educativas especiales aun cuando no se pretenda ofrecer definiciones universales, ya que deben reconocerse las condiciones particulares de cada país.

2.1.2. Marco legal y filosófico de la integración educativa

Los principales fundamentos filosóficos en los que se basa la integración educativa son:

Respeto a las diferencias. Es indudable que en toda sociedad humana existen tanto rasgos comunes como diferencias entre los sujetos que la conforman. Las diferencias se deben a diversos factores, unos externos y otros propios de cada sujeto; pueden considerarse un *problema* que se resolvería *homogeneizando* a los individuos, o como una característica que enriquece a los grupos humanos. A esta segunda visión obedecen las amplias reformas de los últimos años, acordes con una sociedad cada vez más *heterogénea*, que establecen la necesidad de aceptar las diferencias y de poner al alcance de cada persona los mismos beneficios y oportunidades para tener una vida normal Toledo en García (2009).

Derechos humanos e igualdad de oportunidades. Por el simple hecho de existir y pertenecer a un grupo social, todos tienen derechos y obligaciones; de su cumplimiento y respeto depende, en buena medida, el bienestar de la sociedad. Una persona con discapacidad, al igual que el resto de los ciudadanos, tienen derechos fundamentales, entre ellos el derecho de una educación de calidad. Para ello es necesario, primero, que se le considere como *persona* y después como sujeto que necesita atención especial.

Más que una iniciativa política, la integración educativa es un derecho de cada alumno con el que se busca igualdad de oportunidades para ingresar a la escuela (Rioux, Roaf y Bines, en García (2009).

Escuela para todos. El artículo primero de la Declaración Mundial sobre Educación para Todos señala que cada persona debe contar con posibilidades de educación para satisfacer sus necesidades (PNUD, UNESCO, UNICEF, Banco Mundial 1990). Así, el concepto de escuela para todos va más allá de la garantía de que todos los alumnos tengan acceso a la escuela. También se relaciona con la calidad.

Para lograr ambos propósitos- cobertura y calidad- es necesaria una reforma profunda del sistema educativo; una de las propuestas de la UNESCO en este sentido es que la escuela reconozca y atienda a la diversidad. Una escuela para todos sería aquella que:

- Se asegura que todos los niños aprenden, sin importar sus características.
- Se preocupa por el progreso individual de los alumnos, con un currículo flexible que responda a sus diferentes necesidades.
- Cuenta con los servicios de apoyo necesarios.
- Reduce los procesos burocráticos.
- Favorece una formulación o actualización más completa de los maestros.
- Entiende de manera diferente la organización de la enseñanza

El aprendizaje es un proceso que constituye el propio alumno con su experiencia cotidiana, conjuntamente con los demás. García Pastor; Remus, Marchesy y Marín, en García (2009).

Estos fundamentos filosóficos forman parte de las bases éticas y morales que permiten pensar en un ideal de hombre, de ciudadano, que ha de formarse en las aulas con una serie de atributos y características, de habilidades y capacidades para integrarse a la sociedad.

2.1.3. Las adecuaciones curriculares

El tema de las adecuaciones curriculares es ineludible cuando se propone integrar al aula regular a los alumnos y las alumnas con necesidades educativas especiales. De hecho, las adecuaciones curriculares construyen un elemento fundamental de la definición de la integración educativa.

La lógica de las adecuaciones curriculares es sencilla; cuando la escuela regular no cuenta con los medios para satisfacer las necesidades educativas de algunas alumnas o alumnos, o éstas rebasan las posibilidades directas de trabajo pedagógicas del profesor, es necesario definir los apoyos que requieren esos alumnos y proporcionárselos. Sin embargo, su diseño y realización pueden ser complejos; de hecho, aún en países que han avanzado mucho en el proceso de integración- como España- el tema sigue presente en los seminarios de actualización y formación del profesorado. Además hablar en abstracto sobre las adecuaciones puede ser relativamente fácil. Concretarlas en experiencias directas es más complicado.

Algunas ideas que pretenden orientar a los profesores de la escuela regular y a los profesionales de educación especial al diseñar y poner en práctica adecuaciones curriculares son:

- La planeación del maestro.
- La evaluación de los alumnos que presentan necesidades educativas especiales.

La planeación del maestro. Si se pretende que la acción docente realmente se oriente al desarrollo integral de todos los alumnos, debe planificarse adecuadamente. De otra forma se cae en la espontaneidad y la improvisación. Por supuesto, se habla de una planeación que no sólo responda a requerimientos administrativos, sino que realmente contemple y atienda las necesidades de los alumnos y de los profesores y guíe, en este sentido, el trabajo cotidiano de enseñanza; una planeación elaborada teniendo como norte los propósitos de la educación básica, que sigue el conjunto de criterios formativos establecidos por el grupo de maestros y directivos de la escuela y que es consensuada con los colegas de grado y de ciclo, buscando de esta forma establecer cierta congruencia entre los estilos de enseñanza de los distintos maestros y la necesaria continuidad en el tránsito de los niños entre un grado y otro.

La planeación constituye una acción mediadora entre los planes y programas de estudio y las escuelas y los grupos. En este sentido pueden ser consideradas como “el instrumento principal para posibilitar que un proyecto general... pueda ir bajando poco a poco a la situación concreta representada por cada una de las escuelas, situadas en un determinado contexto geográfico y social, con un determinado cuerpo docente, con alumnos y estructura particulares.

La planeación es, por tanto, una serie de operaciones que los profesores, bien como conjunto, bien en grupos de dimensiones más reducidas... llevan a cabo para organizar a nivel concreto la actividad didáctica, y con ello poner en práctica aquellas experiencias de aprendizaje que irán a constituir el currículo efectivamente seguido por los alumnos” Lodini, Zabalza, en García (2009).

Al momento de realizar la planeación, es conveniente tomar en cuenta una serie de elementos para la organización y el desarrollo de actividades de aprendizaje efectivas en el aula. Estos elementos son:

- El conocimiento de los planes y programas de estudio vigentes, tanto en lo que se refiere a su orientación teórico-práctica, enfoque y propósitos generales, como en la comprensión y manejo de los conocimientos, capacidades, habilidades intelectuales y actitudinales que se pretende desarrollar en cada asignatura, considerando el nivel educativo y el grado escolar de que se trate.
- El conocimiento de las condiciones institucionales para el servicio educativo, lo cual implica tener presentes los recursos y apoyos con los que cuenta la escuela.
- El conocimiento de las características y necesidades educativas del alumnado.

El conocimiento de los planes y programas de estudios vigentes.

Para algunos docentes es tan obvio que para realizar su labor tienen que conocer los planes y programas de estudio, que la recomendación parece innecesaria. Sin embargo, se tiene que admitir que no todos los profesores los conocen a profundidad ni los desarrollan adecuadamente.

En cualquier sistema educativo, los planes de estudio integran los principales componentes de la cultura general y del conocimiento actualizado al que todo menor debe acceder según su edad y nivel de desarrollo para conformar una visión coherente de la realidad física y social en la que le corresponde vivir, en función de los requerimientos del desarrollo económico, social, técnico y científico de la sociedad. Del mismo modo hacen explícitas las habilidades intelectuales, destrezas, capacidades y

actitudes que la escuela debe consolidar en los niños o jóvenes a fin de hacerlos más aptos para una vida productiva y contribuir a su integración en la sociedad.

Cuando no existe suficiente claridad entre los maestros, padres de familia y miembros de la comunidad sobre los propósitos de formación expresados en los planes y programas, el sentido de la acción educativa llega a ser confuso o irrelevante.

En el país, los planes y programas de estudio del nivel medio superior y los materiales de apoyo para la enseñanza que se proporcionan a los profesores y profesoras constituyen la base para la organización y el desarrollo de esa tarea ya que: a) proporcionan a los docentes un enfoque adecuado para el trabajo con las distintas asignaturas, b) abarcan los contenidos que los alumnos deben adquirir, y c) sugieren actividades que apuntan al desarrollo de capacidades y habilidades de aprendizaje que permiten a los alumnos actuar con mayor independencia y con mayores recursos.

El conocimiento de las condiciones institucionales para el servicio educativo.

Al momento de realizar la planeación, además de considerar los planes y programas de estudio, los docentes deben tomar en cuenta también algunos aspectos relacionados con las condiciones del centro en el que trabajan: las condiciones materiales y la disposición de recursos para el trabajo didáctico; por otra parte, el interés y compromiso de las autoridades, docentes y alumnos para apoyar la integración educativa con base en una organización eficiente.

El reconocimiento de las condiciones existentes para el trabajo educativo permite que la planeación de las actividades se haga de forma realista, con una visión acertada de las necesidades que hay que atender, de lo que verdaderamente se puede hacer y de la manera como se pueden mejorar las condiciones existentes; contar con materiales, libros, equipos y auxiliares didácticos, la administración más eficiente de

estos recursos, una mejor organización académica institucional, la colaboración entre especialistas y los maestros regulares y, sobre todo, el interés de este personal superarse profesionalmente.

Lo más importante no es que las escuelas sean dotadas con recursos extraordinarios, sino que tengan una organización más funcional, que exista disponibilidad de unos medios comunes para labor cotidiana y que haya una participación comprometida de todos los integrantes de la comunidad escolar.

El conocimiento de las características y necesidades educativas del alumnado.

La heterogeneidad es una característica de todo grupo escolar. Debe tomarse en cuenta que las diferencias individuales son productos del nivel de desarrollo de los alumnos, las influencias de la familia y del medio social y cultural, sus antecedentes y experiencia escolar, sus expectativas, actitudes e interés hacia el trabajo educativo y, en consecuencia, de sus necesidades educativas. Los docentes deben ser conscientes de esta particularidad al momento de realizar la planeación del trabajo escolar para todo el grupo.

Así, un criterio básico para la programación es conocer las características particulares de los jóvenes, como grupo y en lo individual. Con base en este conocimiento puede facilitarse el acceso al currículo, pues la programación tiene una doble vertiente: responder a la propuesta general de los planes y programas de estudio, y a las necesidades de aprendizaje de todos los alumnos.

2.2. Reforma Educativa del Bachillerato Tecnológico

2.2.1. Antecedente

Según el ACUERDO número 442 por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad. (Diario oficial de la federación 26 de septiembre del 2008.)

Los planteles tecnológicos que dependen de la Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública representan un universo complejo y heterogéneo, en el que se observan variaciones no sólo entre los distintos tipos de planteles, sino también otras que se derivan de condiciones regionales.

En 2004 el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (COSNET), en su calidad de órgano técnico de la SEMS, realizó una reforma que buscaba mejorar el desempeño de los planteles tecnológicos —reducir índices de deserción y reprobación— mediante la aplicación de una nueva estructura curricular común a todos los subsistemas que coordina, independientemente de su vocación, ya sea agropecuaria, industrial o del mar.

La nueva estructura curricular, que propone un modelo centrado en el aprendizaje sustentado en el constructivismo, incluye tres componentes básicos: Formación Básica, Formación Profesional y Formación Propedéutica.

Encaminado en la formación profesional, los módulos son auto-contenidos y están enfocados en el desarrollo de habilidades específicas para el trabajo, con una orientación predominantemente práctica. Al concluir cada módulo los estudiantes reciben un certificado. Estos certificados se plantean como “salidas laterales”, que

permiten que los estudiantes tengan reconocimiento por sus estudios incluso si no cursan tres años completos de EMS.

Adicionalmente, la estructura con base en módulos busca remediar un problema de algunos planes de estudios anteriores, los cuales exponían a los alumnos principalmente a información teórica en asignaturas cuyos contenidos no se relacionaban de manera integral y que no necesariamente contribuían al desarrollo de habilidades para el trabajo. En cambio, los módulos se enfocan en el desarrollo de habilidades concretas, que hacen converger los contenidos de muchas de las antiguas asignaturas. Estas habilidades están alineadas con las normas de competencia laboral del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

2.2.2. Competencias profesionales

ACUERDO 444 del Diario Oficial de la Federación en su artículo 10, define que las competencias profesionales son las que preparan a los jóvenes para desempeñarse en su vida laboral con mayores probabilidades de éxito, al tiempo que dan sustento a las competencias genéricas.

De conformidad con el ACUERDO número 442 de la Reforma del Bachillerato Tecnológico:

Las competencias profesionales son aquellas que se refieren a un campo del quehacer laboral. Se trata del uso particular del enfoque de competencias aplicado al campo profesional. Las competencias profesionales se han utilizado para distintos fines en diversos países y contextos. En la tabla 1 se muestran distintas definiciones de competencias profesionales que comparten la noción de las competencias laborales como desempeños relevantes en contextos específicos:

Tabla 1. Algunas definiciones de competencia profesional.

ORIGEN	DEFINICIÓN
CONOCER (México):	Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.
INEM (España):	Las Competencias Profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.
POLFORM/ OIT	La Competencia Profesional es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de “Competencia Profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo. <i>Provincia de Québec:</i> Una competencia es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea. <i>Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina):</i> Las competencias son un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.
AUSTRALIA	La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.
ALEMANIA	Posee Competencia Profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado/a para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. <i>National Council for Vocational Qualifications (NCVQ):</i> En el sistema inglés, más que encontrar una definición de Competencia Profesional, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La Competencia Profesional se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.
Bank (1994).	Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para ejercer una profesión.

Nota: Competencias profesionales: enfoques y modelos a debate. Donostia, San Sebastián: IDEC/Gobierno Vasco/Fondo Social Europeo.

Cabe destacar que el rubro de las competencias profesionales es el de mayor desarrollo en México, debido en gran medida a la experiencia del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) y, posteriormente, a su aplicación en la formación para el trabajo.

Las competencias profesionales pueden ser básicas o extendidas.

- Las competencias profesionales básicas son las que proporcionan a los jóvenes formación elemental para el trabajo.
- Las competencias profesionales extendidas preparan a los jóvenes con una calificación de nivel técnico para incorporarse al ejercicio profesional.

Competencias del técnico en administración de recursos humanos.

Competencias profesionales que debe lograr el técnico en administración de Recursos Humanos de acuerdo al programa de estudios de esta carrera pertenecientes a la Subsecretaría de Educación Media Superior son:

Módulo I. Elabora y gestiona la información administrativa de la organización.

1. Identifica los elementos de la estructura de los diferentes documentos utilizados en el departamento de recursos humanos.
2. Participa en la elaboración de documentos administrativos del departamento de recursos humanos.
3. Controla la documentación con base en los manuales del departamento de recursos humanos y de la organización.
4. Redacta y revisa la documentación propia del departamento aplicando las normas del lenguaje y comunicación.
5. Reconoce la importancia del resguardo de la documentación en la organización.
6. Aplica el proceso para guardar los expedientes en el mueble de archivo.

7. Clasifica documentación interna y externa para integrar el expediente.
8. Organiza la documentación conforme al sistema ordenador.
9. Realiza registro de préstamos y nuevos expedientes, determinando cuántos y cuáles se tienen en existencia.
10. Depura los archivos electrónicos y manuales inactivos.

Módulo II. Integra el capital humano a la organización.

1. Selecciona las fuentes de reclutamiento, considerando las necesidades de los perfiles de las vacantes.
2. Selecciona al personal idóneo para cubrir las vacantes de la organización.
3. Elabora los documentos y realiza los trámites administrativos internos y externos para llevar a cabo la contratación del personal.
4. Induce al personal de nuevo ingreso a la organización utilizando los manuales.
5. Dirige actividades para motivar al personal y lograr su mejor desempeño en la organización.
6. Supervisa las actividades de los trabajadores en la organización.

Módulo III. Asiste en el control y evaluación del desempeño del capital humano de la organización.

1. Detecta las necesidades de capacitación en la organización.
2. Elabora reportes del diagnóstico de las necesidades de capacitación en la organización.
3. Selecciona los medios para cubrir las necesidades de capacitación de la organización.
4. Organiza los programas de capacitación.

5. Administra la logística de capacitación utilizando las tecnologías de comunicación.
6. Evalúa y da seguimiento al programa de capacitación.
7. Participa en el análisis de puestos dentro de la organización.
8. Aplica técnicas, instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño del recurso humano.
9. Utiliza herramientas administrativas de calidad para medir los logros de la organización.

Módulo IV. Controla los procesos y servicios de higiene y seguridad del capital humano en la organización.

1. Evalúa los riesgos de cada departamento de la organización
2. Planifica la prevención de riesgos de la organización, cumpliendo con las normas oficiales vigentes
3. Difunde el plan de prevención de riesgos de la organización entre el personal
4. Evalúa mediante el reglamento interno de seguridad e higiene el cumplimiento de estándares internos y legislación vigente para elaborar los informes correspondientes.
5. Motiva al personal de la organización a la conservación del medio ambiente.
6. Identifica los factores que influyen en la productividad en cada área de la organización.
7. Aplica herramientas de calidad y productividad para elevar o mantener la eficiencia en la organización.
8. Evalúa tareas y procesos para elevar la productividad en la organización.
9. Elabora reportes sobre la productividad de la organización.

Módulo V. Determina las remuneraciones al capital humano de la organización

1. Elabora y actualiza el cuadro de antigüedad para calcular las percepciones y prestaciones de manera periódica con apego a lineamientos de la organización.
2. Realiza los trámites de servicio y prestaciones así como las incidencias generadas por el trabajador.
3. Afilia a los trabajadores en las instituciones de salud correspondientes, con fundamento en la legislación vigente.
4. Calcula las deducciones del personal, considerando el reporte de incidencias y la legislación vigente.
5. Genera el reporte de la nómina.
6. Elabora el contrato de trabajo de acuerdo al tipo de relación laboral.
7. Apoya las relaciones laborales con apego a los derechos y obligaciones del patrón y trabajador citados en la Ley Federal del Trabajo.
8. Gestiona la rescisión de las relaciones labores con apego a la legislación vigente.

Competencias profesionales con base a Instituciones de Educación Superior (IES). (Encuesta de competencias profesionales 2014, CIDAC). Se entiende por “competencias” las habilidades y capacidades adquiridas a través de un esfuerzo deliberado y sistemático para llevar a cabo actividades complejas. El concepto se refiere entonces al conjunto de capacidades que se consiguen al combinar conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones.

Es decir, es la capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje en un determinado contexto: educación, trabajo o desarrollo personal. Una competencia no está limitada a elementos cognitivos –uso de la teoría, conceptos o conocimientos

implícitos—, sino que abarca tanto habilidades técnicas como atributos interpersonales (OCDE, 2010).

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se entiende por “competencias” a aquellas habilidades y capacidades adquiridas a través de un esfuerzo deliberado y sistemático por llevar a cabo actividades complejas.

Es decir, la competencia es la capacidad que se consigue al combinar conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones al aplicarla en un determinado contexto: en la educación, el trabajo o el desarrollo personal. Una competencia no está limitada a elementos cognitivos (uso de teorías, conceptos o conocimientos implícitos), sino que abarca tanto habilidades técnicas como atributos interpersonales. (OECD. Towards an OECD Skills Strategy. 2010, recuperado en el mes de septiembre en la página <http://www.oecd.org/edu/47769000.pdf>).

A su vez, es generalmente aceptado que las competencias se dividen en dos grandes grupos: aquellas relacionadas con conocimientos profesionales, con herramientas de trabajo o con técnicas de producción y aquellas que más bien se relacionan con la forma en que las personas trabajan juntas, interactúan, se comunican o manejan sus emociones. A las primeras se les conoce como competencias, técnicas o “duras”, mientras que a las segundas como sociales o “suaves”.

Por dar algunos ejemplos, en el primer grupo se encuentran competencias financieras, contables, procesos administrativos, manejo de maquinaria, uso de software; en fin, aquellas que son relativamente sencillas de medir. Por otra parte, en el segundo grupo se encuentran competencias que son más difíciles de cuantificar o evaluar de forma objetiva, pues son más bien el saber escuchar, comprender un texto,

comunicar una idea, dar o recibir retro alimentación, ejercer liderazgo o trabajar en equipo.

Si bien existen muchas pruebas que miden el desarrollo y calidad de las competencias, el último examinador y quizás el más importante es aquel que se encuentra en el área de recursos humanos o bien en una posición para contratar o rechazar a un candidato para un cierto puesto profesional. Es decir, al menos para efectos de la colocación y éxito laboral inmediato de los universitarios, el juez más importante son las empresas.

2.2.3. Las competencias en la inserción laboral

Las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupación como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupación laboral.

La sociedad contemporánea se encuentra sometida a constantes y aceleradas transformaciones que afectan al mercado laboral, un ejemplo de ello, es el aumento de la población económicamente activa (PEA), la cual tuvo una tasa de crecimiento anual del 2.73% entre el 2000 y 2010 a nivel nacional, otro de los cambios actuales fue el aumento de la población femenina activa que tuvo una tasa de crecimiento entre el 2000 y 2010 de 3.15% anual, asimismo, se agrava la flexibilización de las relaciones laborales, la desigualdad en el grado de desarrollo de las diferentes regiones y una competitividad creciente a nivel internacional, entre otros vaivenes. Pérez en Pelayo (2012).

Estos cambios generan nuevos patrones de operatividad y exigencias en torno a las dinámicas laborales. Blanco en Pelayo (2012) considera que estos cambios han transformado el mercado laboral en uno que se pudiera considerar como un mercado laboral globalizado, diferenciado y especializado en el que la eventualidad, la precariedad y el paro son problemáticas constantes evitando la estabilidad y el pleno empleo de los jóvenes en el mundo de trabajo. (Tabla 2)

En relación con lo anterior, el hecho de acceder a una ocupación es cada vez más complejo siendo un momento clave la inserción laboral la cual es “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida” Figuera en Pelayo (2012). Asimismo, es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo. Fournet en Pelayo (2012), asevera que la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento” Fournet en Pelayo (2012).

Asimismo, Romero en Pelayo (2012), agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la

dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo "Romero en Pelayo (2012).

Tabla 2. Competencias en el área de Recursos Humanos según IES.

Competencias	Porcentaje
<i>Cultura general</i>	
Conocimientos básicos sobre uso de equipo	36.14
Conocimientos básicos sobre administración humanos	27.49
Conocimientos básicos sobre reclutamiento y selección	19.96
<i>Herramientas de la comunicación</i>	
Comunicación oral en español	36.50
Comunicación escrita en español	33.7
Capacidad de síntesis de información	14.63
<i>Comunicación con otros</i>	
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	45.68
Dar y recibir retroalimentación	15.68
Argumentación lógica y clara	14.41
<i>Hablar eficazmente en público</i>	12.2
<i>Trabajo en equipo</i>	
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	23.73
Negociación y resolución de conflictos	18.18
Comunicación asertiva	15.08
Coordinación de equipos de trabajo	15.08
<i>Innovación</i>	
Detección de oportunidades de mejora en productos y procesos	31.93
Generación de nuevas ideas	20.62
Detección de nuevas oportunidades de negocio	18.4
Implementación de nuevos proyectos	15.08
<i>Liderazgo</i>	
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	36.59
Sentido de responsabilidad	22.62
Confianza en sí mismo	19.96
<i>Imagen personal</i>	
Puntualidad	31.04
Saber tratar a un cliente	25.94
Facilidad de palabras	22.39
<i>Eficiencia personal</i>	
Eficiencia al trabajar bajo presión	32.15
Manejo eficiente del tiempo	18.63
Resolución de problemas	13.75
Disposición para aprender	11.31
<i>Inteligencia emocional</i>	
Apego a procedimientos	22.17
Pensamiento lógico y ágil	15.74
Discreción en uso de información confidencial	15.08
Auto-motivación	11.53
Atención al detalle	10.42

Nota: Competencias que las empresas entrevistadas por la IES, consideran como las más importantes que debe tener el egresado en administración de recursos humanos, dentro de su categoría.

Con base a lo mencionado y como punto de vista particular se puede deducir que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupación como la demanda de mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupación.

2.3. La inserción laboral

2.3.1. Factores que la impactan

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupación, Bisquerra en Pelayo (2012).

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, Orgemer en Pelayo (2012). Por otra parte, la ocupación hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupación está enfocada al contexto, Blanco en Pelayo (2012).

De acuerdo a las reflexiones anteriores Romero en Pelayo (2012), elabora un esquema de los factores que condicionan la inserción. De este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupación y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente (Ver tabla 3).

Tabla 3. Esquema de factores que condicionan la inserción laboral.

Inserción laboral	
Empleabilidad	Ocupación
• Importancia que se le concede al trabajo. • Interés por trabajar y buscar empleo (a disponibilidad) • Autoestima personal y profesional • El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos • Madurez ocupacional Competencias • Competencias transversales • Competencias básicas • Competencias racionales • Competencias profesionales • Formación y titulación académica, experiencia laboral • Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación. Los factores sociales • El contexto personal • Situación de rechazo	• Estructura características y tendencias del mercado laboral. • Coyuntura económica • Las ofertas de empleo • Las demandas del empleo y las concurrencias • Los índices económicos • Los cambios demográficos • La política laboral del momento • La restructuración del mercado de trabajo • Edad • Sexo • Nacionalidad

Nota: Factores de ocupación y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles.

2.3.2. Inserción laboral y formación académica como factor de empleabilidad

El factor de empleabilidad según Romero en Pelayo (2012), agrupa varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias, todos estos operan de manera importante porque forman parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales para desarrollar actividades en el sector laboral relativo a la profesión adquirida. Las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la

inserción de los profesionistas en el mercado laboral, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo. Puesto que una inserción se efectúa con base en diversos factores que holísticamente operan como facilitadores en la obtención del mismo.

2.4. Estrategias de aprendizaje

2.4.1. Características

Muchas y variadas han sido las definiciones que se han propuesto para el concepto de estrategia de aprendizaje Monereo, Hernández, Muriá,; Nisbet y Schucksmith, en Días Barriga y Hernández, (2010). Por lo que es mejor describirla mediante sus características.

Las estrategias poseen las siguientes características:

- Son procedimientos flexibles que pueden incluir técnicas u operaciones específicas.
- Su uso implica que el aprendiz tome decisiones y las seleccione de forma inteligente de entre un conjunto de alternativas posibles, dependiendo de las tareas cognitivas que se le planteen, de la complejidad del contenido, de la situación académica en que se ubica y de su autoconocimiento como aprendiz.
- Su empleo debe realizarse en forma flexible y adaptativa en función de condiciones y contextos.

- Su aplicación es intencionada, consciente y controlada. Las estrategias requieren de la aplicación de conocimientos meta-cognitivos, de lo contrario se confundirían con simples técnicas para aprender.
- El uso de estrategias está influido por factores motivacionales-afectivos de índole interna (por ejemplo, metas de aprendizaje, procesos de atribución, expectativas de control y autosuficiencia, etc.) y externa (situaciones de evaluación, experiencia de aprendizaje, entre otros).
- Como instrumentos psicológicos apropiables, puede decirse que es posible aprenderlas gracias al apoyo de otros que saben cómo utilizarlas (Belmont, 1989).

Con base a las afirmaciones se puede definir a las estrategias como:

Un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) y al mismo tiempo un instrumento psicológico que el alumno adquiere y emplea intencionalmente como recurso flexible, para aprender significativamente y para solucionar problemas y demandas académicas Días Barriga y Hernández, (2010). Su empleo implica una continua actividad de toma de decisiones, un control metacognitivo y está sujeto al influjo de factores motivacionales afectivos y de contexto educativo-social.

Estrategia de aprendizaje:

- “Son acciones específicas tomadas por el estudiante para hacer el aprendizaje más fácil, rápido, disfrutable, auto-dirigido, y transferible a nuevas situaciones”. Oxford, en Nazario Triana, (2013).
- “Las estrategias comprenden el plan diseñado deliberadamente con el objetivo de alcanzar una meta determinada, a través de un conjunto de acciones (que

puede ser más o menos amplio, más o menos complejo) que se ejecuta de manera controlada”. Castellanos y otros, en Nazario Triana, (2013).

- “Las estrategias de aprendizaje comprenden todo el conjunto de procesos, acciones y actividades que los/ las aprendices pueden desplegar intencionalmente para apoyar y mejorar su aprendizaje. Están pues conformadas por aquellos conocimientos, procedimientos que los/las estudiantes van dominando a lo largo de su actividad e historia escolar y que les permite enfrentar su aprendizaje de manera eficaz”. Castellanos y otros, en Nazario Triana, (2013).
- “Las estrategias de aprendizaje son procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionales) en los cuales el alumno elige y recupera, de manera coordinada, los conocimientos que necesita para cumplimentar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción”. Monereo en Nazario Triana, (2013).

Según Cárdenas en Nazario Triana (2013), las estrategias de aprendizaje pueden caracterizarse, en sentido general, destacando que:

- Son acciones específicas, o sistemas de acciones, determinadas por el alumno.
- Están dirigidas al logro de un objetivo o solución de un problema determinado.
- Apoyan el aprendizaje de forma directa e indirecta.
- Presuponen la planificación y control de la ejecución.
- Implican el uso selectivo de los propios recursos y capacidades, lo que se relaciona con cierto nivel de desarrollo de las potencialidades meta-cognitivas de los sujetos.

- Involucran a toda la personalidad y no sólo su esfera cognitiva.
- Son flexibles.
- Son a menudo conscientes.

2.4.2. Clasificación de las estrategias

Beltrán en Nazario Triana (2013), presenta una clasificación de las estrategias para el desarrollo de habilidades y capacidades cognitivas, que se seleccionan para este trabajo por sus implicaciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 4. Estrategias según el autor Beltrán.

Estrategias	Desarrollo de habilidades y capacidades
De apoyo	Mejora del auto concepto. Desarrollo de actitudes. Potenciar la motivación.
De procesamiento.	Repetición, empleando preguntas y respuestas, destacar lo importante, autocorrobación de los que se sabe. Selección de lo fundamental, resumiendo, subrayando, etc. Organización y conexión de los conocimientos mediante esquemas lógicos, n conceptuales, uves heurísticas, etc. Elaboración de ideas sobre el tema que se está trabajando, búsqueda de analogías, planteamiento de problemas, etc.
De personalización.	De pensamiento crítico reflexivo. De calidad procesal para alcanzar independencia, fluidez de ideas, producti originalidad y flexibilidad de pensamiento.
De metacognición.	De creatividad para la producción de ideas nuevas, nuevos enfoques... Son las que proporcionan un conocimiento sobre la tarea, qué es y qué se sa ella.

Nota: Beltrán clasifica las estrategias en cuatro grupos principales, actitudinales, procedimentales, factuales y conceptuales.

Las estrategias meta-cognitivas han ido ganando el interés de investigadores y educadores ya que garantizan la regulación del proceso de aprendizaje sobre la base de la reflexión y el control de las acciones de aprendizaje. Así, la meta-cognición se define como:

- Conciencia mental y regulación del pensamiento propio, incluyendo la actividad mental de los tipos cognitivo, afectivo y psicomotor Flavell en Nazario Triana (2013),
- Procesos ejecutivos de orden superior que se utilizan en la PLANEACIÓN de lo que se hará, en el MONITOREO de lo que uno está llevando a cabo y en la evaluación de lo realizado Sternberg en Nazario Triana (2013),

En este sentido, según Wellman en Nazario Triana (2013), los elementos del conocimiento que conforman la meta-cognición son:

- Su existencia. Debe haber una conciencia por parte del sujeto en tanto que sus eventos cognitivos existen de forma diferenciada de los eventos externos.
- Su percepción como procesos diferenciados. Debe existir una conciencia sobre la diferencia entre los distintos actos mentales.
- Su integración. Debe ver los procesos diferenciados como partes de un todo integrado.
- Sus variables. Es necesario tener la idea de que hay variables –personales, de tarea, de estrategias, entre otras- que tienen impacto sobre los procesos.
- Su monitoreo cognitivo. Se requiere que el individuo pueda evaluar el estado de su sistema cognitivo en un momento dado.

Se consideran que son varios los procesos involucrados en la metacognición Cheng en Nazario Triana (2013), saber:

- El conocimiento meta-cognitivo, autovaloración o conciencia metacognitiva.
- El control ejecutivo, regulación de la cognición y la auto-administración.

Otros ejemplos de estrategias con implicaciones para la práctica docente, son los siguientes:

- *Pensar hacia delante y hacia atrás.*

Se puede señalar que en el recorrido mental que puede seguir un estudiante al enfrentarse a nuevas situaciones de aprendizaje se presentan diferentes itinerarios de pensamiento en función de las variables que lo configuran S.Billet en Nazario Triana (2013). En general, dicho recorrido mental se enmarca en dos etapas:

1º. En relación al tiempo pasado, es decir, el pensamiento hacia atrás.

2º. En relación al tiempo futuro, es decir, el pensamiento hacia delante.

En ambos momentos no se puede obviar, que la propia situación presente de aprendizaje, se refiere al tiempo presente. Itinerario para favorecer el pensamiento hacia delante y hacia atrás J.V. Wertch en Nazario Triana (2013).

Tabla 5. Requisitos cognoscitivos y sociales que demandan los itinerarios mentales.

Estrategia	Cognitivo	Social.
Ir hacia atrás	Exploración de conocimientos anteriores.	Finalidad. Objetivos (Por qué explorar). En relación a la demanda concreta.
Manejo de la situación actual.	Relaciones. Establecimiento de conexiones a dos niveles: • Repetición: Consolidación de ideas básicas. • Novedad: Inicio de las habilidades básicas.	Significatividad y funcionalidad de lo que se está aprendiendo. Análisis de condiciones.
Ir hacia delante	Predicción de nuevas situaciones. Previsión de resultados esperados y alternativos.	Avanzar hechos y consecuencias. Experiencia propia y de otros. Diversificar situaciones.

Nota: Clasificación de las estrategias según J.V. Wertch, tres grupos, explicando el recorrido que con lleva cada una.

• *Estrategias para desarrollar la habilidad y capacidad investigadora de los estudiantes.*

Las habilidades y capacidades para descubrir e investigar el mundo que rodea y el contenido matemático presente en objetos y procesos de la cotidianidad se enriquece cuando los estudiantes contestan personalmente, aunque sea en un proceso de aprendizaje mediado, las preguntas que el contexto sugiere, sobre todo cuando se les enseña a observar, cuestionar y reflexionar. Forbes en Nazario Triana (2013), establece el siguiente esquema para desarrollar las habilidades y capacidades investigadoras de los estudiantes.

Tabla 6. Estrategias para desarrollar habilidades y capacidades investigadoras

Recomendación (Estrategia)	
La investigación pedagógica	• Es necesario que el estudiante manipule y reflexione oralmente. • Es fundamental proporcionar la retroalimentación adecuada. • Son básicas las expectativas del ambiente escolar y familiar.
¿Cómo debe actuar el docente?	• Mejores resultados con enfoques generalizadores. • Hacer de fuente interesante de información. • Utilizar y potenciar el deseo de aprender que tenga el estudiante empleando las estrategias adecuadas. • Contestar al estudiante con respuestas investigables. • Organizar contextos donde los estudiantes puedan formar y desarrollar habilidades.

Nota: Clasificación de estrategias según Forbes (1993) para desarrollar habilidades y capacidades investigadoras en los estudiantes.

En general, el método de investigación como estrategia didáctica se basa en la siguiente secuencia o fases: detección del problema, planteamiento de hipótesis o conjeturas, organización del campo de trabajo, selección de la muestra, búsqueda de fuentes de información, verificación de las hipótesis y comunicación de los resultados obtenidos.

- *Estrategias de razonamiento y argumentación.*

Se entiende por argumentación el razonamiento que se emplea para demostrar una proposición, o bien para convencer a otro de aquello que se afirma o se niega, la articulación de intervenciones dentro de un discurso, por lo tanto, implica que existen diferentes puntos de vista sobre un tema. De ahí que argumentar sea la presentación de una postura con la conciencia de que existe una opinión, implícita o explícita diferente a la propia.

Como bien se coincide en señalar, la argumentación de las ideas y la formulación de explicaciones alternativas son estrategias esenciales para la formación y desarrollo científico de los estudiantes.

Como otros argumentos a favor de potenciar estas estrategias se señala que constituyen las bases del razonamiento conceptual, ya que las intervenciones argumentativas ponen a prueba los conocimientos previos y los relacionan modificando variables y situaciones para articular razones que convenzan.

En el aula, la confrontación de ideas es posible si el profesor no descarta ninguna explicación dando también su opinión, sino que las mantiene como diferentes opciones posibles. Desde este punto de vista, se favorece que los estudiantes reflexionen sobre las ideas y las analicen al confrontarlas.

Con la aplicación de esta estrategia al escenario escolar las dudas y criterios de los estudiantes como parte esencial del proceso de construcción del conocimiento, y no se imponen desprovistos de argumentos los criterios del profesor o de los libros de texto.

Tabla 7. Estrategias de razonamiento y argumentación.

Estrategias.	Acciones implicadas.
Razonamiento inductivo.	- Analizar casos particulares. - Analizar y controlar variables. - Comparar y establecer relaciones. - Identificar regularidades. - Anticipar resultados. - Formular generalizaciones. - Elaborar conjeturas. - Formular hipótesis
Razonamiento deductivo.	- Comprobar hipótesis en casos particulares. - Predecir fenómenos o resultados partir de modelos.
Argumentación.	- Identificar datos. - Diferenciar hechos y explicaciones teóricas. - Comparar modelos teóricos y situación física real. - Identificar razones. - Elaborar razones. - Elaborar explicaciones. - Formular conclusiones. - Evaluar una hipótesis o enunciado. - Justificar respuestas. - Analizar críticamente. - Realizar crítica. - Elaborar, modificar y justificar hipótesis. - Dar argumentos y contra argumentos. - Evaluar consistencia y cohesión de la argumentación. - Usar lenguaje de la Ciencia. - Resolver un conflicto mediante negociación social. - Evaluar alternativas. - Reflexionar acerca de la evidencia. - Evaluar la viabilidad de conclusiones científicas. - Buscar coherencia y globalidad.

Nota: Ejemplos de estrategias argumentativas que proponen García, p. 220, 2002, en tres grandes grupos, donde la argumentación es la que más acciones, tareas o actividades propone.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, es importante que se atiendan estos y otros elementos estratégicos, reforzando su aplicación eficaz siempre que sea posible. En este sentido, se señala cómo las estrategias cambian en función de los objetivos, los contenidos y el contexto de realización y la importancia de estimular a los estudiantes en aplicar e integrar los recursos estratégicos de que disponen.

Clasificación de las estrategias de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje pueden clasificarse en función de qué tan generales o específicas son, del dominio del conocimiento al que se aplican, del tipo

de aprendizaje que favorecen (asociación o reestructuración), de su finalidad, del tipo de técnicas particulares que conjuntan, etc. Díaz Barriga (2010).

En este caso en particular se clasifican en dos. En la primera se analizan las estrategias según el tipo de proceso cognitivo y finalidad perseguidos Pozo en Díaz Barriga (2010),



Figura 1. Mapa conceptual de estrategias de aprendizaje y procesos relacionados. (Basado Pozo, en Díaz Barriga (2010).

Las *estrategias de recirculación* de la información se consideran como las más primitivas utilizadas por cualquier aprendiz (especialmente la recirculación simple, dado que niños de edad preescolar ya son capaces de utilizarlas cuando se requieren Kail en Díaz Barriga (2010). Estas estrategias suponen un procesamiento de carácter superficial y son empleadas para conseguir un aprendizaje *verbatim* o “al pie de la letra” de la información. La estrategia básica es el repaso (acompañadas en sus formas más complejas con técnicas para apoyarlo), el cual consiste en repetir una y otra vez (recircular) la información que se requiere aprender en la memoria de trabajo, hasta

lograr establecer una asociación para luego integrarla en la memoria a largo plazo. Las estrategias de repaso simple y complejo son útiles especialmente cuando los materiales por aprender poseen escasa o nula significatividad lógica, o cuando tienen poca significatividad psicológica para el aprendiz. Puede decirse que son (en especial; el repaso simple) las estrategias básicas para el logro de *aprendizajes repetitivos o memorísticos* Alonso, Pozo en Díaz Barriga (2010)

Tabla 8. Estrategias de aprendizajes repetitivos o memorísticos.

Proceso	Tipo de estrategias	Finalidad u objetivo	Técnica o habilidad
Aprendizaje memorístico	Recirculación de la información.	Repaso simple.	Repeticón simple y acumulativa.
		Apoyo al repaso (seleccionar).	Subrayar. Destacar. Capar.
Aprendizaje significativo	Elaboración.	Procesamiento simple.	Palabra clave. Rimas. Imágenes mentales. Parafraseo.
		Procesamiento completo	Elaboración de inferencias. Resumen. Analogías. Elaboración conceptual.
	Organización	Clasificación de la información.	Uso de categorías.
		Jerarquización y organización de la información	Redes semánticas. Mapas conceptuales. Uso de estructuras textuales.

Nota: Clasificación de estrategias de aprendizaje (Pozo, 1990.), en tres partes de un proceso.

Las estrategias de elaboración suponen básicamente integrar y relacionar la nueva información que se va a aprender con los conocimientos previos pertinentes (Elosúa y García, en Díaz Barriga (2010). Pueden ser básicamente de dos tipos: simples y complejas, la distinción entre ambas, radica en el nivel de profundidad con que se establezca la integración. También puede distinguirse entre elaboración visual (imágenes visuales simples y complejas) y verbal y semántica (estrategia de

“parafraseo”, elaboración inferencial o temática). Evidentemente, estas estrategias permiten un tratamiento y una codificación más sofisticados de la información por aprender, porque atienden básicamente a su significado y no a sus aspectos superficiales.

Las estrategias de organización de la información permiten hacer una organización constructiva de la información por aprender. Mediante el uso de estrategias, es posible organizar, agrupar o clasificar la información, con la intención de lograr una representación correcta de la información, explotando ya sea las relaciones posibles entre distintas partes de la misma y las relaciones entre la información por aprender, así como las formas de organización esquemáticas internalizadas por el aprendiz Monereo, Pozo, en Díaz Barriga (2010)

Tanto las estrategias de elaboración como en las de organización, de ideas fundamental no es simplemente reproducir la información aprendida, sino ir más allá, por medio de la *elaboración y organización del contenido*; es decir, se trata de descubrir y construir significados para encontrarle sentido a la información. Esta mayor implicación cognitiva (y afectiva) del aprendiz, a su vez permite una retención mayor que la que reproducen las estrategias de recirculación antes comentadas. Es necesario señalar que estas estrategias se pueden aplicar sólo si el material proporcionado al estudiante tiene un mínimo de significatividad lógica y psicológica.

Otra clasificación propuesta por Pozo y Postigo en Díaz Barriga (2010) se ha confeccionado a partir del tipo *de función cognitiva* que pretende conseguirse con la estrategia. Esta clasificación permite relacionar las estrategias clasificadas, con lo que los alumnos realmente hacen o pueden hacer en las actividades prácticas de aula. De este modo, se facilita su enseñanza diferenciada. Pozo y Castelló en Díaz Barriga

(2010) as propone como “ejes procedimentales”, para a partir de ellas organizar la enseñanza de las actividades estratégicas, por lo que más que ser una clasificación alternativa a la anterior puede ser interpretada como una complementaria, (tabla 9).

Tabla 9. Estrategias según su función cognitiva.

Clases de estrategias	Estrategias
Estrategias de adquisición	• Observación • Búsqueda de la información (manejo de fuentes documentales y bases de datos). • Selección de la información (tomar notas o apuntes, subrayar, etc.).
Estrategias de interpretación (para traducir un código a otro o interpretar la información)	• Repaso y retención (recirculación, mnemotecnias, etc.) • Decodificación o traducción de la información. • Aplicación de modelos para implementar situaciones. • Uso de analogías y metáforas.
Estrategias de análisis y razonamiento.	• Análisis y comparación de modelos. • Razonamiento y realización de inferencias. • Investigación y solución de problemas.
Estrategias de comprensión y organización	• Comprensión del discurso oral y escrito. • Establecimiento de relaciones conceptuales • Organización conceptual (elaboración de mapas conceptuales).
Estrategias de comunicación	• Expresión oral. • Expresión escrita. • Expresión a través de información gráfica, numérica, icónica, etc.

Nota: Clasificación de las estrategias según su función cognitiva prevaleciente. (A partir de Pozo en Díaz Barriga 2010). Cinco grupos, que abarcan todos los tipos de estrategias que antes se han mostrado.

Las estrategias *motivacionales* son aquellas que se relacionan directamente con el control de aspectos efectivos y motivacionales, y que crean un clima subjetivo propicio en las diferentes situaciones de aprendizaje. Entre ellas se tendría que considerar las estrategias para: a) reducir y controlar la ansiedad, b) asegurar la concentración e implicación mínima necesaria, y c) sostener ciertas creencias y estados emocionales positivos y adaptativos Boakerts, Zimmerman y Martínez Pons, en Díaz Barriga (2010)

2.5. Técnicas didácticas

2.5.1 Concepto

Las técnicas didácticas son procedimientos o medios sistematizados que permiten la organización y el desarrollo de las actividades del grupo de aprendizaje para el logro del objetivo previamente planteado. Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2012).

La aplicación de técnicas didácticas en el proceso de aprendizaje grupal implica visualizar el instructor y capacitar a los estudiantes como seres sociales y miembros de un grupo de aprendizaje.

Hablar de aprendizaje grupal permite propiciar que los miembros del grupo, logren un aprendizaje activo, significativo y participativo, así como el desarrollo de habilidades, el sentido de cooperación y el intercambio de ideas y sentimientos; es decir, que los participantes, se desarrollen, crezcan, y establezcan nuevas formas de relacionarse para lograr los aprendizajes que permitan demostrar las competencias propuestas en los cursos.

Bajo esta visión del aprendizaje grupal, el docente, se convierte en un coordinador o guía del proceso de aprendizaje de los participantes para lo cual, necesita conocer los procesos grupales e individuales y la dinámica a la que dan lugar; y saber que su papel con respecto a la información consiste en orientarla; facilitar su adquisición y fomentar su desarrollo; despertar el interés y la motivación porque aquella se incorpore a experiencias previamente obtenidas.

Las técnicas didácticas son medios relacionados con el proceso grupal, los contenidos de aprendizajes y el objetivo de aprendizaje.

2.5.2. Clasificación de las técnicas didácticas

Según la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2012), las técnicas didácticas se pueden clasificar por su propósito en:

1. Encuadre grupal
2. Integración y conocimiento del grupo
3. Desarrollo y asimilación de contenidos
4. Comunicación y trabajo en equipos de discusión
5. Análisis de roles y construcción de equipos de trabajo
6. Autoanálisis y reflexión del desempeño

Las técnicas didácticas, se integran y dirigen hacia los objetivos del grupo. Al trabajar con estos recursos, el facilitador promueve la aceleración del proceso de aprendizaje en el tiempo y con los recursos que estén previstos para el desarrollo del curso que se imparta.

La aplicación de las técnicas, depende de las condiciones específicas del proceso grupal, los contenidos teóricos y prácticos del curso, la disposición del grupo y la habilidad del docente para aplicarlas; cada técnica tiene características diferentes que la hace pertinente para determinados grupos de aprendizaje.

Su aprovechamiento depende de una adecuada selección y aplicación por lo que debe conocerse, analizarlas y experimentarlas para obtener el mejor beneficio de ellas.

Para el estudio se pretende sólo aplicar técnicas para la asimilación de contenidos, en las que se encuentran las siguientes:

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Expositiva | 17. Cuartetos |
| 2. Demostrativas | 18. Rejillas |
| 3. Lluvia de ideas | 19. Consulta pública |
| 4. Lectura interrogativa | 20. De casa en casa |
| 5. Lectura comentada | 21. Río revuelto ganancia de pescadores |

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| 6. Mesa redonda | 22. Asesores técnicos |
| 7. Investigación práctica (campo) | 23. Miremos más allá |
| 8. Cuchicheo | 24. Reacción en cadena |
| 9. Seminario | 25. Simposio |
| 10. Talleres de trabajo | 26. Se rompió la canasta |
| 11. Especialistas | 27. Socio-drama |
| 12. Representantes | 28. Juego de roles |
| 13. Acuario | 29. Correo |
| 14. Exposición dialogada | 30. Phillips 66 |
| 15. Entrevista colectiva | 31. Proceso incidente |
| 16. Preguntas y respuestas | 32. Rompecabezas |

2.5.3. ¿Cómo seleccionar las técnicas didácticas?

En la tabla 10 se presenta algunos criterios que se debe considerar para hacer una adecuada selección de las técnicas didácticas en el quehacer docente.

Tabla 10. Aspectos para seleccionar técnicas didácticas.

Aspectos a considerar	Se refiere a ...
Propósito	Definir con claridad el <i>propósito</i> que se pretende lograr en el grupo, por ejemplo: Promover la comunicación o integración entre los miembros del grupo, estudiar o asimilar el contenido de aprendizaje, comprender situaciones, desarrollar el pensamiento creativo, etcétera.
Proceso grupal	Considerar el <i>proceso</i> que está viviendo el grupo, y el momento por el que está pasando, por ejemplo: Inicia un curso y se está integrando o conformado el grupo, el curso ya tiene tiempo y se encuentra en la etapa de producción o, ya está por finalizar la vida de ese grupo de personas.
Tamaño del grupo	Considerar tamaño del grupo, ya que este factor determina su comportamiento, por ejemplo: En los grupos pequeños, las relaciones son más estrechas, existiendo mayor integración, confianza y seguridad. Se dispone de más oportunidades y tiempo para intervenir. En los grupos grandes es conveniente la subdivisión para trabajar y conseguir los aspectos anteriores: la conducción requiere experiencia y creatividad por parte del facilitador.
Características de los participantes	Identificar las características de los participantes como edad, nivel de conocimientos, experiencia o intereses personales. Existen técnicas que requieren, por ejemplo: El dominio del lector-escritura, habilidad para trabajar en equipo o para tomar decisiones. La verificación de estos elementos, garantiza el éxito en la aplicación de la técnica.

Ambiente físico y materiales	Verificar la existencia de recursos materiales para la aplicación de la técnica seleccionada, por ejemplo: Algunas técnicas requieren de un local amplio que permita actuar, otras de grabadoras, revistas, rompecabezas, cubos, popotes, alfombra, etcétera.
Tiempo disponible	Considerar el tiempo disponible para aplicar alguna técnica y lograr los resultados esperados, por ejemplo: Trabajar con grupos grandes, requiere de mayor tiempo, además que unas técnicas requieren más tiempo que otras. Considerar este factor, evita expresiones como "ya nos tenemos que ir", "mañana lo hacemos" o "así lo dejamos".
Habilidades del instructor	Realizar un autoanálisis de las habilidades que se poseen para la aplicación de cualquier técnica, por ejemplo: Si se me dificulta armar un rompecabezas, es conveniente practicarlo hasta lograrlo o decidir aplicar otra técnica.

Nota: De acuerdo a las características de los grupos, se debe considerar determinados aspectos para seleccionar las técnicas que conforman la estrategia.

2.6. Deficiencia auditiva

2.6.1. Concepto de sordera

Según la Organización Mundial de la Salud, la persona sorda sería aquella cuya audición no es suficiente para comunicarse oralmente, necesitando para ello de amplificación y entrenamiento especializado. Junta Extremadura (2010).

Son varios los vocablos utilizados para denominar esta alteración, siendo los más habituales: "Sordera", para las pérdidas auditivas graves y profundas; e "Hipoacusia", cuando la pérdida auditiva en general, no sólo en los casos más graves, sino a cualquier pérdida, grande o pequeña.

Los efectos de la sordera son múltiples y las diferencias individuales muy grandes, pudiendo producir alteraciones de distinto grado en el desarrollo del lenguaje, el habla y la voz; así como en el desarrollo cognitivo y de las habilidades sociales.

Las deficiencias auditivas van a ser distintas en función de:

a) La localización.

- Hipoacusia de transmisión o de conducción.
- Alteraciones que tienen lugar en el oído externo y/o medio. Afectan a la cantidad de sonido.
- Sordera neuro-sensorial o de percepción.

Alteraciones que tienen lugar en el oído interno o en alguna región de la vía auditiva en el sistema nervioso central. Afectan a la cantidad y calidad de la percepción del sonido.

- Sordera mixta.

Cuando están afectados simultáneamente el oído externo o medio y el interno.

2.6.2. Concepto de pérdida auditiva

Las deficiencias auditivas, también denominadas pérdidas auditivas o hipoacusias ocurren cuando hay un problema en los oídos o en una o más partes que facilitan la audición. Una persona con una deficiencia auditiva puede ser capaz de oír algunos sonidos o puede no oír nada en absoluto. La palabra deficiencia significa que algo no está funcionando correctamente o tan bien como debería. La gente también utiliza palabras como sordo, sordera o duro de oído para referirse a las pérdidas auditivas.

Aproximadamente tres de cada 1.000 bebés nacen con una deficiencia auditiva, siendo este tipo de deficiencias una de las anomalías congénitas más frecuentes. Los problemas auditivos también se pueden desarrollar más tarde en la vida de una persona.

Tipos de deficiencias auditivas Hay distintos tipos de hipoacusias: de conducción, sensorial, mixta (de conducción y sensorial simultáneamente) y neural.

Hipoacusia de conducción: ocurre cuando hay un problema en una parte del oído externo o medio. La mayoría de los niños con hipoacusia de conducción tienen una deficiencia leve que suele ser temporal porque en la mayoría de los casos se puede tratar médicamente.

Hipoacusia sensorial: ocurre cuando la cóclea no está funcionando correctamente porque las pequeñas células pilosas que recubren su interior están dañadas o destruidas. Dependiendo del grado de deficiencia, un niño puede ser capaz de oír la mayoría de los sonidos (aunque más apagados), solamente algunos sonidos o ningún sonido en absoluto. Las deficiencias auditivas sensoriales casi siempre son permanentes y pueden influir negativamente sobre el habla del niño.

Hipoacusia neural: ocurre cuando existe un problema en la conexión que une la cóclea con el cerebro. Neural significa relativo a los nervios, de modo que en este tipo de hipoacusias el nervio que transporta la información sonora desde la cóclea hasta el cerebro está dañado.

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio

Es de suma importancia fundamentar la investigación, pero no menos importante es el proceso metodológico seguido pues de ello dependerá la fidelidad de los resultados. Existen diversas maneras de abordar problemas, por ende el investigador escoge el método que le ayude a recolectar e interpretar la información.

Para los propósitos de este estudio se empleó el método descriptivo, a través de un estudio de caso, puesto que tiene como finalidad describir, valga la redundancia, qué estrategias deben aplicar los docentes en el área de administración para lograr competencias profesionales en una estudiante que presenta discapacidad auditiva. Es decir indica cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés.

Para tener una mayor comprensión, es necesario definir en qué consiste este tipo de estudio de acuerdo a distintos autores:

El método descriptivo según Sabino en Hernández. Sampieri (2011), "se propone conocer grupos homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. No se ocupa de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente".

Al considerar esta explicación y los objetivos que se pretenden lograr, la investigación se dirige hacia la descripción de los hechos de una situación que acontece en circunstancias similares (estrategias de aprendizaje) a través de un

proceso, con el fin de conocer el comportamiento de los elementos que intervienen en la situación.

Hernández Sampieri (2011), describe que este tipo de estudio busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Dankhe, 1986). Miden, evalúan o redactan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Ary en Hernández Sampieri (2011), Afirma que “los estudios de caso, tratan de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos. Con ello se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio”. De acuerdo a las explicaciones abordadas, el método descriptivo es el más idóneo, puesto que permite describir a mayor detalle qué estrategias son las más efectivas y a través de que técnicas deben ser aplicadas por el docente para lograr las competencias profesionales de los estudiantes con discapacidad auditiva.

3.2 Ubicación espacial y temporal del estudio

Este estudio se realizó en el CET Mar 02, Campeche, en el área de Administración de recursos humanos, con un total de cuatro docentes y una estudiante, en los semestres II, III y IV.

Se llevó a cabo en el segundo periodo del ciclo escolar 2012-2013 (febrero-julio) y en el ciclo escolar 2013-2014 (agosto-enero y febrero-julio).

3.3. Sujetos o participantes (población)

En el presente trabajo participaron cuatro docentes de la carrera de Administración de Recursos Humanos. Se observó si las estrategias de aprendizaje y las técnicas didácticas que emplearon propiciaban el logro de competencias en una estudiante con discapacidad auditiva. Para el efecto se consideró el caso de una joven estudiante de la carrera que presenta discapacidad auditiva total de nacimiento.

Lupita es una joven de 20 años de edad, originaria de la ciudad de San Francisco de Campeche, Cam, hija mayor de los señores Jaime y Rosa, nació con deficiencia auditiva de tipo hipoacusia bilateral profunda secundaria a rubéola.

Lupita nació el 4 de diciembre de 1994, su aspecto físico responde a las siguientes características: es delgada, de cabello largo y tez morena. Es una persona que porta el uniforme completo en forma limpia y va arreglada a la escuela. Actualmente cursa el 5to. Semestre de bachillerato.

Lupita, como se le llama de cariño, se integró al área de administración de recursos humanos en febrero del 2013. En un principio era irritable, se enojaba cuando no realizaba bien las actividades, ahora se le nota más contenta, se esfuerza mucho por trabajar bien y cuando no lo logra bromea consigo misma sobre su error y lo intenta nuevamente. La mayor parte del tiempo está contenta, platica mucho con sus compañeras quienes la han apoyado y han aprendido la forma de comunicarse con ella.

Con base al informe del Diagnóstico realizado por el instituto Mexicano de Audición y el Lenguaje, A.C. (2008); en cuanto a la apreciación de las habilidades intelectuales, psicomotoras y perceptuales se puede describir lo siguiente:

- Interés. Siempre muestra interés por las actividades, se comunica oralmente y pregunta por las palabras que desconoce cuándo las quiere utilizar.
- Atención. Sus lapsos de atención son largos.
- Memoria. Buena, aunque los conceptos que aprende de memoria ocupan un periodo muy corto en su retención; su razonamiento formal le permite asociar sus conocimientos para formular su propia definición; así como dar soluciones y visualizar alternativas a las problemáticas que se le plantean.
- Psicomotricidad: lateralidad diestra.
- Percepción visual. Percibe objetos en la misma posición, encuentra la figura en un fondo y diferencias entre dibujos parecidos. Por lo cual no presenta problemas en esta área.
- Caligrafía. Tiene muy buena letra con pocos errores ortográficos.
- Comprensión del lenguaje oral. Su lectura labio-facial es buena, comprende las palabras del vocabulario, expresiones y verbos relacionados con las lecturas dadas.
- Actualmente cursa el 5° semestre de bachillerato, llevando de cinco a siete asignaturas por semestre.

Con respecto a los docentes del área, se cuenta con cuatro docentes, un hombre y 3 mujeres quienes tienen a su cargo los distintos módulos de acuerdo al semestre, describiéndose de la siguiente manera.

Enrique Manuel Manzanilla Zárate, jefe del departamento de administración y docente del área, es licenciado en Administración de Empresas y tiene una maestría en Mercadotecnia, cuenta con 24 años de experiencia docente en el plantel, además de

ser instructor capacitador prestando sus servicios a IMPULSA Y COPARMEX, asimismo se especializó en la Competencia Docente en Educación Media Superior de acuerdo al plan de la Reforma Educativa.

Rosa del Carmen Moreno Lastra, Doctora en pedagogía, Maestra en educación y mercadotecnia, licenciada en administración de empresas, cuenta con dos especialidades, una en Competencia Docente en Educación Media Superior y la otra en Políticas Públicas, 30 años de experiencia docente en el área y 4 de directora de plantel.

Candelaria Kau Dzib, Licenciada en administración de empresas de profesión y maestría, especialidad en Competencia Docente en Educación Media Superior. Actualmente ocupa el cargo de jefe del departamento de Desarrollo Académico del plantel.

Marcela del Carmen Balán González, Licenciada en administración de empresas marinas, tiene especialidad en Competencia Docente en Educación Media Superior, 22 años de experiencia docente en el plantel, el mismo tiempo de experiencia laboral en el área en distintas empresas públicas y privadas, ha participado a nivel nacional en la elaboración de programas, instrumentos y guías didácticas del área de administración de empresas y administración de recursos humanos, trabajó con Lupita por tres semestres, en busca de estrategias que la ayudaran a sentirse segura y contenta para lograr sus competencias.

Para este trabajo, se determinó que la alumna Lupita, sería la persona que permitiría conocer si las estrategias empleadas por los docentes facilitaban el aprendizaje para el logro de las competencias profesionales, debido a que tiene sordera total, además de haber tenido a tres de los cuatro docentes como sus maestros

de módulo profesional, una como tutora, maestra de asignatura, además de estar en quinto semestre. Este estudio se inició a partir de que ella comenzó el segundo semestre.

Con respecto a los docentes cuatro apoyarían la realización del proyecto para determinar las estrategias efectivas para el aprendizaje de estudiantes con discapacidad auditiva, de éstos, tres de ellos son maestros de la estudiante con discapacidad auditiva.

3.4. Instrumentos para acopio de la información

Después de la aplicación de las estrategias de aprendizaje y técnicas didácticas, por tres semestres a la estudiante, se realizó la recolección de datos, para lo cual fue necesario diseñar 4 escalas estimativas (Anexos 1, 2, 3, y 4) con el propósito de indagar qué estrategias y técnicas de las aplicadas son las más efectivas para ella, así mismo, se aplicó a los docentes para identificar qué escalas aplican puesto que Guadalupe, cursaría los siguientes semestres con cualquiera de ellos.

El estudio se realizó a través de la aplicación de cuatro escalas estimativa, dos aplicada a los docentes y dos a la estudiante involucrada.

Para lo cual se consideró el modelo de Likert, basado en afirmaciones que califican al objeto de actitud y se administran a un grupo piloto para obtener las puntuaciones del grupo en cada afirmación. Hernández Sampieri (2011).

Cada escala tiene un objetivo en particular, en el caso de la primera escala diseñada para los docentes, su objetivo es determinar qué estrategias didácticas de aprendizaje aplican y cuál es el grado de importancia en que favorecen para lograr las competencias en los estudiantes con discapacidad auditiva.

En esta escala se describe las estrategias por agrupaciones atendiendo su tipo, y la escala en valores que van de mayor a menor, siendo Indispensable (5) el más alto nivel y no se toma en cuenta el más bajo (1).

La segunda escala para los docentes está diseñada con el objetivo de determinar las técnicas que se emplean para el logro de las competencias de los estudiantes con discapacidad auditiva, así mismo el periodo (frecuencia) en que la aplican.

En esta escala se puntualiza las técnicas, y sus valores estimativos son siempre con el valor más alto (5), casi siempre, regularmente, pocas veces, no aplicó con el valor menor (1)

Con respecto a las escalas aplicadas a la estudiante con discapacidad auditiva. Una de ellas tiene la finalidad de determinar qué estrategia de aprendizajes aplicados por los maestros y en qué grado le han favorecido a su aprendizaje, considerando su discapacidad auditiva.

En ésta se describen las estrategias por agrupación y se especifica el grado, siendo estos, dispensable como el más alto (5), sumamente importante, medianamente importante, poco importante y no se toma en cuenta (1) el más bajo.

La segunda establece como objetivo determinar qué técnicas didácticas de las aplicadas han favorecido su aprendizaje para lograr sus competencias profesionales, y en qué grado, la escala de valores son: suficiente con el valor más alto (5), casi suficiente, regular, insuficiente y nada (1) con el valor más bajo.

3.5. Procedimiento para recolectar la información

El estudio inició con la identificación de la discapacidad de Lupita, que al pasar la lista, respondía “presente” con una pronunciación que no se entendía.

Se observó que usaba aparatos especiales para sordos (ITE, dentro de la oreja) por lo que se consideró necesario hacer adecuaciones curriculares a las secuencias didácticas planteadas, considerando no excluir o apartar a Lupita y que no se afectara al grupo. Para cumplir con estas dos condiciones, se realizó el siguiente proceso, tomando en cuenta que previo a la intervención se construyó el proyecto de investigación y posterior a ésta se evaluó y culminó con la elaboración del presente documento:

La primera parte, consistió en hacer un equipo de seis jóvenes compañeras “amigas” de Lupita que serían las que apoyaran a la maestra en algunas actividades en las que sería necesaria la audición.

En la segunda parte del proyecto se aplicaron estrategias orientadas a la observación, interpretación, organización, repetición, análisis, búsqueda y selección de información, de repaso, expresión escrita, de trabajo en equipo, de acuerdo con la discapacidad auditiva y con base al programa de estudio del Módulo I.

Es importante mencionar que estas estrategias se complementaron en el Módulo II y III, por ejemplo la de expresión oral, solución de problemas y argumentación.

La tercera parte y paralela a la segunda consistió en aplicar técnicas didácticas acorde a la discapacidad y al propósito del contenido (conceptual, procedimental o actitudinal).

El siguiente paso, fue observar y evaluar la participación, desempeño y actitudes de Lupita, a través de registros, guías de observación y listas de cotejo.

El último paso consistió en la aplicación de las escalas estimativas: La primera escala se trabajó con los docentes con el objetivo de identificar y determinar la importancia que tienen las estrategias al impartir sus clases del módulo profesional para lograr las competencias de los estudiantes. De acuerdo con los planteamientos de Sampieri (2011), se consideran 5 valores en la escala: Indispensable, sumamente importante, medianamente importante, poco importante, no se toma en cuenta.

La misma escala, es aplicada a la estudiante pero con el objetivo de identificar y determinar el grado de importancia de la estrategia en su aprendizaje. Cabe mencionar que al aplicar la escala a la estudiante, se le indicaba en qué consistía tanto la estrategia como la técnica, puesto que el título de éstas varía además de que no es muy común que se mencione cuando se aplican.

Con respecto a las escalas estimativas, que tiene como objetivo, identificar y determinar qué técnicas emplea el docente durante su impartición de clases del módulo profesional y la frecuencia con que lo aplica. También es aplicada a la estudiante, con el objetivo de identificar y determinar qué técnicas y su efectividad tiene para el logro de su aprendizaje.

Es pertinente aclarar, que para esta aplicación, es necesario explicar a los sujetos de estudio, de que trata cada técnica, en caso de que desconozcan el proceso o en su caso la denominación como sucedió con Lupita.

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

4.1. Análisis de la información para selección de estrategias de aprendizaje

En este apartado se describen los resultados obtenidos después de ser respondidas cuatro escalas estimativas de modelo de Likert, dos fueron aplicadas a cuatro docentes del Centro de Estudios Tecnológicos del Mar 02, del área de administración de recursos humanos y dos a la estudiante (Lupita) de quinto semestre de la misma especialidad.

Las escalas aplicadas se diseñaron con los mismos conceptos de afirmaciones tanto para los docentes, como para la estudiante, pero con diferente estimación, de acuerdo a los objetivos de cada una.

La aplicación abarcó dos fases, en la primera se le entregó a los docentes la escala estimativa, cuyo objetivo consistió en determinar la estrategia que empleaban en clase y cuál es el grado de importancia que tiene dicha estrategia para el logro del aprendizaje de los estudiantes con discapacidad auditiva, y por consiguiente su competencia profesional.

La estimación comprendió cinco rangos. La relevancia está representada con números que van del 5 al 1, siendo el 5 el más importante y uno, no aplica, o se toma en cuenta que es el valor más bajo.

Indispensable (5)

Sumamente importante (4)

Medianamente importante (3)

Poco importante (2)

No se toma en cuenta (1)

El mismo modelo de escala estimativa se aplicó a la estudiante con discapacidad auditiva, con la diferencia de que el objetivo fue determinar la estrategia que favorecía su aprendizaje en el módulo profesional y el grado de importancia que tenía para el logro de sus competencias profesionales.

En la segunda fase se aplicó la escala estimativa a los docentes con el objetivo de determinar las técnicas didácticas que emplean para el desarrollo de las estrategias de aprendizaje y el periodo o frecuencia en que la aplican.

Los rangos estimativos abarcaron 5 niveles, siendo el nivel 5 el alto y 1 el más bajo.

Siempre (5)

Casi siempre (4)

Reglaramente (3)

Pocas veces (2)

No aplicó (1)

Al igual que la anterior escala estimativa, el diseño también se utilizó para ser aplicado a la estudiante, sólo que con el objetivo de determinar si la técnica que empleó el docente en sus clases favoreció su aprendizaje. Los rangos quedaron de la siguiente forma:

Muy de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

De acuerdo a Pozo y Castelló en Días Barriga (2010), las estrategias se clasifican en cinco Clases: De adquisición, de Interpretación, de análisis y razonamiento, de comprensión y organización y por último de comunicación.

Se establecieron las cinco clases, agrupadas con distintas estrategias para lograr que el estudiante con discapacidad auditiva aprenda y alcance sus competencias.

La primera clasificación se refiere a la Adquisición, cuyo objetivo es hacer que el estudiante adquiera conocimientos, habilidades y actitudes a través de cuatro estrategias, la observación, es una de las estrategias que el 75% de los docentes considera sumamente importante y el 25% indispensable.

La búsqueda de información también se considera una estrategia sumamente importante pues así lo establece el 75% de los encuestados.

Otra estrategia que resulta con el 75% sumamente importante es la selección de información, sin embargo el 25% de los docentes lo considera medianamente importante. La estrategia que de acuerdo a los resultados es la indispensable para lograr competencias en los estudiantes, es la de repaso y retención puesto ya que el 75% lo considera de esta manera y el 25% sumamente importante. En la Figura 2 se observan los resultados graficados.

Otra **clasificación es la de interpretación**, para esta clase una de sus estrategias es la decodificación o traducción de la información. De acuerdo a los resultados, que se presentan en la figura 3, las docentes consideran medianamente importante su aplicación, el 50% así lo determinó, mientras que el 25% sumamente importante, pero el otro 25% lo cree poco importante.

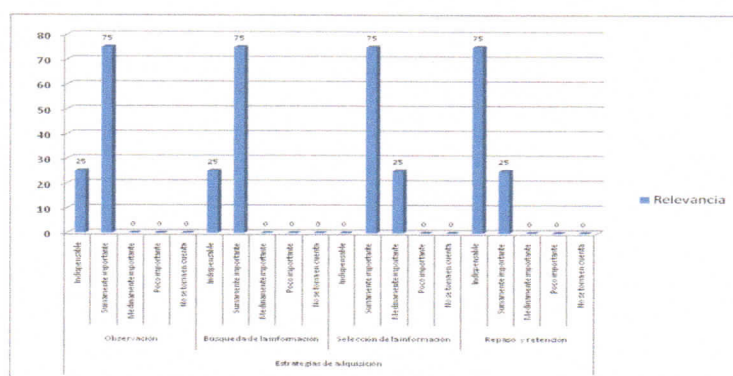


Figura 2. Relevancia de las estrategias de adquisición

La aplicación de modelos para implementar situaciones, fue la más relativa en este tipo de estrategias, el 50% lo consideró sumamente importante, el 25% medianamente importante y poco importante también el 25%. Se considera su relatividad de esta última estrategia como la más importante en su clase, puesto que el 100% de los docentes afirma que la estrategia de uso de analogías y metáforas es poco importante para lograr conocimientos y por ende competencias en los estudiantes con discapacidad auditiva.

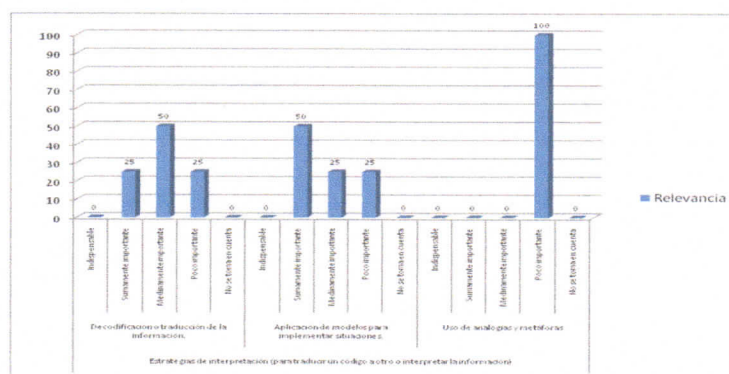


Figura 3. Relevancia de las estrategias de interpretación.

El tercer grupo de estrategias se clasifica de análisis y razonamiento, su aplicación resulta sumamente relativa, así lo establecen los docentes al considerar que el análisis y comparación de modelos, estrategia que se emplea para demostrar o

ejemplificar situaciones, sea medianamente importante para el 75% y sumamente importante para el 25%; la relatividad de la estrategia razonamiento y realización de inferencias es más alta que la anterior, puesto que el 25% lo considera indispensable, el 50% sumamente importante y el 25% poco importante debido a que las competencia que se espera en el estudiante es más de hacer que de toma de decisiones.

Otra estrategia de este tipo es investigación y solución de problemas, para los docentes del CET Mar 02, ésta es la más relativa dentro de su clase para el logro de las competencias, puesto que el 25% lo considera indispensable, el 50% sumamente importante y el 25% medianamente importante. (Figura 4.)

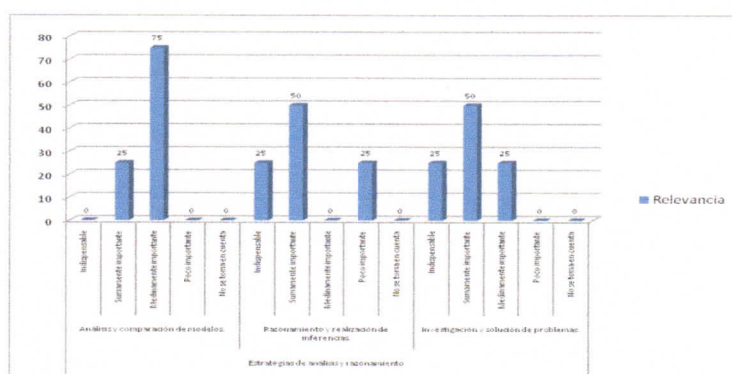


Figura 4. Relevancia de estrategias de análisis y razonamiento.

En la figura 5, se observa los resultados de la **clasificación de estrategias de comprensión y organización** las cuales están divididas en tres estrategias, siendo comprensión del discurso oral y escrito una de ellas y cuyos resultados se consideran relativamente, puesto que el 50% de los docentes afirmó que es indispensable y el otro 50% sumamente importante. Establecimiento de relaciones conceptuales es otra de las estrategias de esta clase, su relatividad es medianamente importante, el 75% del grupo estudiado así lo considera, sólo el 25 % cree que es sumamente importante.

El último bloque de estrategias, son las de comunicación (figura 6), entre esta clase se encuentran las estrategias de expresión oral que el 75% de los docente la considera sumamente importante y el 25% indispensable. La estrategia de expresión escrita es considerada por el 50% indispensable y el otro 50% como sumamente importante. El 75% de los docentes especulan que la estrategia de expresión a través de información gráfica, numérica e icónica es sumamente importante y el 25% dice que es indispensable y la estrategia de identificación de datos es considerada por el 50% como medianamente importante, el 25% indispensable y el 25 % faltante, lo interpretó como sumamente importante.

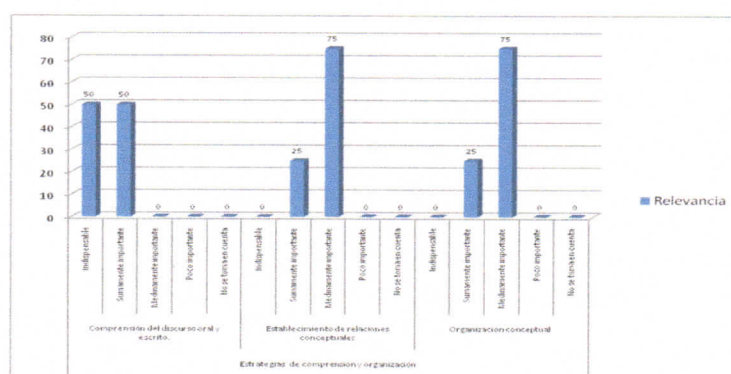


Figura 5. Relevancia de estrategias de comprensión y organización.

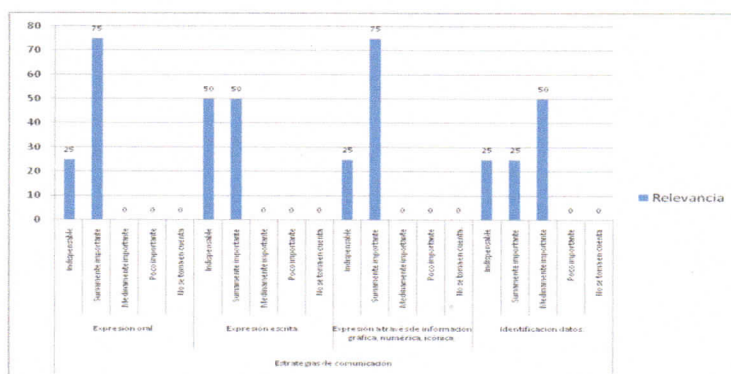


Figura 6. Relevancia de estrategias de comunicación.

4.2. Análisis de la información para selección de las técnicas didácticas

Como se menciona antes, dos son las etapas de recolección de datos, en esta segunda parte los docentes seleccionaron las técnicas y la frecuencia con que la aplican como parte de las estrategias que emplean para lograr las competencias de los estudiantes.

De acuerdo a los objetivos de cada técnica, se agruparon por estrategias, de tal forma que las estrategias están divididas por clase y a la vez las técnicas por estrategias. Por lo tanto, según las respuestas de los docentes, la estrategia de observación es llevada a cabo con tres técnicas, la demostrativa la cual es aplicada regularmente por el 50% de los docentes, el 25% la usa siempre y el otro 25% casi siempre.

La técnica de Investigación práctica es aplicada siempre por el 50% de los docentes, mientras que el 25% lo aplica casi siempre y el otro 25% regularmente. La técnica talleres de trabajo es empleada por el 50% de los docentes regularmente, mientras que el 25% lo emplea siempre y el resto casi siempre, tal como se muestra en el figura 7.

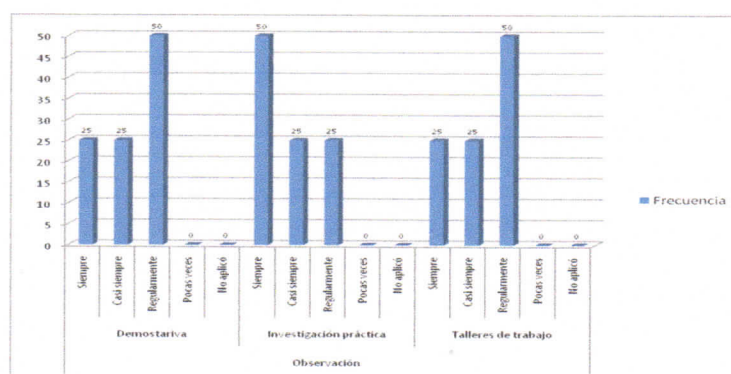


Figura 7. Frecuencia de aplicación de las técnicas didácticas para aprender por observación como estrategia de adquisición.

Con respecto a la estrategia de búsqueda de información, las técnicas empleadas son investigación práctica, especialistas, consulta pública, entrevista colectiva, preguntas y respuestas y de casa en casa. La frecuencia con que la aplican los docentes es la siguiente. El 50% siempre aplica la investigación práctica, el 25% casi siempre y el otro 25% regularmente. La especialista pocas veces es aplicada por el 100% de los docentes, consulta pública resultó regularmente empleado por el 50% de los docentes, mientras tanto el 25% dice llevarlo a cabo casi siempre y el resto pocas veces lo maneja.

Entrevista pública es aplicada casi siempre por el 50% y el otro 50% de los maestros regularmente.

Preguntas y respuestas es una técnica que emplea casi siempre el 100% de los docentes, mientras que la de casa en casa es utilizada, casi siempre, regularmente y pocas veces, por el 25% de los docentes y el otro 25% no la aplica. (Figura 8)

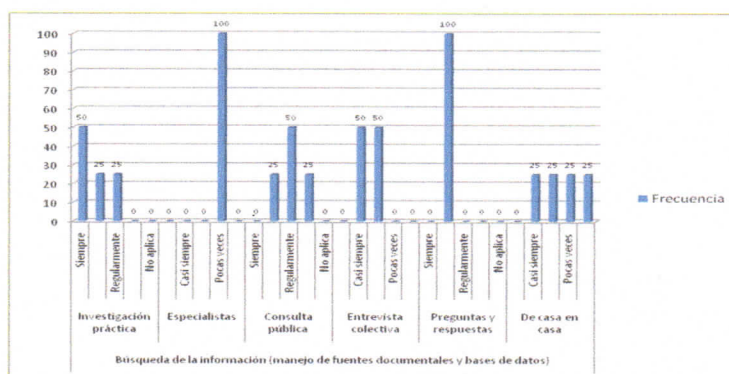


Figura 8. Frecuencia de aplicación de las técnicas didácticas para la búsqueda de información como estrategia de adquisición.

Selección de la información es otra estrategia, en la que la frecuencia de aplicación de las técnicas se resumen de la siguiente forma: Lectura comentada el 50% lo aplica casi siempre y 50% regularmente. Lectura interrogativa el 50% pocas veces lo emplean, mientras que el 25% lo aplica casi siempre y 25% regularmente. Cuchicheo

es una técnica que el 75% de los docentes poca veces lo utiliza y 25% no aplica. Exposición dialogada es aplicada siempre por el 75% de los docentes y regularmente el 25%. Correo es una técnica que casi siempre es aplicada por el 25%, de los docentes, regularmente por el 25%, pocas veces por el 25% y el 25% no la aplica. (Figura 9)

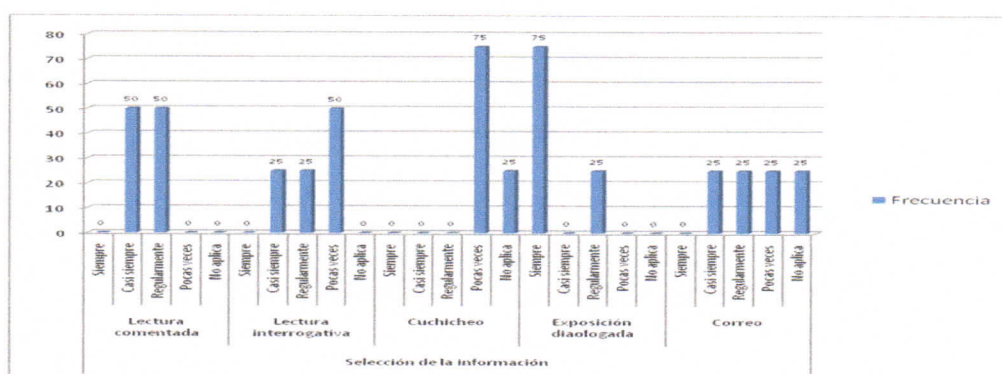


Figura 9. Frecuencia de aplicación de las técnicas didácticas para la selección de información como estrategia de adquisición.

En la figura 10, se muestra los resultados de las técnicas empleadas por los docentes con respecto a la estrategia repaso y retención de la información. Claramente se observa que el 50% de los docentes aplican la técnica seminario regularmente, el 25% lo hace pocas veces y el otro 25% no la aplica; mientras que la técnica de cuartetos es empleada casi siempre por el 50% de los profesores y regularmente por el otro 50%.

Río revuelto ganancia de pescadores es una técnica empleada siempre por el 25% de los docentes, mientras que el 25% lo aplica regularmente, 25% pocas veces, y el otro 25% no lo aplica. Reacción en cadena pocas veces lo llevan a cabo el 50% de los maestros, sin embargo, el 25% lo aplica regularmente, el otro 25% no lo aplica. Se rompió la canasta es una técnica empleada regularmente por el 50% de los docentes y pocas veces por el otro 50%.

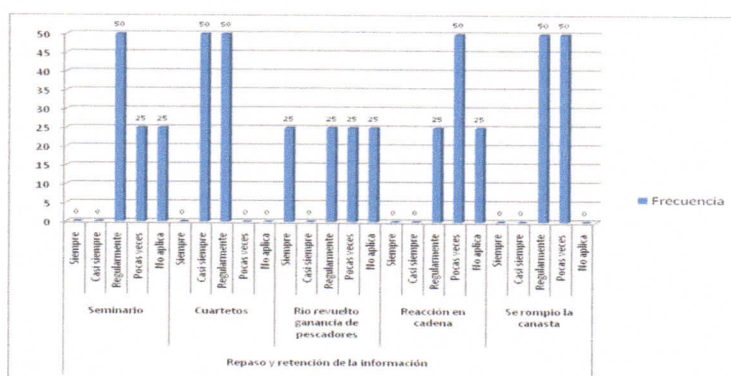


Figura 10. Frecuencia de aplicación de las técnicas didácticas para el repaso y retención de la información como estrategia de adquisición.

Decodificación o traducción de la información es otra estrategia aplicada por los docentes, cuyas técnicas aplicadas son exposición dialogada, expositiva, simposio y especialistas, mostrándose sus resultados de aplicación en la figura 11. En ésta se especifica que la técnica expositiva es empleada casi siempre por el 75% de los docentes y siempre por el 25%, mientras que simposio casi siempre es aplicada por el 50%, el 25% regularmente y no lo aplica el 25%.

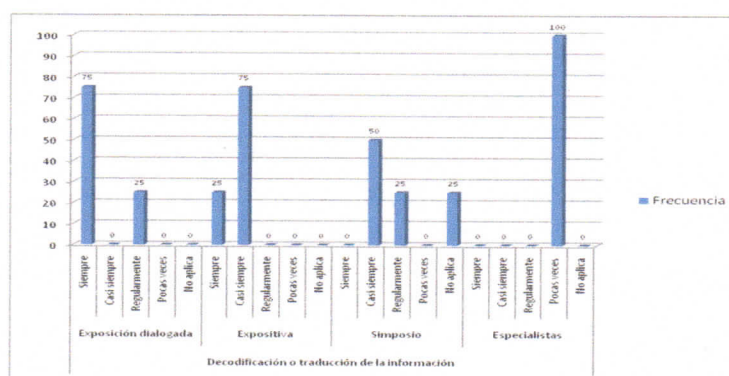


Figura 11. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para la decodificación o traducción de la información como estrategia de interpretación.

En la figura 12, se muestran las técnicas empleadas en la estrategia aplicación de modelos para implementar situaciones, cuartetos y simposio. Éstas han sido utilizadas anteriormente con respecto a la frecuencia de aplicación, mientras que la técnica

representantes se observa que es empleada casi siempre por el 50% de los docentes y el otro 50% la emplea pero regularmente.

Las técnicas exposición dialogada, expositiva, simposio y especialistas, de acuerdo a sus objetivos son empleadas para la estrategia de uso de analogías y metáforas. Como antes se mencionó el 75% de los docentes emplea siempre la exposición dialogada y el 25% regularmente, mientras que la expositiva el 75% lo emplea casi siempre y el 25% siempre. Simposio es aplicada casi siempre por el 50%, regularmente por el 25% y el otro 25% no la utiliza, por último, la técnica especialistas, el 100% de los docentes la emplea pocas veces. (Figura 13)

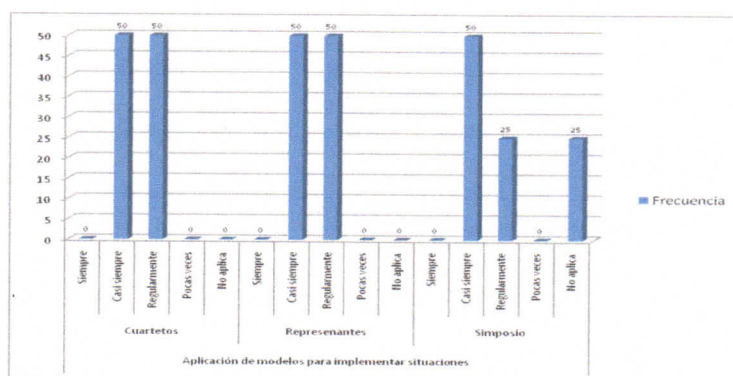


Figura 12. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para la aplicación de modelos para implementar situaciones como estrategia de interpretación

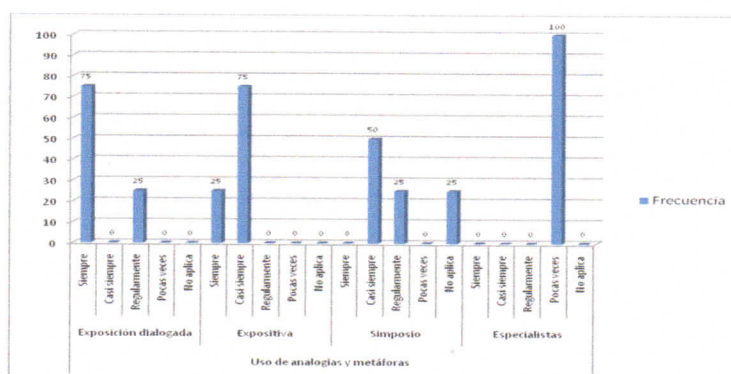


Figura 13. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para el uso de analogías y metáforas como estrategia de interpretación.

Razonamiento y realización de inferencias e Investigación y resolución de problemas son otras de las estrategias que se lleva a cabo mediante las técnicas que a continuación se explican. Investigación es una práctica empleada siempre por el 50% de los profesores, casi siempre por el 25% y regularmente por el otro 25%.

Talleres de trabajo es aplicada regularmente por el 50% de los docentes, siempre por el 25% y casi siempre también por el 25%. Correo y proceso incidente son técnicas que los docentes emplean casi siempre por el 25%, regularmente por el 25%, pocas veces por el 25% y el resto no la aplica. Las técnicas de Philip 66 y asesores técnicos, son empleadas regularmente por el 50% de los docentes y pocas veces por el otro 50%. (Figura 14 y 15).

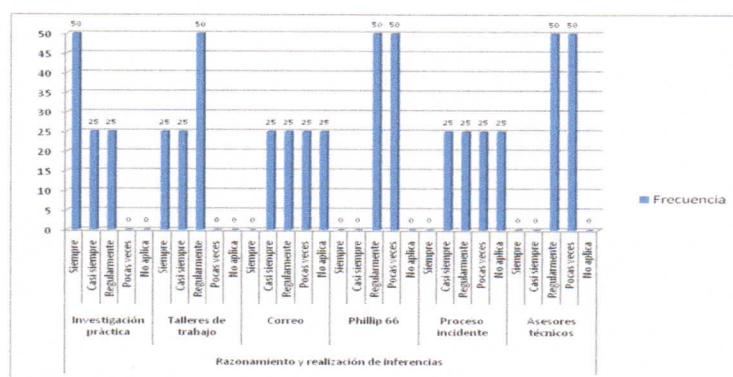


Figura 14. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para el razonamiento y realización de inferencias como estrategia de análisis y razonamiento.

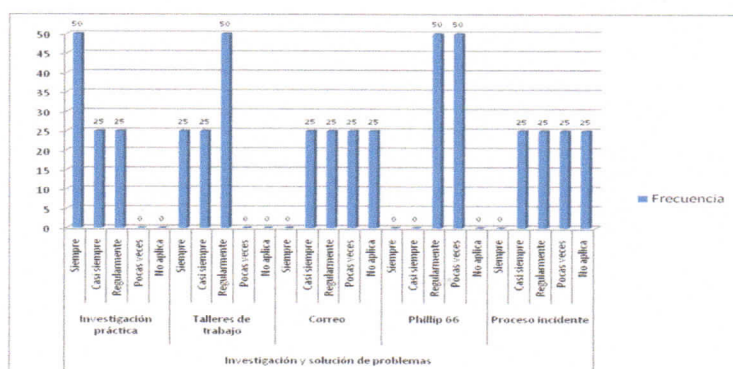


Figura 15. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para la investigación y solución de problemas como estrategia de análisis y razonamiento.

Correo, phillip 66, debate público y proceso de incidente son las técnicas empleadas para la estrategia de comprensión de discurso oral y escrito, en la figura 16, se observa que correo y proceso incidente son técnicas que el 25% de los docentes las emplean con una frecuencia de casi siempre, 25% regularmente, el otro 25% pocas veces y el resto no las aplican, phillip 66 lo aplican regularmente el 50% y pocas veces el otro 50%, el debate público regularmente lo aplica el 75% y el 25% casi siempre.

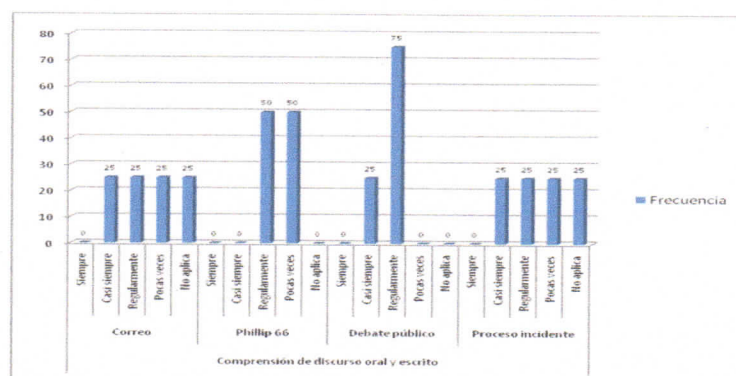


Figura 16. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para la comprensión de discursos oral y escrito como estrategia de comprensión y organización.

Establecimiento de relaciones conceptuales es la estrategia donde se emplean técnicas como exposición dialogada, la cual el 75% de los docentes la utiliza siempre y el 25% regularmente, en viceversa, el 75% de los docentes casi siempre aplica la técnica expositiva y el 25% siempre. Simposio es aplicada casi siempre por el 50%, el 25% regularmente y el otro 25% no aplica.

Especialistas es otra técnica aplicada para la estrategia mencionada, sólo que su aplicación es de pocas veces según el 100% de los docentes, finalmente la técnica rejillas aplicada siempre por el 25% de los docentes, casi siempre por otro 25%, regularmente también el 25% y 25% restante lo aplica pocas veces. (Figura 17)

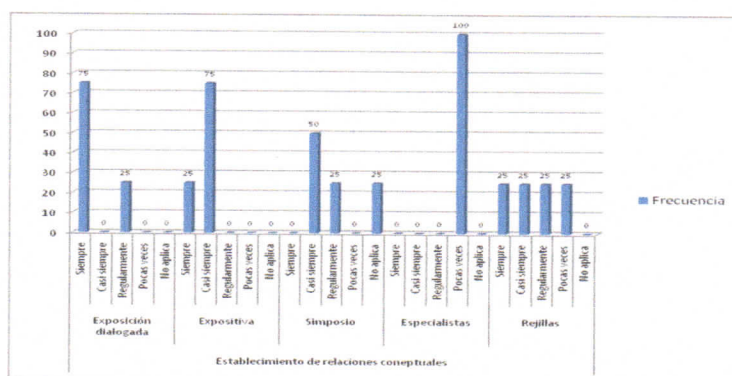


Figura 17. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para el establecimiento de relaciones conceptuales como estrategia de comprensión y organización.

En la figura 18 se observa los resultados de la estrategia organización conceptual, donde el 75% de los docentes, utilizan siempre la técnica exposición dialogada, para llevarla a cabo, mientras que el 25% lo aplica regularmente.

La técnica expositiva el 75% de los docentes lo aplica casi siempre y el 25% siempre, simposio es una técnica que los docentes la utiliza casi siempre por el 50%, 25% regularmente y el otro 25% no la aplica.

Especialistas es la técnica que el 100% de los maestros la emplea pocas veces. La técnica de lectura comentada el 50 y el otro 50% de los docentes casi siempre y regularmente respectivamente y la técnica de lectura comentada, el 50% lo aplica pero pocas veces, el 25% casi siempre y el otro 25% regularmente.

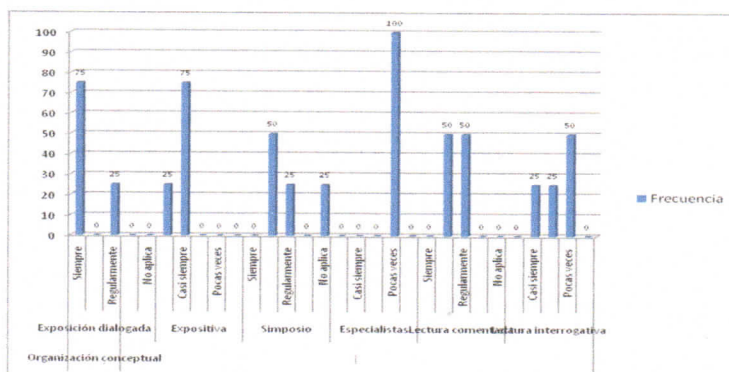


Figura 18. Frecuencia de las técnicas didácticas empleadas para la organización conceptual como estrategia de comprensión y organización.

En relación a la estrategia expresión oral, la técnica lluvia de idea es aplicada en forma siempre, casi siempre, regularmente y pocas veces cada una por el 25% de los docentes. La mesa redonda es otra técnica de esta estrategia que es aplicada regularmente por el 75% de los docentes y pocas veces por el 25%.

El debate también es aplicado por el 75% de los docentes pero casi siempre con el 25%. Por último, la técnica acuario es aplicada casi siempre por el 50% y 50% pocas veces. (Figura 19)

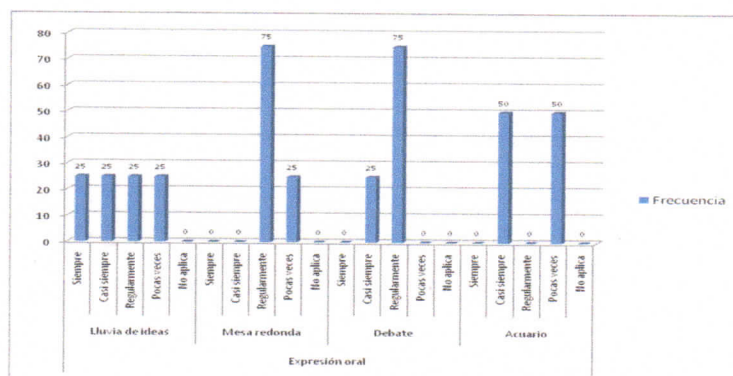


Figura 19. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para la expresión oral como estrategia de comunicación.

En el figura 20, se muestra los resultados de las técnicas agrupadas para la estrategia expresión escrita. Se observa que la técnica exposición dialogada es aplicada siempre por el 75% los docentes y el 25% regularmente. La técnica expositiva casi siempre la aplican el 75% de los docentes y siempre por el 25%. Simposio sólo el 75% lo aplica, el 50% casi siempre y el 25% regularmente. La técnica especialista es aplicada pocas veces por el 100%.

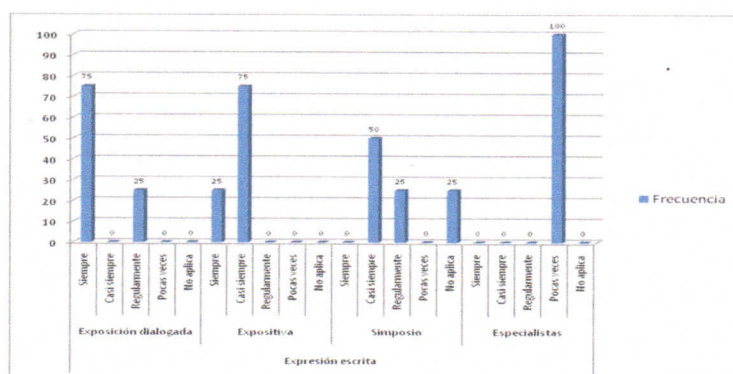


Figura 20. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para la expresión escrita como estrategia de comunicación.

La estrategia expresión a través de la información gráfica, numérica, ícono, es aplicada con las técnicas exposición dialogada, rompecabezas y talleres de trabajo. En el caso de la primera técnica mencionada, el 75% siempre la utiliza y el 25% regularmente mientras que la segunda, la numérica, sólo el 50% la emplea, el 25% siempre y el otro 25% casi siempre. Los talleres de trabajo son empleados por el 50% de los docentes regularmente y el otro 50% está dividido en partes iguales en siempre o casi siempre. (Figura 21)

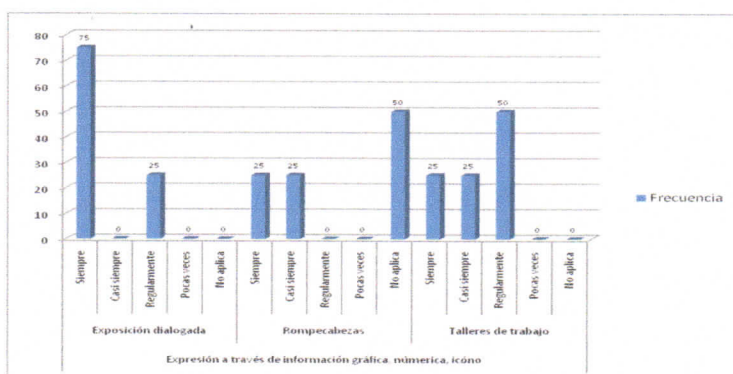


Figura 21. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para la expresión a través de información gráfica, numérica e ícono, como estrategia de comunicación.

Por último en la figura 22 se observa la estrategia de análisis y comparación de modelos, en ésta se agruparon cuatro técnicas, la investigación práctica observándose

que el 50% de los docentes siempre la aplican, el 25% casi siempre y otro 25% regularmente.

Socio-drama es una técnica que el 50% lo emplea casi siempre, el 25% siempre y 25% pocas veces.

El juego de roles es aplicado por el 100% de los docentes, sólo que el 50% la emplea casi siempre, el 25% siempre y el otro 25% regularmente.

Finalmente, la técnica miremos más allá es empleada por el 75% de los docentes distribuido de la siguiente manera: siempre por el 25%, casi siempre por otro 25% y el 25% regularmente y el resto no la utiliza.

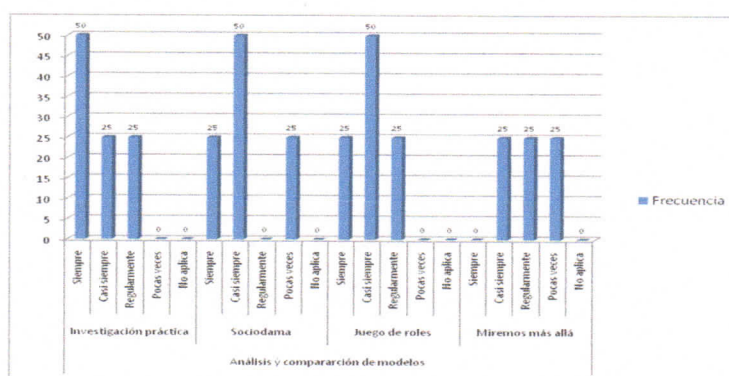


Figura 22. Frecuencia de las técnicas didácticas aplicadas para el análisis y comparación de modelos, como estrategia de análisis y razonamiento.

4.3 Análisis de la información de estrategias del sujeto de estudio

Con respecto a los resultados de la estudiante, se observa en la figura 23, las estrategias en orden de relevancia para el logro de competencias, de las 40 estrategias mencionadas, se considera que el 15% éstas las considera indispensable para el logro de sus competencias, el 35%, sumamente importante; 22.5% medianamente importante, el 22.5% poco importante y el 5% no lo toma en cuenta.

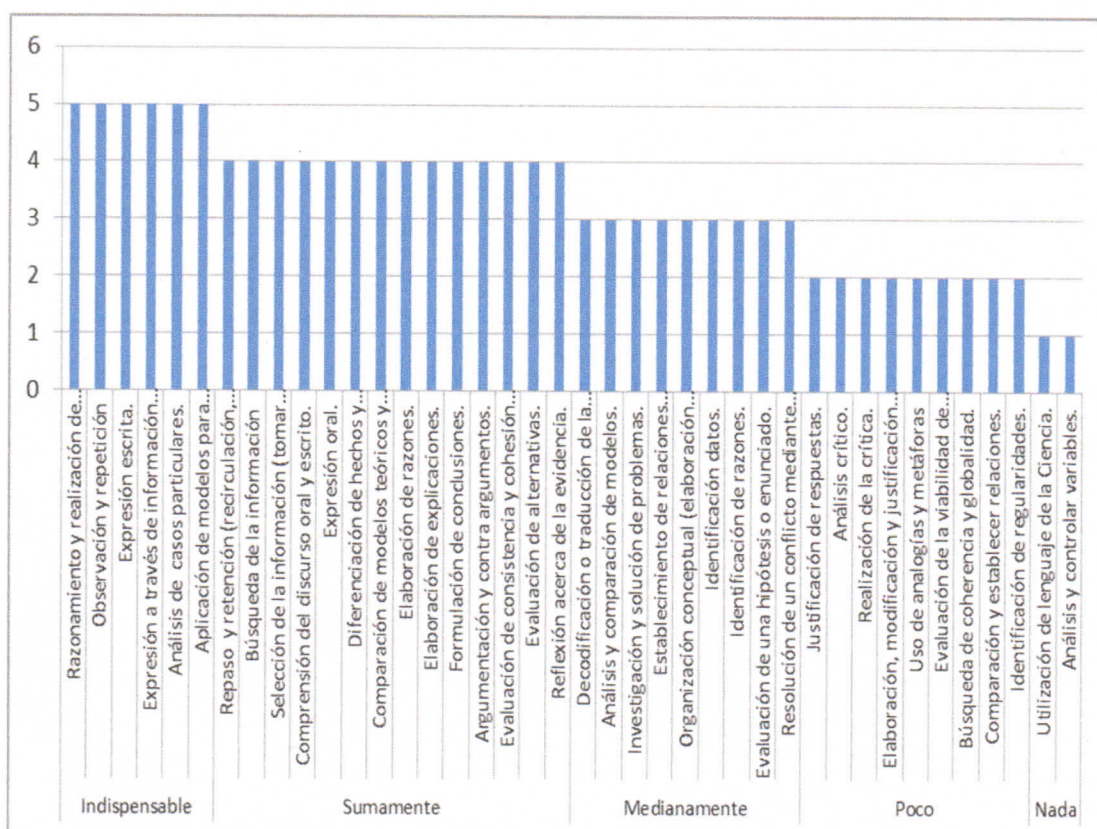


Figura 23. Relevancia de las estrategias didácticas para el logro de competencias profesionales de la estudiante con discapacidad auditiva.

En lo que respecta a las 32 técnicas más aplicadas por los docentes para el logro de competencias, consideran que el grado en que favorecen el aprendizaje de la estudiante es el siguiente:

El 34.4% suficiente,

El 15.6 % casi suficiente,

El 31.25% regular,

El 6.25% insuficiente y

El 12.50 no lo considera. (Figura 24)

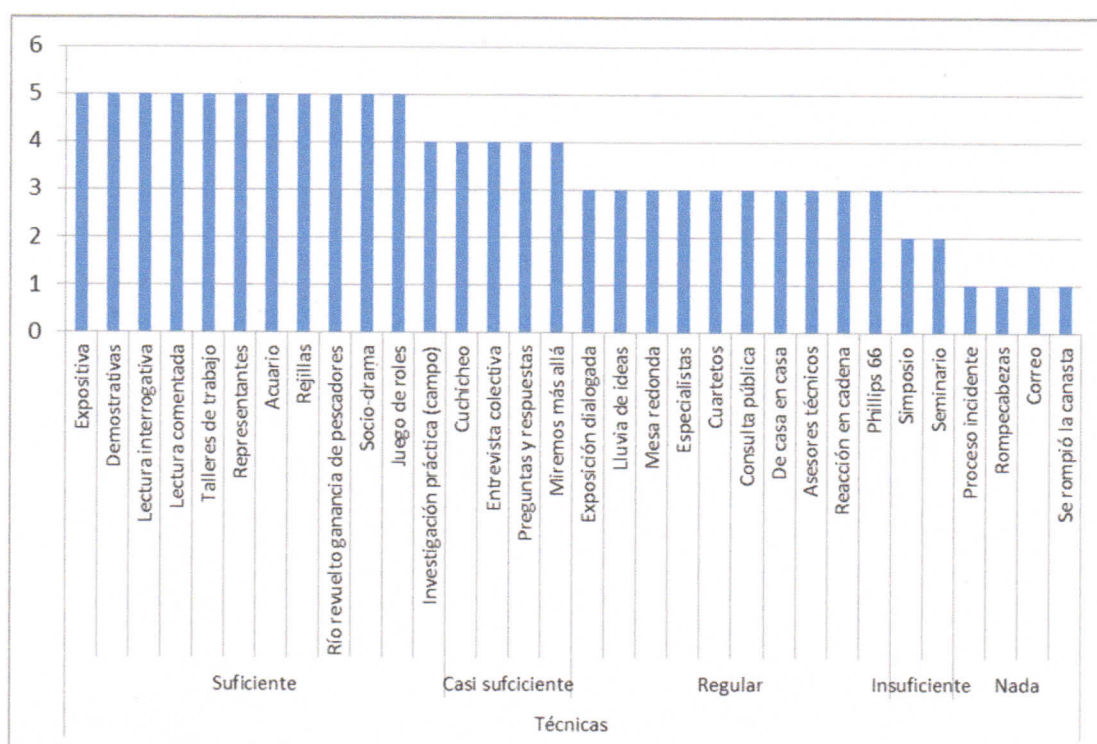


Figura 24. Impacto que tienen las técnicas didácticas en el logro de las competencias profesionales de la estudiante con discapacidad auditiva.

5. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS

5.1. Discusión de los resultados

El principio filosófico de la integración educativa “Escuela para todos” que tiene el propósito de ampliar su cobertura y calidad, teniendo la posibilidad que cada persona independientemente de sus necesidades físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente, tenga acceso a una educación, propuso una reforma que reconozca y atienda a la diversidad.

En 2004 el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (COSNET), en su calidad de órgano técnico de la SEMS, realizó una reforma que buscaba mejorar el desempeño de los planteles tecnológicos —reducir índices de deserción y reprobación— mediante la aplicación de una nueva estructura curricular común a todos los subsistemas que coordina, independientemente de su vocación, ya sea agropecuaria, industrial o del mar.

La nueva estructura curricular, que propone un modelo centrado en el aprendizaje sustentado en el constructivismo, incluye tres componentes básicos: Formación Básica, Formación Propedéutica y Formación Profesional.

Sustentado en este marco referencial, se realizó una serie de estrategias que conlleven a la estudiante con discapacidad auditiva a su formación profesional, con calidad, para su desempeño en el departamento de Administración de Recursos Humanos de cualquier empresa pública o privada. Por lo que se hace necesario que cuente con las competencias que requiere el sector laboral para su inserción.

La inserción laboral es el proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupación. Romero en Pelayo (2012).

El Centro de Estudios Tecnológicos del Mar, es un plantel del Nivel Medio Superior, que a pesar de no contar con el personal capacitado para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales, cuenta con profesores (as) que tienen el perfil docente para lograr que los jóvenes alcancen competencias profesionales considerando los estilos de aprendizaje y sus necesidades.

La tarea que tienen los docentes del CET Mar 02 en el área de Administración de Recursos Humanos para lograr los elementos de empleabilidad es difícil pero no imposible, deben empezar por construir las bases fundamentales para el logro de las competencias profesionales de los estudiantes, considerando sus características, sus estilos de aprendizaje, los medios y recursos con que cuenta el plantel y los programas de estudio, dicho en otras palabras una planeación.

El estudio se enfocó a un caso particular: lograr competencias profesionales de la estudiante Nidia Guadalupe Pérez Ibarra quien tiene pérdida auditiva total y su integración en el salón de clases como una alumna regular, aplicando estrategias que no la distingan o la excluyan del resto del grupo.

Al inicio de cada semestre los docentes en el CET Mar, hacen su planeación didáctica, en ésta se incluyen las estrategias de aprendizaje, actividades, instrumentos y criterios de evaluación.

El primer punto para hacer la planeación es conocer el programa de estudio vigente, en el nivel medio superior tecnológico, los programas de estudio están integrados por

competencias genéricas, disciplinares y profesionales, estas competencias a su vez, se desarrollan a través de contenidos conceptuales (conocimientos), procedimentales (habilidades, destrezas) y actitudinales (valores y motivación). Los docentes deben orientar qué estrategias aplicar para cada tipo de contenido.

En este estudio se tomó como referencia la clasificación de estrategias según la función cognitiva prevaleciente de Pozo y Postigo en Díaz Barriga (2010) que abarca cinco grandes grupos que complementan a la formación cognitiva, auto-reguladora y motivacional de los estudiantes.

Estas son: estrategias de adquisición, estrategias de interpretación, estrategias de análisis y razonamiento, estrategias de organización y estrategias de comunicación.

Para determinar qué estrategias se aplicaría se tomó en cuenta el propósito del programa de estudio, el resultado de aprendizaje y el contenido a atender.

A los cuatro docentes que forman en el área de administración se les aplicó una escala estimativa para determinar qué estrategias aplican y qué grado de importancia tienen para lograr las competencias de los estudiantes, tres respondieron la escala y uno omitió sus respuestas por considerar que no tiene estudiantes con discapacidad auditiva.

Cada estudiante aprende en distinta forma, unos oyendo, otros viendo y otros haciendo, por lo que al decir discapacidad auditiva, no sólo incluye a los sordos, sino a todos aquellos que no escuchan bien, preguntando a cada rato ¿qué dijo?, o que confunden una palabra por otra. Por otra parte una estrategia para personas con discapacidad auditiva, serían de gran ayuda para aquellos estudiante que aprenden observando. Por lo que un docente no debe asegurar que sus estudiantes no tienen discapacidad o necesidades auditivas.

De los cuatro docentes a quienes se les aplicó la escala, dos han sido profesoras de módulo profesional de Nidia Guadalupe, una su tutora y otra su maestra de asignatura básica cuyos resultados fueron tomados en cuenta para este estudio, considerando que tiene contacto con la estudiante, además de ser sus futuras maestra de módulo profesional.

Es importante mencionar que de acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de las escalas estimativas, se seleccionaron las estrategias que resultaron relevante o sumamente importante, asimismo las técnicas cuya aplicación es siempre y casi siempre para el logro de las competencias profesionales, puesto que con ellas se formará la guía didáctica para la impartición del módulo profesional.

El 100% de los docentes aplican estrategias de **adquisición**, dentro de éstas se encuentran la estrategias de repaso y retención que el 75% considera la más relevante para los contenidos conceptuales y procedimentales puesto que es necesario que la estudiante repita una y otra vez la información que se requiere aprenda de memoria para establecer una asociación y luego integrarla en la memoria a largo plazo que le permitirá realizar sus actividades o trabajos.

Según Pozo las estrategias de repaso y retención son útiles especialmente cuando los materiales por aprender poseen escasa o nula significatividad lógica, o cuando tienen poca significatividad psicológica para el aprendiz. Sin embargo debe quedar claro que para lograr una competencia de Administración de Recursos Humanos, este repaso consiste en lograr conocimientos teóricos para que el estudiante identifique, describa, memorice, nombre, distinga, ordene o defina, para lo cual se aplican distintas técnicas didácticas que hacen más fácil la retención.

Por otra parte durante el primer, segundo y tercer módulo profesional, se aplicó la estrategia de retención a Nidia Guadalupe, posteriormente al preguntarle qué relevancia tiene para el logro de sus competencias, consideró que es indispensable, evidenciándose a través de que ella identifique elementos de cartas, memorándum u otro documento, o el proceso de selección por ejemplo.

Entre las técnicas más frecuente aplicadas para llevar a cabo la estrategia está la de cuartetos y río revuelto ganancia de pescadores, en el que se trabaja en equipo.

La relatividad de las estrategias de observación, búsqueda de información y repetición, selección de información, son sumamente importantes para el 75% de las docentes, sin embargo para el otro 25% de las docentes y la estudiante, la de observación y repetición es indispensable, sobre todo en los contenidos procedimentales, este tipo de estrategia permite al estudiante no sólo observar, sino formular una serie de preguntas, analizar y retroalimentarse para luego hacer y volver hacer un documento, formato o proceso, hasta lograr su aprendizaje. En este tipo de estrategia es importante determinar qué técnica debe emplearse porque de ella dependerá que la estudiante con discapacidad auditiva coordine lo que ve, con lo que se explica o se muestra.

Una de las técnicas que el 25% de los docentes utiliza siempre que aplican la estrategia de observación es la demostrativa, sin embargo se prefiere utilizar siempre la técnica de preguntas y respuestas, puesto que el 100% lo hace al igual que la aplicación de la técnica investigación práctica (visitas a empresas, observen los procesos). Para la estudiante la técnica demostrativa es considerada suficiente (nivel 5 en la escala estimativa) para hacer más fácil su aprendizaje. Las técnicas para la estrategia de selección de información más aplicada por los docentes es la de exposición dialogada, y lectura comentada, puesto que el 75% con frecuencia siempre

las aplican. Para la estudiante también resulta suficiente para el logro de sus aprendizajes.

Las competencias profesionales que se logran con estas estrategias en el módulo II son, "Selecciona las fuentes de reclutamiento, considerando las necesidades de los perfiles de los vacantes" y "Selecciona al personal idóneo para cubrir las vacantes de la organización".

Dentro de las estrategias de **interpretación** está la de Aplicación de modelos para interpretar situaciones, que es considerada por el 50% de los docentes como sumamente importante y para la estudiante resulta indispensable, puesto que esta estrategia le permite observar cómo se realizan los documentos o procesos que se aplican para la selección, entrenamiento o inducción de personal. Por otra parte los docentes lo aplican para contenidos procedimentales, sobre todo si se trata de desempeños, donde los modelos (el mismo profesor) muestran cómo hacer los procesos, documentos o acciones.

Entre las técnicas más frecuente usadas para este tipo de estrategias, están la Exposición dialogada con el 75% de aplicación siempre, Expositiva y simposio, con el 75% casi siempre y cuartetos y representantes son el 50% de casi siempre. Para la estudiante, la técnica expositiva y representantes resultaron suficientes para su aprendizaje.

Con respecto a las estrategias de **análisis y razonamiento**; la de razonamiento y realización de inferencias y la de investigación y solución de problemas, resultaron sumamente importantes para el 50% de los docentes e indispensable para el 25%. Para la estudiante es indispensable la de razonamiento de inferencias, sin embargo la de investigación y solución de problemas, resulta medianamente importante para el

aprendizaje de Nidia. Cabe destacar que este tipo de estrategias los docentes lo aplican en contenidos procedimentales, en la solución de casos, al aplicar un proceso en el que se ve afectado o limitado. Aquí se pretende que la estudiante sea analítica y crítica, se recomienda la utilización de técnicas grupales como punto principal. Las técnicas con mayor frecuencia de aplicación son las de Investigación práctica y talleres de trabajo, puesto que el 50% de los docentes las aplican siempre y el otro 25%, casi siempre.

Las competencias profesionales que se logran a través de este tipo de estrategia en el módulo II, son “Selecciona las fuentes de reclutamiento, considerando las necesidades de los perfiles de los vacantes” y “Selecciona al personal idóneo para cubrir las vacantes de la organización”.

Las estrategias de **comprensión y organización** son también aplicadas por el 100% de los docentes, siendo la estrategia de comprensión del discurso oral y escrito la que resultó indispensable para el 50% y para la estudiante, para el otro 50% de los docentes, es sumamente importante su aplicación para el logro de conocimientos. Esta estrategia es usada en los contenidos conceptuales, para la exposición de temas, mesas redondas, conferencias, simposios, debates y otras acciones en la que la estudiante debe explicar y argumentar. Por lo cual, puede ser aplicada para lograr cualquier competencia profesional. La técnica que resultó ser utilizada siempre es la de debate público. En esta estrategia también se aplican técnicas de organización de información para elaborar mapas conceptuales, mapas cognitivos, cuadros sinópticos, cuadros de doble entrada, entre otros.

Esta estrategia puede ser empleada para el logro de contenidos conceptuales de todas las competencias profesionales, entre estas la competencia del módulo II, "Supervisa las actividades de los trabajadores en la organización".

Por último, las estrategias de **comunicación** resultaron indispensable y sumamente importante tanto para contenidos conceptuales como procedimentales en el logro de las competencias profesionales, en caso de la estrategia de expresión oral, para el 75% de los docentes y la estudiante es sumamente importante, y para el otro 25% indispensable, sobre todo para el logro de las competencias profesionales del módulo II, "Induce al personal de nuevo ingreso a la organización utilizando los manuales" y "Dirige actividades para motivar al personal y lograr su mejor desempeño en la organización".

La estrategia de expresión escrita, resultó indispensable para el 50% de los docentes y sumamente importante para el otro 50%, ésta es más aplicada para el logro de las competencias profesionales del módulo I. Entre ellas está principalmente "Redacta y revisa la documentación propia del departamento aplicando las normas del lenguaje y comunicación". Para el módulo II. "Elabora los documentos y realiza los trámites administrativos internos y externos para llevar a cabo la contratación del personal".

La estrategia de expresión a través de información gráfica, numérica, icónica es considerada sumamente importante por el 75% de los docentes e indispensable por el 25%. Es más relativo para el módulo profesional III, para los contenidos conceptuales y procedimentales de las competencias "Detecta las necesidades de capacitación en la organización", "Evalúa y da seguimiento al programa de capacitación" y "Participa en el análisis de puestos dentro de la organización".

5.2. Conclusiones

Desde el punto de vista de la educación, así como desde el punto de vista social y económico, no hay duda de que para tener un buen nivel de vida, ser un ciudadano responsable y participar de forma productiva en la economía es necesario adquirir conocimientos y desarrollar competencias. Es decir, desde un enfoque de productividad y competitividad, para salir adelante es necesario no solo saber sino también saber hacer y adaptarse a los cambios del mundo.

La educación es un factor que influye en muchos y muy graves problemas en el país, ya sea como causa agravante o posible solución. No obstante o precisamente por su relevancia, alrededor del tema educativo siempre ha habido mucha polémica y desacuerdos. Existen cuestionamientos sobre el tipo de temas que deben enseñarse y las maneras de enseñar; sobre cómo debe ser la experiencia educativa y quiénes deben ser los encargados o responsables de la educación; sobre cuáles competencias son innatas y cuáles pueden desarrollarse; sobre cómo debe calificarse el desempeño de los estudiantes, o sobre el papel que deben tener las estrategias en la enseñanza.

En este sentido, los docentes del CET Mar 02 en el área de Administración de Recursos Humano, se dieron la tarea de aplicar las estrategias de función cognitiva prevalecientes, propuestas por Pozos y Postigo en Días Barriga (2010), clasificadas en cinco grupos: estrategias de adquisición, de interpretación, análisis y razonamiento, de organización y de comunicación. Al analizar los resultados de la aplicación de las estrategias se obtuvieron múltiples beneficios para la estudiante que presenta discapacidad auditiva, es decir permitieron a Lupita:

- Estar preparada para aprender mejor.
- Madurez intelectual y personal

- Le ayudó a orientar intereses y preferencias
- Tener conocimientos teóricos
- Tener habilidades prácticas
- Hacer más fácil trabajar en lo que interesa
- Trabajar en equipo e interrelacionarse
- Seguridad en sí misma.

Las competencias profesionales toman un papel importante para la inserción laboral, es por ello que los docentes del nivel medio superior y los empleadores reconocen la necesidad de que la educación mejore la formación profesional para que cuando los estudiantes egresen, estén plenamente preparados para integrarse al sector laboral.

Lograr competencias profesionales con estudiantes que tienen una discapacidad auditiva, es una tarea difícil pero no imposible. El sector laboral reclama a jóvenes competentes, por otra parte, la Reforma educativa del nivel medio superior establece una educación encaminado en la formación profesional, enfocados en el desarrollo de habilidades específicas para el trabajo, con una orientación predominantemente práctica.

Lupita bajo su perspectiva personal y sus expectativas se mantiene interesada en lograr competencias profesionales destacándose más en las habilidades de comunicación e interrelación con otras personas, habilidades que pide el departamento de recursos humanos para considerarse competente en esta área.

Dicho lo anterior se puede decir; Lupita es la primera estudiante con discapacidad auditiva en lograr su titulación automática al obtener sus competencias en todos los módulos profesionales en el CET del Mar 02.

Con las estrategias didácticas que se emplearon además de su aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal, se logró que Lupita sea una joven más segura al hablar o exponer frente al público. Permitted que participará en proyectos que llevan mensajes a personas que tienen problemas emocionales a nivel nacional.

Es importante mencionar que la carrera de Administración de Recursos Humanos es un área cuyas tareas están enfocadas al intelecto y toma de decisiones, no hay trabajos físicos que pongan en peligro a personas que tienen discapacidad auditiva, aunado, en México la mayoría de las grandes y medianas empresas cuentan con un departamento de Recursos Humanos en donde Lupita pueden desempeñarse exitosamente.

De acuerdo a Orgemer en Pelayo (2012) La empleabilidad es "la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional".

Por lo tanto Lupita, siendo una persona con discapacidad auditiva tiene el mismo derecho que una persona "normal" para postularse a una ocupación puesto que cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñarse en puestos técnicos y auxiliares en el área de recursos humanos.

Para determinar si la competitividad de la estudiante, fue necesaria la aplicación de los instrumentos evaluativos que emanan de las estrategias didácticas (anexo 5,6 y 7), que califican las evidencias (conocimientos, producto, desempeños) que se solicitan, ser presentadas a través del portafolio de evidencias.

En el caso de Lupita, demostró a través del portafolio, todas las evidencias que se le aplicaron para comprobar su aprendizaje obteniendo una nota de 8 en el módulo I, 9 en el módulo profesional II, 10 en módulo III, y 9 en el módulo IV y 9 en el módulo V,

resultado competente en los cinco módulos cursados, lo que le garantiza su titulación automática.

Con respecto a uno de los principios filosóficos de la Integración Educativa “Escuela para todos” abarca la posibilidad de hacer adecuaciones curriculares, independientemente de que la escuela este o no adoptada a condiciones ambientales, los docentes del nivel medio superior deben tener alternativas para el aprendizaje en cada discapacidad a partir de las estrategias y técnicas didácticas que empleen.

Al respecto el plantel ha adecuado su infraestructura, accesos y rampas, sin embargo no hay ningún equipo especial para personas con discapacidad auditiva, o visual, por lo que cada docente realiza adecuaciones curriculares en la posibilidad de los intereses del estudiante, considerando las condiciones, tareas y actividades que deban desarrollar en el transcurso de formación.

Las estrategias juegan un papel importante en el logro de aprendizajes, sin embargo no se puede asegurar que las estrategias que favorecieron la competitividad de Lupita favorezcan a otros jóvenes con discapacidad auditiva, aunque cabe señalar que las estrategias empleadas no solamente ayudaron al sujeto de estudio a lograr competencias, sino a todo el grupo que estudiaba con Lupita, debido a que la mayoría del grupo resultó con un modo de aprendizaje kinestésico, lo que permitió elevar el índice de aprovechamiento en los módulos profesionales.

Para lograr competencias profesionales es necesario que primero se examine la causa de su discapacidad, el estilo de aprendizaje de los estudiantes, sus intereses y posterior determinar las estrategias y técnicas a emplear.

Es preciso aclarar que el efecto de aprendizaje depende del entusiasmo, disponibilidad e interés de los estudiantes, de lo contrario pone en riesgo la falta de competitividad en

los estudiantes aun cuando no tenga discapacidad. Por ello conviene tender puentes y entablar diálogos entre docentes que impartan clases al mismo grupo donde se tenga estudiantes con discapacidad auditiva para diseñar estrategias pedagógicas que conduzcan a una formación más sólida entre los jóvenes del plantel; sin caer en la exclusión.

Finalmente con este proyecto se demuestra que las personas con discapacidad auditiva pueden ser atendidas en el Centro de Estudios Tecnológicos del Mar 02 en el área de Administración de Recursos Humanos para una mejor preparación técnica profesional y que no requieren ser formados en escuelas especiales, el mantener la integración e inclusión educativa, eleva la competitividad para el logro de un buen empleo y posibilidad de un mejor nivel de vida.

5.3. Propuestas

Con base en los resultados obtenidos a través de la aplicación de estrategias de aprendizaje, técnicas didácticas y las escalas estimativas, y considerando las competencias profesionales señaladas en los programas de estudios de los módulos profesionales de Administración de Recursos Humanos I, II y III, las competencias profesionales que estipula el Instituto de Educación Superior, las competencias genéricas y disciplinares que se establecen en el acuerdo 444 del Diario Oficial de la Federación, respecto a la Reforma Integral de la Educación Media Superior que señalan competencias genéricas y disciplinares, se seleccionaron las estrategias de aprendizaje cuya relevancia de aplicación se consideran indispensable y sumamente importantes, para que el docente imparta sus clases, haciendo más fácil el aprendizaje de la estudiante con discapacidad auditiva, sin afectar el aprendizaje del resto del grupo, aunado se transversó con aquellas estrategias de aprendizaje que para la

estudiante resultaron indispensable y sumamente importante su aplicación, en el logro de sus competencias profesionales.

Al mismo tiempo el conjunto de técnicas que permitirán desarrollar la estrategia de aprendizaje y que son aplicadas con frecuencia siempre y casi siempre por el docente, y que tienen un impacto suficiente y casi suficiente en la estudiante, para formar una guía didáctica que le dé la posibilidad a los docentes de entablar las secuencias didácticas del módulo profesional II, donde se principia las competencias específicas del departamento de Recursos Humanos, son las que señalan en la siguiente tabla.

Tabla 11. Estrategias de aprendizaje y sus técnicas didácticas

Tipo de estrategia	Estrategia	Técnica
Adquisición	Observación	Demostrativa Investigación práctica Talleres de trabajo
	Búsqueda de información	Investigación práctica Preguntas y respuestas Entrevista colectiva
	Selección de la información	Lectura comentada Exposición dialogada
	Repaso y retención	Rio revuelto ganancia pescadores. Acuario Representantes Cuartetos Representantes
Interpretación	Aplicación de modelos	Simposio Socio-drama Juego de roles Investigación práctica Talleres de trabajo Rejillas
		Representantes Cuchicheo Investigación práctica Miremos más allá Investigación práctica Talleres de trabajo Rejillas Cuchicheo Representantes
Análisis y razonamiento	Razonamiento y realización d inferencias.	Demostrativa Exposición dialogada Rompecabezas Exposición dialogada
	Investigación y solución de problemas	Rejillas Cuartetos
Comprensión y organización	Comprensión de discursos ora escrito	
	Expresión oral	

	Simposio
	Lluvia de ideas
Expresión escrita	Simposio
	Exposición dialogada
Expresión a través de informac	Exposición dialogada
gráfica, numérica e ícono	Rompe cabezas
	Talleres de trabajo

Nota: Estrategias de aprendizaje y técnicas didácticas para formar la guía de aprendizaje para estudiantes con discapacidad auditiva.

Por otra parte se propuso la aplicación de las estrategias en el Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad (CAED), atiende a estudiantes con discapacidad en el nivel medio superior en el CBETIS 9 en la ciudad de San Francisco de Campeche.

Se propone a la Academia de Administración de Recursos Humano, utilizar la guía didáctica cuyo contenido está basado en las estrategias seleccionadas durante el trabajo de investigación para ser aplicada en los módulos profesionales de la carrera de Administración de Recursos Humanos del Centro de Estudios Tecnológicos del Mar 02, Campeche.

Esta guía didáctica se integró por lecturas, ejercicios y actividades que no sólo competen a personas con discapacidad auditiva, sino también podrá ser útil para todos los estudiantes, sobre todos aquellos que son visuales en la manera de aprender.

Estará dividido por secuencias didácticas que agrupan una a más competencias, según sea el número de competencias y el módulo para el que se diseñará.

Cabe informar que con el resultado de este estudio se formó la guía didáctica del módulo II "Integra al capital humano a la organización". Con cuatro secuencias didácticas y seis competencias profesionales, conteniendo las estrategias que conllevaron a la estudiante con discapacidad auditiva alcanzar las competencias profesionales. Esta guía será para impartir el tercer semestre con una duración de 272 horas, dividido en 16 semanas con 17 horas.

BIBLIOGRAFIA

1. ARECIA Aguirre, García Carpintero "Factores que favorecen la inserción laboral de personas con discapacidad en Castellón" 2011.
2. BARRERA, Ormeño Paulina, Fritz Rebolledo Mónica, "Discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de concepción que se encontraban trabajando durante el año 2008."
www.fnd.cl/TESIS_Int...doc (Consultado en septiembre del 2014).
3. BOREA Roberto Fabián, "Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas".
www.cienciared.com.ar/ra/usr/4/23/tesismaestr_adel.pdf. (Consultado en el mes de septiembre del 2014):
4. CALERO Pérez. Mavilo. (2009), Aprendizaje sin límites, Constructivismo. Primera edición, Alfa-omega, México.
5. DIAZ Barriga Frida, Hernández Rojas Gerardo. (2010), Estrategias docentes, para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista. Tercera edición, Mc. Graw Hill, México.
6. DGCFT, Secretaría de Educación Pública, Manual de Técnicas, un recurso para lograr el aprendizaje significativo, México
7. GARCIA Cedillo, Ismael, Escalante, Fernández, Mustre, Puga (2009). La integración educativa en el aula regular, principios, finalidades y estrategias. Tercera edición, SEP, México

8. HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto. (2011), Metodología de la investigación, Segunda edición, McGraw-Hill Interamericana Editores, México.
9. JAIK Dipp, Adla, BARRAZA Macías, Arturo. (2011), Competencias y Educación. "Miradas múltiples de la relación", Primera edición, Instituto Universitario Anglo Español A.C, Red Durango de Investigadores Educativos A.C. México.
10. JUNTA, Extremadura. (2010), Guía para la atención del alumnado con deficiencias educativas. Artes Gráficas Rejas, España.
11. LORENTE García, Rocío. (2012), La Formación Profesional según el Enfoque de las Competencias, "La influencia del discurso europeo en España". Primera edición, Octaedro, S.L. Barcelona, España.
12. LUDEÑA, Aida. (2004), La Formación por competencias laborales, "Guía Técnico Pedagógica para docentes de formación profesional". Segunda Edición, COPLAB, Lima Perú.
13. MERTENS, Leonard. (2006), Competencia Laboral, "Sistemas, seguimiento y modelo". Tercera edición, OLFORF- CINTERFOR. Montevideo, Uruguay.
14. NAZARIO Triana, Israel. (2013), Estrategias didácticas para enseñar a aprender. Centro y Desarrollo Educacional. México.
15. PELAYO Pérez, Mariana Betzabeth. (2012), Capital Social y Competencias Profesionales "Factores condicionantes para la inserción laboral". Primera edición Electrónica <http://www.eumed.net/>, Tepic. Nayarit, México.

16. RUIZ Fernández, María Isabel, Universidad de Extremadura "Trabajo y discapacidad de factores sociales y educativos en Extremadura" 2002. biblioteca.unex.es/tesis/8477237050.pdf. (Consultado en septiembre del 2014).

17. SCHIEMENSON Silvia. (2000), El aprendizaje, un encuentro de sentidos, Segunda edición, Norma. México

18. VALLEJOS, Salazar Miriam, Barrera Ormeño Paulina, "Integración laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a la red provisional de y para la discapacidad de Concepción que se encontraba trabajando durante el año 2008. www.fnd.cl/TESIS_Int...doc. (Consultado en septiembre del 2014).

18. Páginas electrónicas

<http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/> (consultado en agosto del 2014)

<http://hdl.handle.net/10234/77226> (Consultado en septiembre del 2014)



ANEXO 1

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
UNIDAD UPN 041
"María Lavalle Urbina"



Escala estimativa para determinar la relatividad de aplicación de estrategias didácticas por docente

Objetivo: El siguiente instrumento, busca determinar qué estrategias didácticas y en qué grado de importancia la aplican los docentes del área de administración de recursos humanos del CET Mar 02, al impartir clases de módulo profesional, para lograr competencias en estudiantes con discapacidad auditiva.

Propósito: Estimado docente, este instrumento tiene un propósito meramente académico, para el desarrollo de un proyecto de tesis, por lo que se le pide seas lo más sincero consigo mismo al responderlo.

Nombre: _____ **Semestre y Grupo:** _____

Módulo que imparte: _____

Instrucciones: Seleccione las estrategias que aplica en clases y marca con una "X" la importancia que tiene para el logro de las competencias del módulo profesional que usted imparte.

Estrategia	Indispensable (5)	Sumamente importante (4)	Medianamente importante (3)	Poco importante (2)	No se toma en cuenta (1)
Observación y repetición					
Búsqueda de la información (manejo de fuentes documentales y bases de datos).					
Selección de la información (tomar notas o apuntes, subrayar, etc.).					
Repaso y retención (recirculación, nemotecnias, etc.).					
Decodificación o traducción de la información.					
Aplicación de modelos para implementar situaciones.					
Uso de analogías y metáforas					
Análisis y comparación de modelos.					
Razonamiento y realización de inferencias.					
Investigación y solución de problemas.					
Comprensión del discurso oral y escrito.					
Establecimiento de relaciones conceptuales					
Organización conceptual (elaboración de mapas conceptuales).					
Expresión oral.					
Expresión escrita.					
Expresión a través de información gráfica, numérica, icónica,					
Identificación datos.					
Diferenciación de hechos y explicaciones teóricas.					
Comparación de modelos teóricos y situación física real.					
Identificación de razones.					
Elaboración de razones.					
Elaboración de explicaciones.					
Formulación de conclusiones.					



ANEXO 2
SECRETARIA DE EDUCACION
UNIDAD UPN 041
"María Lavalle Urbina"



Escala estimativa para determinar la relatividad de aprendizaje de la estudiante

Objetivo: El siguiente instrumento, busca determinar qué estrategias didácticas y en qué grado de importancia favorecen el aprendizaje de la estudiante con discapacidad auditiva en las clases de módulo profesional, para lograr competencias profesionales.

Propósito: Estimada estudiante, este instrumento tiene un propósito meramente académico, para el desarrollo de un proyecto de tesis, por lo que se te pide seas lo más sincero contigo mismo al responderlo.

Nombre: _____ **Semestre y Grupo:** _____

Instrucciones: Selecciona las estrategias que favorecen tu aprendizaje y marca con una "X" la importancia que tienen para lograr tus competencias profesionales. En caso de no recordar que se trate la estrategia pregunta a tu profesor.

Estrategia	Indispensable (5)	Sumamente importante (4)	Medianamente importante (3)	Poco importante (2)	No se toma en cuenta (1)
Observación y repetición					
Búsqueda de la información (manejo de fuentes documentales y bases de datos).					
Selección de la información (tomar notas o apuntes, subrayar, etc.).					
Repaso y retención (recirculación, nemotecnias, etc.)					
Decodificación o traducción de la información.					
Aplicación de modelos para implementar situaciones.					
Uso de analogías y metáforas					
Análisis y comparación de modelos.					
Razonamiento y realización de inferencias.					
Investigación y solución de problemas.					
Comprensión del discurso oral y escrito.					
Establecimiento de relaciones conceptuales					
Organización conceptual (elaboración de mapas conceptuales).					
Expresión oral.					
Expresión escrita.					
Expresión a través de información gráfica, numérica, icónica,					
Identificación datos.					
Diferenciación de hechos y explicaciones teóricas.					
Comparación de modelos teóricos y situación física real.					
Identificación de razones.					
Elaboración de razones.					
Elaboración de explicaciones.					
Formulación de conclusiones.					



ANEXO 3
SECRETARIA DE EDUCACION
UNIDAD UPN 041
"María Lavalle Urbina"



Escala estimativa para determinar la frecuencia de aplicación de técnicas didácticas

Objetivo. El siguiente instrumento, busca determinar las técnicas didácticas y su frecuencia de empleo que realizan los docentes para que los estudiantes con discapacidad auditiva del área de Administración de Recursos Humanos del CET Mar 02, logren sus competencias profesionales

Propósito: Estimado docente, este instrumento tiene un propósito meramente académico, para el desarrollo de un proyecto de tesis, por lo que se le pide seas lo más sincero consigo mismo al responderlo.

Nombre: _____ **Semestre y Grupo:** _____

Módulo que imparte: _____

Instrucciones: Seleccione las técnicas didácticas que aplica en clases y marca con una "X" su frecuencia de empleo para el logro de las competencias del módulo profesional que usted imparte en los estudiantes con discapacidad auditiva

Técnica	Siempre (5)	Casi siempre (4)	Regularmente (3)	Pocas veces (2)	No aplicó (1)
Expositiva					
Demostrativas					
Lluvia de ideas					
lectura interrogativa					
Lectura comentada					
Mesa redonda					
Investigación práctica (campo)					
Cuchicheo					
Seminario					
Talleres de trabajo					
Especialistas					
Representantes					
Acuario					
Exposición dialogada					
Entrevista colectiva					
Preguntas y respuestas					
Cuartetos					
Rejillas					
Consulta pública					
De casa en casa					
Río revuelto ganancia de pescadores					
Asesores técnicos					
Miremos más allá					
Reacción en cadena					
Simposio					
Se rompió la canasta					
Socio-drama					
Juego de roles					
Correo					
Phillips 66					
Proceso incidente					
Rompecabezas					

ANEXO 4

Escala estimativa para determinar las técnicas didácticas y el grado en que favorecen el aprendizaje.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

UNIDAD UPN 041

"María Lavalle Urbina"



Objetivo. El siguiente instrumento, busca determinar que técnicas didácticas favorecen el aprendizaje y su grado de impacto en la estudiante con discapacidad auditiva del área de Administración de Recursos Humanos del CET Mar 02, para lograr sus competencias profesionales.

Propósito: Estimada estudiante, este instrumento tiene un propósito meramente académico, para el desarrollo de un proyecto de tesis, por lo que se te pide seas lo más sincero contigo mismo al responderlo.

Nombre: _____ **Semestre y Grupo:** _____

Instrucciones: Seleccione las técnicas didácticas que han ayudado a que tu aprendizaje sea más fácil y rápido, marca con una "X" el grado en que te favorece para el logro de las competencias profesionales.

Técnica	Suficiente (5)	Casi suficiente (4)	Regular (3)	Insuficiente (2)	Nada (1)
Expositiva					
Demostrativas					
Lluvia de ideas					
lectura interrogativa					
Lectura comentada					
Mesa redonda					
Investigación práctica (campo)					
Cuchicheo					
Seminario					
Talleres de trabajo					
Especialistas					
Representantes					
Acuario					
Exposición dialogada					
Entrevista colectiva					
Preguntas y respuestas					
Cuartetos					
Rejillas					
Consulta pública					
De casa en casa					
Río revuelto ganancia de pescadores					
Asesores técnicos					
Miremos más allá					
Reacción en cadena					
Simposio					
Se rompió la canasta					
Socio-drama					
Juego de roles					
Correo					
Phillips 66					
Proceso incidente					
Rompecabezas					



Dirección General de Educación
en Ciencia y Tecnología
del Mar



ANEXO 5

Instrumento de Evaluación aplicado para contenidos conceptuales. CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL MAR

PLANTEL:	CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL MAR 02, CAMPECHE
GRUPO:	3° DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS " "
NOMBRE DEL O LA ESTUDIANTE	
NOMBRE DE LA DOCENTE:	MARCELA DEL C. BALÁN GONZÁLEZ
FECHA	
	PONDERACIÓN 30%
	CALIFICACIÓN

SUBMÓDULO I REALIZA EL PROCESO DE ADMISIÓN Y EMPLEO DE RECURSOS HUMANOS RÚBRICA DE EVALUACIÓN

Secuencia didáctica: 2

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO: Esta rúbrica contiene cuatro niveles, las dos primeras con dos valores relativamente, teniendo el estudiante el primer valor del nivel, siempre que cumpla con todo lo descrito. En su caso será merecedor del segundo valor o el nivel próximo inferior.

COMPETENCIAS PROFESIONALES:

C2. Selecciona al personal idóneo para cubrir las vacantes de la organización

CONTENIDOS CONCEPTUALES:

Describe el concepto e importancia del proceso de selección

Describe las ventajas y desventajas de los tipos de selección de personal en la organización.

Identifica medios de selección de personal

Describe el proceso de selección de personal

PRODUCTOS:

El diagrama de proceso de selección

El reporte de visita de la empresa

DESEMPEÑOS:

La exposición

La aplicación del proceso de selección de personal.

CRITERIOS	NIVEL 4 (10)	NIVEL 3 (8)	NIVEL 2 (6)	NIVEL 1 (5)	NIVEL
Descripción de las ventajas y desventajas de la selección en el mapa conceptual	Al realizar sin observaciones cada una de las siguientes acciones: La idea principal (selección) colocado al centro. Los conceptos principales (definición, Etapas, importancia, tipos, ventajas, desventajas) esquematizados con coherencia. Las ideas o subtemas, están organizados de manera equilibrada con lógica, secuencia y jerarquía. Los conceptos unidos con flechas, iconos o cualquier elemento visual que permita diferenciar y hacer más claro la relación entre las ideas. Los conceptos con buena ortografía y signos de puntuación. La presentación con título, colores y orden.	Al realizar sin observaciones por lo menos cuatro de las siguientes acciones: La idea principal (selección) colocado al centro. Los conceptos principales (definición, Etapas, importancia, tipos, ventajas, desventajas) esquematizados con coherencia. Las ideas o subtemas, están organizados de manera equilibrada con lógica, secuencia y jerarquía. Los conceptos unidos con flechas, iconos o cualquier elemento visual que permita diferenciar y hacer más claro la relación entre las ideas. Los conceptos con buena ortografía y signos de puntuación. La presentación con título, colores y orden.	Al realizar sin observaciones por lo menos dos de las siguientes acciones: La idea principal (selección) colocado al centro. Los conceptos principales (definición, Etapas, importancia, tipos, ventajas, desventajas) esquematizados con coherencia. Las ideas o subtemas, están organizados de manera equilibrada con lógica, secuencia y jerarquía. Los conceptos unidos con flechas, iconos o cualquier elemento visual que permita diferenciar y hacer más claro la relación entre las ideas. Los conceptos con buena ortografía y signos de puntuación. La presentación con título, colores y orden.	Al realizar sin observaciones una de las siguientes acciones: La idea principal (selección) colocado al centro. Los conceptos principales (definición, Etapas, importancia, tipos, ventajas, desventajas) esquematizados con coherencia. Las ideas o subtemas, están organizados de manera equilibrada con lógica, secuencia y jerarquía. Los conceptos unidos con flechas, iconos o cualquier elemento visual que permita diferenciar y hacer más claro la relación entre las ideas. Los conceptos con buena ortografía y signos de puntuación. La presentación con título, colores y orden.	
Describe el proceso de selección en el diagrama de proceso.	Al realizar las siguientes actividades en forma coherente, congruente y cronológica: Las etapas del proceso, identificadas. La recepción de los documentos La evaluación de los expedientes, señalando opciones de seguimiento. La evaluación del currículo, señalando la opción de continuación. La aplicación de las pruebas de selección indicando las vías alternas. La aplicación de la entrevista señalando los pasos que deben contemplar para llevarla a cabo. La publicación de los resultados, señalando los medios alternos. Los pasos o etapas están conectados con flechas y las referencias con líneas. Los símbolos están aplicados con base a la descripción de la actividad.	Al realizar por lo menos siete de las siguientes actividades en forma coherente, congruente y cronológica: Las etapas del proceso, identificadas. La recepción de los documentos La evaluación de los expedientes, señalando opciones de seguimiento. La evaluación del currículo, señalando la opción de continuación. La aplicación de las pruebas de selección indicando las vías alternas. La aplicación de la entrevista señalando los pasos que deben contemplar para llevarla a cabo. La publicación de los resultados, señalando los medios alternos. Los pasos o etapas están conectados con flechas y las referencias con líneas. Los símbolos están aplicados con base a la descripción de la actividad.	Al realizar por lo menos cinco de las siguientes actividades en forma coherente, congruente y cronológica: Las etapas del proceso, identificadas. La recepción de los documentos La evaluación de los expedientes, señalando opciones de seguimiento. La evaluación del currículo, señalando la opción de continuación. La aplicación de las pruebas de selección indicando las vías alternas. La aplicación de la entrevista señalando los pasos que deben contemplar para llevarla a cabo. La publicación de los resultados, señalando los medios alternos. Los pasos o etapas están conectados con flechas y las referencias con líneas. Los símbolos están aplicados con base a la descripción de la actividad.	Al realizar por lo menos cuatro de las siguientes actividades en forma coherente, congruente y cronológica: Las etapas del proceso, identificadas. La recepción de los documentos La evaluación de los expedientes, señalando opciones de seguimiento. La evaluación del currículo, señalando la opción de continuación. La aplicación de las pruebas de selección indicando las vías alternas. La aplicación de la entrevista señalando los pasos que deben contemplar para llevarla a cabo. La publicación de los resultados, señalando los medios alternos. Los pasos o etapas están conectados con flechas y las referencias con líneas. Los símbolos están aplicados con base a la descripción de la actividad.	
Identifica medios de selección mediante reporte de visita	Al detallar con todas las cualidades del estilo de redacción, las siguientes partes: La portada con datos para identificar el plantel, el documento, los autores y el	Al detallar con todas las cualidades del estilo de redacción, el cuerpo del escrito: La portada con datos para identificar el plantel, el documento, los autores y el	Al detallar las siguientes partes sin respetar las cualidades del estilo. La portada con datos para identificar el plantel, el documento, los autores y el	Al detallar por lo menos cuatro de las siguientes partes: La portada con datos para identificar el plantel, el documento, los autores y el	

	docente. La introducción. explica la justificación de la visita, el objetivo, el lugar, la fecha, las personas involucradas y de lo que tratará. El desarrollo. indica la respuesta de las siguientes interrogantes. Nombre y giro de la empresa ¿En qué se basan para determinar los requisitos básicos de un puesto a cubrir? ¿Quién o quiénes se encargan de la selección del personal? ¿Cuál es la importancia de la selección para su empresa? ¿Cuál es el proceso que siguen para seleccionar? ¿Qué medios utilizan para realizar la selección? ¿En qué consiste cada prueba, y cuál es la más efectiva? Preguntas de temas relacionados con: motivación y contratación. El diagrama de proceso de selección que aplica la empresa de acuerdo a lo explicado en la visita. La conclusión. indica la experiencia que tuvo como aprendiz y los resultados obtenidos. Los anexos o fotografías. de las actividades realizadas durante la visita. La presentación. está escrito en computadora, protegido con folder y entregado a tiempo.	docente. La introducción. explica la justificación de la visita, el objetivo, el lugar, la fecha, las personas involucradas y de lo que tratará. El desarrollo. indica la respuesta de las siguientes interrogantes. Nombre y giro de la empresa ¿En qué se basan para determinar los requisitos básicos de un puesto a cubrir? ¿Quién o quiénes se encargan de la selección del personal? ¿Cuál es la importancia de la selección para su empresa? ¿Cuál es el proceso que siguen para seleccionar? ¿Qué medios utilizan para realizar la selección? ¿En qué consiste cada prueba, y cuál es la más efectiva? Preguntas de temas relacionados con: motivación y contratación. El diagrama de proceso de selección que aplica la empresa de acuerdo a lo explicado en la visita. La conclusión. indica la experiencia que tuvo como aprendiz y los resultados obtenidos. Los anexos o fotografías. de las actividades realizadas durante la visita. La presentación. está escrito en computadora, protegido con folder y entregado a tiempo.	docente. La introducción. explica la justificación de la visita, el objetivo, el lugar, la fecha, las personas involucradas y de lo que tratará. El desarrollo. indica la respuesta de las siguientes interrogantes. Nombre y giro de la empresa ¿En qué se basan para determinar los requisitos básicos de un puesto a cubrir? ¿Quién o quiénes se encargan de la selección del personal? ¿Cuál es la importancia de la selección para su empresa? ¿Cuál es el proceso que siguen para seleccionar? ¿Qué medios utilizan para realizar la selección? ¿En qué consiste cada prueba, y cuál es la más efectiva? Preguntas de temas relacionados con: motivación y contratación. El diagrama de proceso de selección que aplica la empresa de acuerdo a lo explicado en la visita. La conclusión. indica la experiencia que tuvo como aprendiz y los resultados obtenidos. Los anexos o fotografías. de las actividades realizadas durante la visita. La presentación. está escrito en computadora, protegido con folder y entregado a tiempo.	docente. La introducción. explica la justificación de la visita, el objetivo, el lugar, la fecha, las personas involucradas y de lo que tratará. El desarrollo. indica la respuesta de las siguientes interrogantes. Nombre y giro de la empresa ¿En qué se basan para determinar los requisitos básicos de un puesto a cubrir? ¿Quién o quiénes se encargan de la selección del personal? ¿Cuál es la importancia de la selección para su empresa? ¿Cuál es el proceso que siguen para seleccionar? ¿Qué medios utilizan para realizar la selección? ¿En qué consiste cada prueba, y cuál es la más efectiva? Preguntas de temas relacionados con: motivación y contratación. El diagrama de proceso de selección que aplica la empresa de acuerdo a lo explicado en la visita. La conclusión. indica la experiencia que tuvo como aprendiz y los resultados obtenidos. Los anexos o fotografías. de las actividades realizadas durante la visita. La presentación. está escrito en computadora, protegido con folder y entregado a tiempo.	docente. La introducción. explica la justificación de la visita, el objetivo, el lugar, la fecha, las personas involucradas y de lo que tratará. El desarrollo. indica la respuesta de las siguientes interrogantes. Nombre y giro de la empresa ¿En qué se basan para determinar los requisitos básicos de un puesto a cubrir? ¿Quién o quiénes se encargan de la selección del personal? ¿Cuál es la importancia de la selección para su empresa? ¿Cuál es el proceso que siguen para seleccionar? ¿Qué medios utilizan para realizar la selección? ¿En qué consiste cada prueba, y cuál es la más efectiva? Preguntas de temas relacionados con: motivación y contratación. El diagrama de proceso de selección que aplica la empresa de acuerdo a lo explicado en la visita. La conclusión. indica la experiencia que tuvo como aprendiz y los resultados obtenidos. Los anexos o fotografías. de las actividades realizadas durante la visita. La presentación. está escrito en computadora, protegido con folder y entregado a tiempo.	Realizó con observaciones más de cinco de las siguientes actividades. Los conceptos los explicó detalladamente con sus propias palabras. Los medios de selección se presentaron a través de ejemplos. El contenido de los medios ya estructuró con ejemplos para clarificar el contenido. El proceso de selección lo describió paso a paso, utilizando diagrama o ejemplo. El dominio del tema con postura de seguridad y argumento durante la	Realizó con observaciones por lo menos cinco de las siguientes actividades o realiza todas con observaciones. Los conceptos los explica detalladamente con sus propias palabras. Los medios de selección se presentaron a través de ejemplos. El contenido de los medios ya estructuró con ejemplos para clarificar el contenido. El proceso de selección lo describió paso a paso, utilizando diagrama o ejemplo. El dominio del tema con postura de	Realizó sin observaciones por lo menos cinco de las siguientes actividades o realiza todas con observaciones. Los conceptos los explica detalladamente con sus propias palabras. Los medios de selección se presentaron a través de ejemplos. El contenido de los medios ya estructuró con ejemplos para clarificar el contenido. El proceso de selección lo describió paso a paso, utilizando diagrama o ejemplo. El dominio del tema con postura de	Realizó cada una de las siguientes actividades, sin embargo presenta observaciones en las dos primeras. Los conceptos los explicó detalladamente con sus propias palabras. Los medios de selección se presentaron a través de ejemplos. El contenido de los medios ya estructuró con ejemplos para clarificar el contenido. El proceso de selección lo describió paso a paso, utilizando diagrama o ejemplo. El dominio del tema con postura de	Al realizar sin observaciones los siguientes desempeños: Los conceptos los explicó detalladamente con sus propias palabras. Los medios de selección se presentaron a través de ejemplos. El contenido de los medios ya estructuró con ejemplos para clarificar el contenido. El proceso de selección lo describió paso a paso, utilizando diagrama o ejemplo. El dominio del tema con postura de seguridad y argumento durante la	Identificación del proceso de selección a través de exposición.
--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--

	explicación. El material lo realizó en forma y tiempo. La explicación del contenido duró más de cinco minutos. El volumen de su voz la mantuvo con fluidez y alto. La presentación sin distracciones, objeciones, y respeto hacia sus interlocutores	seguridad y argumento durante la explicación. El material lo realizó en forma y tiempo. La explicación del contenido duró más de cinco minutos. El volumen de su voz la mantuvo con fluidez y alto. La presentación sin distracciones, objeciones, y respeto hacia sus interlocutores	seguridad y argumento durante la explicación. El material lo realizó en forma y tiempo. La explicación del contenido duró más de cinco minutos. El volumen de su voz la mantuvo con fluidez y alto. La presentación sin distracciones, objeciones, y respeto hacia sus interlocutores	explicación. El material lo realizó en forma y tiempo. La explicación del contenido duró más de cinco minutos. El volumen de su voz la mantuvo con fluidez y alto. La presentación sin distracciones, objeciones, y respeto hacia sus interlocutores
T O T A L				

FIRMAS

DOCENTE

ESTUDIANTE



Dirección General de Educación
en Ciencia y Tecnología
del Mar



ANEXO 6

Instrumento de Evaluación aplicado para contenido procedimentales. CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL MAR



PLANTEL:	CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL MAR 02, CAMPECHE
GRUPO:	3° DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS " "
NOMBRE DEL O LA ESTUDIANTE	
NOMBRE DE LA DOCENTE:	MARCELA DEL C. BALÁN GONZÁLEZ
FECHA	
	PONDERACIÓN 50% CALIFICACIÓN

SUBMÓDULO I REALIZA EL PROCESO DE ADMISIÓN Y EMPLEO DE RECURSOS HUMANOS RÚBRICA DE EVALUACIÓN

Secuencia didáctica: 2

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO: Esta rúbrica contiene cuatro niveles, las dos primeras con dos valores relativamente, teniendo el estudiante el primer valor del nivel, siempre que cumpla con todo lo descrito. En su caso será merecedor del segundo valor o el nivel próximo inferior.

CONDICIONES DE APLICACIÓN: El estudiante deberá entregar al docente un caso de selección de personal, para lo cual se requiere que los candidatos al concurso sean personas que tengan trayectoria laboral o este próximo a incursionarse al campo de trabajo, para que el estudiante realice lo más real dicho proceso.

COMPETENCIAS PROFESIONALES:

C2. Selección al personal idóneo para cubrir las vacantes de la organización

CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Estructura las bases para seleccionar al personal

Aplica y evalúa los medios de selección

Realiza el proceso de entrevista como medio de selección

Selecciona el capital humano aplicando el proceso en las bases

Escoge al personal idóneo con base a los resultados de los medios de selección.

PRODUCTOS

Las bases del concurso

El currículo evaluado

La evaluación de conocimientos diseñada y aplicada

DESEMPEÑOS:

La aplicación de la entrevista en el video

La aplicación del proceso de selección de personal.

CRITERIOS	NIVEL 4 (10)	NIVEL 3 (8)	NIVEL 2 (6)	NIVEL 1 (5)	NIVEL
Constitución de las bases del concurso	Al establecer sin observaciones de forma y fondo cada uno de los siguientes rubros: El membrete de la empresa y título del documento. La entidad que convoca La finalidad del concurso La modalidad del concurso La presentación del documento La fecha de recepción del documento El calendario del proceso Los valores de cada medio del concurso La calificación del currículo Los criterios para evaluar la entrevista La calificación de otros medios que establezca la comisión. La escritura en computadora, sin errores ortográficos y redacción.	Al establecer sin observaciones de forma y fondo por lo menos ocho de los siguientes rubros: El membrete de la empresa y título del documento. La entidad que convoca La finalidad del concurso La modalidad del concurso La presentación del documento La fecha de recepción del documento El calendario del proceso Los valores de cada medio del concurso La calificación del currículo La calificación de la prueba psicotécnica Los criterios para evaluar la entrevista La calificación de otros medios que establezca la comisión. La escritura en computadora, sin errores ortográficos y redacción.	Al establecer con observaciones de forma y fondo cada uno de los siguientes rubros: El membrete de la empresa y título del documento. La entidad que convoca La finalidad del concurso La modalidad del concurso La presentación del documento La fecha de recepción del documento El calendario del proceso Los valores de cada medio del concurso La calificación del currículo Los criterios para evaluar la entrevista La calificación de otros medios que establezca la comisión. La escritura en computadora, sin errores ortográficos y redacción.	Al establecer con observaciones de forma y fondo por lo menos ocho de los siguientes rubros: El membrete de la empresa y título del documento. La entidad que convoca La finalidad del concurso La modalidad del concurso La presentación del documento La fecha de recepción del documento El calendario del proceso Los valores de cada medio del concurso La calificación del currículo La calificación de la prueba psicotécnica Los criterios para evaluar la entrevista La calificación de otros medios que establezca la comisión. La escritura en computadora, sin errores ortográficos y redacción.	
Evaluación del currículo	Al determinar en la tabla de puntaje sin error, la calificación de cada uno de los siguientes criterios: Las referencias personales La educación y formación académica La experiencia laboral La experiencia profesional Los méritos y deméritos (en forma interna) La capacitación efectuada Los otros criterios establecidos según las bases. El formato de evaluación con membrete de la empresa, título del documento y a computadora.	Al determinar en la tabla de puntaje sin error, la calificación de por lo menos cinco de los siguientes criterios: Las referencias personales La educación y formación académica La experiencia laboral La experiencia profesional Los méritos y deméritos (en forma interna) La capacitación efectuada Los otros criterios establecidos según las bases. El formato de evaluación con membrete de la empresa, título del documento y a computadora.	Al determinar en la tabla de puntaje sin error, la calificación de por lo menos tres de los siguientes criterios: Las referencias personales La educación y formación académica La experiencia laboral La experiencia profesional Los méritos y deméritos (en forma interna) La capacitación efectuada Los otros criterios establecidos según las bases. El formato de evaluación con membrete de la empresa, título del documento y a computadora.	Al determinar en la tabla de puntaje sin error, la calificación de por lo menos dos de los siguientes criterios: Las referencias personales La educación y formación académica La experiencia laboral La experiencia profesional Los méritos y deméritos (en forma interna) La capacitación efectuada Los otros criterios establecidos según las bases. El formato de evaluación con membrete de la empresa, título del documento y a computadora.	
Diseño, aplicación y evaluación de la prueba de conocimientos	Al realizar sin observaciones cada uno de los siguientes rubros: El cuestionario diseñado con preguntas o ejercicios claros y coherentes con base al perfil ocupacional. La prueba elaborada con membrete.	Al realizar sin observaciones por lo menos tres de los siguientes rubros: El cuestionario diseñado con preguntas o ejercicios claros y coherentes con base al perfil ocupacional. La prueba elaborada con membrete.	Al realizar sin observaciones por lo menos dos de los siguientes rubros: El cuestionario diseñado con preguntas o ejercicios claros y coherentes con base al perfil ocupacional. La prueba elaborada con membrete.	Al realizar sin observaciones por lo menos uno de los siguientes rubros: El cuestionario diseñado con preguntas o ejercicios claros y coherentes con base al perfil ocupacional. La prueba elaborada con membrete.	

	encabezado e instrucciones, de 20 a 100 preguntas o ejercicios que avalan el perfil del puesto. Las pruebas aplicadas (resueltas) de por lo menos cinco candidatos, avaladas por la firma de los mismos. La prueba evaluada de acuerdo a las bases del concurso de selección. La calificación de la prueba de acuerdo a las bases del concurso. La prueba elaborada en computadora.	encabezado e instrucciones, de 20 a 100 preguntas o ejercicios que avalan el perfil del puesto. Las pruebas aplicadas (resueltas) de por lo menos cinco candidatos, avaladas por la firma de los mismos. La prueba evaluada de acuerdo a las bases del concurso de selección. La calificación de acuerdo a las bases del concurso. La prueba elaborada en computadora.	encabezado e instrucciones, de 20 a 100 preguntas o ejercicios que avalan el perfil del puesto. Las pruebas aplicadas (resueltas) de por lo menos cinco candidatos, avaladas por la firma de los mismos. La prueba evaluada de acuerdo a las bases del concurso de selección. La calificación de acuerdo a las bases del concurso. La prueba elaborada en computadora.	encabezado e instrucciones, de 20 a 100 preguntas o ejercicios que avalan el perfil del puesto. Las pruebas aplicadas (resueltas) de por lo menos cinco candidatos, avaladas por la firma de los mismos. La prueba evaluada de acuerdo a las bases del concurso de selección. La calificación de acuerdo a las bases del concurso. La prueba elaborada en computadora.	encabezado e instrucciones, de 20 a 100 preguntas o ejercicios que avalan el perfil del puesto. Las pruebas aplicadas (resueltas) de por lo menos cinco candidatos, avaladas por la firma de los mismos. La prueba evaluada de acuerdo a las bases del concurso de selección. La calificación de acuerdo a las bases del concurso. La prueba elaborada en computadora.
Aplicación y evaluación de la prueba psicotécnica.	Al realizar cada una de las siguientes acciones sin observaciones: La prueba avalada por una institución reconocida en psicología administrativa. La prueba elaborada con membrete de la empresa, encabezado e instrucciones. La prueba aplicada (resuelta) avalada por la firma del candidato. El resultado de la prueba, demostrando la calificación del candidato. La calificación de la prueba de acuerdo a las bases de selección.	Al realizar sin observaciones por lo menos tres de las siguientes acciones: La prueba avalada por una institución reconocida en psicología administrativa. La prueba elaborada con membrete de la empresa, encabezado e instrucciones. La prueba aplicada (resuelta) avalada por la firma del candidato. El resultado de la prueba, demostrando la calificación del candidato. La calificación de la prueba de acuerdo a las bases de selección.	Al realizar sin observaciones por lo menos tres de las siguientes acciones: La prueba avalada por una institución reconocida en psicología administrativa. La prueba elaborada con membrete de la empresa, encabezado e instrucciones. La prueba aplicada (resuelta) avalada por la firma del candidato. El resultado de la prueba, demostrando la calificación del candidato. La calificación de la prueba de acuerdo a las bases de selección.	Al realizar sin observaciones por lo menos tres de las siguientes acciones: La prueba avalada por una institución reconocida en psicología administrativa. La prueba elaborada con membrete de la empresa, encabezado e instrucciones. La prueba aplicada (resuelta) avalada por la firma del candidato. El resultado de la prueba, demostrando la calificación del candidato. La calificación de la prueba de acuerdo a las bases de selección.	Al realizar sin observaciones por lo menos una de las siguientes acciones: La prueba avalada por una institución reconocida en psicología administrativa. La prueba elaborada con membrete de la empresa, encabezado e instrucciones. La prueba aplicada (resuelta) avalada por la firma del candidato. El resultado de la prueba, demostrando la calificación del candidato. La calificación de la prueba de acuerdo a las bases de selección.
Diseño, y evaluación de la entrevista	Al ejecutar sin observaciones, cada una de las siguientes actividades: La guía de la entrevista con membrete y encabezado de la empresa. La guía de la entrevista elaborada con preguntas coherentes, claras y congruentes a los criterios establecidos en las bases de selección. La evaluación de la entrevista a través de una lista de observación. La lista de observación de la entrevista elaborada con membrete, encabezado, y observaciones. La tabulación de los resultados por escritos en la lista de cotejo. La calificación de la entrevista de acuerdo a las bases de selección.	Al ejecutar sin observaciones, por lo menos cuatro de las siguientes actividades: La guía de la entrevista con membrete y encabezado de la empresa. La guía de la entrevista elaborada con preguntas coherentes, claras y congruentes a los criterios establecidos en las bases de selección. La evaluación de la entrevista a través de una lista de observación. La lista de observación de la entrevista elaborada con membrete, encabezado, y observaciones. La tabulación de los resultados por escritos en la lista de cotejo. La calificación de la entrevista de acuerdo a las bases de selección.	Al ejecutar sin observaciones, por lo menos cuatro de las siguientes actividades: La guía de la entrevista con membrete y encabezado de la empresa. La guía de la entrevista elaborada con preguntas coherentes, claras y congruentes a los criterios establecidos en las bases de selección. La evaluación de la entrevista a través de una lista de observación. La lista de observación de la entrevista elaborada con membrete, encabezado, y observaciones. La tabulación de los resultados por escritos en la lista de cotejo. La calificación de la entrevista de acuerdo a las bases de selección.	Al ejecutar sin observaciones, por lo menos tres de las siguientes actividades: La guía de la entrevista con membrete y encabezado de la empresa. La guía de la entrevista elaborada con preguntas coherentes, claras y congruentes a los criterios establecidos en las bases de selección. La evaluación de la entrevista a través de una lista de observación. La lista de observación de la entrevista elaborada con membrete, encabezado, y observaciones. La tabulación de los resultados por escritos en la lista de cotejo. La calificación de la entrevista de acuerdo a las bases de selección.	Al ejecutar sin observaciones, por lo menos dos de las siguientes actividades: La guía de la entrevista con membrete y encabezado de la empresa. La guía de la entrevista elaborada con preguntas coherentes, claras y congruentes a los criterios establecidos en las bases de selección. La evaluación de la entrevista a través de una lista de observación. La lista de observación de la entrevista elaborada con membrete, encabezado, y observaciones. La tabulación de los resultados por escritos en la lista de cotejo. La calificación de la entrevista de acuerdo a las bases de selección.
Aplicación de la entrevista a través de video.	Al efectuar con claridad, espontaneidad y naturalidad las siguientes acciones: Indica el lugar, fecha y hora de la entrevista.	Al efectuar con claridad, espontaneidad y naturalidad las siguientes acciones: Indica el lugar, fecha y hora de la entrevista.	Al efectuar con claridad, espontaneidad y naturalidad las siguientes acciones: Indica el lugar, fecha y hora de la entrevista.	Al efectuar con claridad, espontaneidad y naturalidad las siguientes acciones: Indica el lugar, fecha y hora de la entrevista.	Al efectuar con claridad, espontaneidad y naturalidad las siguientes acciones: Indica el lugar, fecha y hora de la entrevista.

	Mantiene a la mano el formato de evaluación durante la entrevista. Conducta sencilla, cordial y da confianza al entrevistado. Recibe en forma amable y con saludo de mano al postulante o concursante. Llama por su nombre al candidato durante la entrevista. Mantiene su vista discreta y observando al candidato, principalmente cuando este último responde. Muestra seguridad al conducir la entrevista y utiliza expresión corporal. Conduce la entrevista con voz clara, fuerte y evita muletillas. Anuncia al candidato la fecha de publicación de los resultados al cerrar la entrevista. Dura mínimo cinco minutos el video.	Mantiene a la mano el formato de evaluación durante la entrevista. Conducta sencilla, cordial y da confianza al entrevistado. Recibe en forma amable y con saludo de mano al postulante o concursante. Llama por su nombre al candidato durante la entrevista. Mantiene su vista discreta y observando al candidato, principalmente cuando este último responde. Muestra seguridad al conducir la entrevista y utiliza expresión corporal. Conduce la entrevista con voz clara, fuerte y evita muletillas. Anuncia al candidato la fecha de publicación de los resultados al cerrar la entrevista. Dura mínimo cinco minutos el video.	Mantiene a la mano el formato de evaluación durante la entrevista. Conducta sencilla, cordial y da confianza al entrevistado. Recibe en forma amable y con saludo de mano al postulante o concursante. Llama por su nombre al candidato durante la entrevista. Mantiene su vista discreta y observando al candidato, principalmente cuando este último responde. Muestra seguridad al conducir la entrevista y utiliza expresión corporal. Conduce la entrevista con voz clara, fuerte y evita muletillas. Anuncia al candidato la fecha de publicación de los resultados al cerrar la entrevista. Dura mínimo cinco minutos el video.	Mantiene a la mano el formato de evaluación durante la entrevista. Conducta sencilla, cordial y da confianza al entrevistado. Recibe en forma amable y con saludo de mano al postulante o concursante. Llama por su nombre al candidato durante la entrevista. Mantiene su vista discreta y observando al candidato, principalmente cuando este último responde. Muestra seguridad al conducir la entrevista y utiliza expresión corporal. Conduce la entrevista con voz clara, fuerte y evita muletillas. Anuncia al candidato la fecha de publicación de los resultados al cerrar la entrevista. Dura mínimo cinco minutos el video.
Determinación y publicación de resultados en el cuadro de méritos.	Al requisitar sin observaciones cada uno de los siguientes conceptos: El membrete, del documento El número de orden El nombre completo de los candidatos empezando por sus apellidos. Los criterios a evaluar Las observaciones Las firmas de la comisión.	Al requisitar sin observaciones por lo menos dos de los siguientes conceptos: El membrete, del documento El número de orden El nombre completo de los candidatos empezando por sus apellidos. Los criterios a evaluar Las observaciones Las firmas de la comisión.	Al requisitar sin observaciones por lo menos cuatro de los siguientes conceptos: El membrete, del documento El número de orden El nombre completo de los candidatos empezando por sus apellidos. Los criterios a evaluar Las observaciones Las firmas de la comisión.	Al requisitar sin observaciones por lo menos uno de los siguientes conceptos: El membrete, del documento El número de orden El nombre completo de los candidatos empezando por sus apellidos. Los criterios a evaluar Las observaciones Las firmas de la comisión.
T O T A L				

DOCENTE

FIRMAS

ESTUDIANTE

111

CRITERIO	INDICADOR	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Nunca
Proposición de ideas para realizar las actividades en las técnicas grupales.	Propone ideas para llevar a cabo la solución de un problema o la realización de una actividad.				
	Participa opinando y proponiendo ideas durante el trabajo colaborativo				
	Organiza las actividades del equipo, estableciendo las funciones de cada integrante.				
	Coordina funciones, para que se llegue a una conclusión.				
Aportación de puntos de vista para retroalimentar el aprendizaje en las técnicas grupales	Colabora en la realización del material o en la explicación de la exposición				
	Incita a sus compañeros para que aportaran sus opiniones.				
	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus compañeros.				
	Respeto los acuerdos del equipo.				
Construcción de una actitud congruente en los trabajos y prácticas colaborativos	Comparte sus aprendizajes con los participantes del equipo.				
	Asume la iniciativa y una actitud proactiva sin esperar de otros.				
	Explora y cuestiona sus dudas antes de exponer sus ideas, y enriquece el aprendizaje del equipo.				
Respeto a la sus compañeros en aula y al trabajar en equipo.	Participa en diferentes equipos por iniciativa propia, respetando la interculturalidad.				
	Enfrenta prejuicios, dialoga y forma equipo con quienes menos quiere trabajar.				
	Entrega en la fecha acordada las tareas encomendadas.				
Responsabilidad en su participación individual	Mantiene limpieza, orden y pulcro los trabajos entregados.				
	Mantiene una actitud respetuosa, mientras exponen sus compañeros.				
	Guarda silencio mientras el docente explica un tema o da instrucciones				
	Toma nota mientras el docente explica el tema o da instrucciones.				
	Presta atención, sin distraerse con objetos mientras realiza sus actividades				
	Asiste a clases en forma puntual.				
	Mantiene su aula y lugar de trabajo limpio y ordenado.				

DOCENTE

FIRMAS

ESTUDIANTE