



Centro de Capacitación y Desarrollo
-CECADES-

**ESTRATEGIAS PARA LA MEDIACIÓN DE LOS PROCESOS
DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

Informe CCD-INF-005-2019

San José, Costa Rica
Mayo, 2019

FICHA DE CRÉDITOS
DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO CIVIL
CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
-CECADES-

DOCUMENTO:

ESTRATEGIAS PARA LA MEDIACIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Documento elaborado por:

Jose Laurian Ramírez Díaz
Asesor de Capacitación

Revisión técnica y compilación de materiales didácticos:

Kattia Araya Góchez
Asesora de Capacitación

Aprobación final:

Sandra María Quirós Álvarez
Directora Ejecutiva del CECADES

San José, Costa Rica

Mayo, 2019

Tabla de contenidos

Introducción	4
Estilos de aprendizaje.....	5
Actividades de enseñanza y aprendizaje.....	9
1. Recursos para socializar contenidos.....	10
2. Tendencias para transmitir y aplicar el conocimiento.....	15
Consideraciones finales.....	22
Bibliografía	23

Introducción.

La socialización, adquisición y asimilación del conocimiento considera distintos niveles, los cuales aumentan en complejidad y, con ello, requieren la atención de ciertos criterios que, con base en su aplicación, favorecen la consecución de los objetivos planteados.

Por tanto, es necesario considerar elementos que favorecen los procesos de enseñanza aprendizaje, los cuales corresponden a estrategias de enseñanza y aprendizaje, el número de las personas que componen el público meta, las metodologías para el abordaje de temas, criterios de inclusividad y, por supuesto, planteamientos teóricos que beneficien la efectividad de las acciones cuyo propósito sea la asimilación de conocimientos.

Este documento plantea una guía breve que considera estos criterios, de modo que sirva para facilitar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Con base en lo anterior, el documento plantea las siguientes partes:

1. Estilos de aprendizaje
2. Recursos para mediar el aprendizaje.
3. Estrategias recomendadas para mediar la socialización y asimilación del conocimiento.

*Puedes descubrir más de una
persona en una hora de juego,
que en un año de conversación*

-Platón-

Estilos de aprendizaje

La teoría 4MAT-System plantea un modelo de cuatro estilos de aprendizaje, el cual se entiende de dos formas: por un lado, se considera como un cambio de conducta a partir de los recuerdos originados por las experiencias (Carslon, 2014; Ramírez, 2013) y, por otro, como un cambio en las representaciones y los procesos mentales (Ormrod, 2005), es decir, el aprendizaje tiene, como uno de sus propósitos, que las personas piensen de forma distinta sobre las cosas, una vez que han asimilado nuevo saber.

Según Keefe (1988) en González (2011, p. 4), los estilos de aprendizaje son “los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje”. La teoría de estilos de aprendizaje considera integralmente a las personas (Navarro, 2008) y plantea procesos que consideran el sentir (a nivel fisiológico y emocional), así como dominar conceptos o temas nuevos (a nivel cognitivo) y hacer cosas nuevas, sea mejorándolas o innovando (a nivel práctico) (Bonvecchio y Maggioni, 2006; Crispín, 2011).

En este sentido, el aprendizaje parte del principio de *inteligencia*, referida como la capacidad para solucionar problemas creando productos y soluciones concretas, a partir de la asimilación de nuevos saberes y la solución de situaciones cotidianas (Gardner, 2003; Cisneros, 2004).

En este sentido, la teoría 4MAT-System parte del modelo diagnóstico de estilos de aprendizaje con base a la experiencia propuesto por Kolb (1976). Su aplicación fue planteada por McCarthy & McCarthy (2006) y se basa en los estudios sobre el funcionamiento del cerebro. Los estilos de aprendizaje son cuatro: 1) Imaginativo, 2)

Analítico, 3) Sentido Común y 4) Dinámico (Aragón y Jiménez, 2009) (ver figura 1), y consideran fortalezas para el aprendizaje en cada uno de ellos (ver figura 2).

Figura 1.

Rasgos según los estilos de aprendizaje



Nota: Adaptado de varios autores.

Figura 2.

Fortalezas para el aprendizaje

Imaginativos	Analíticos	Pragmáticos	Dinámicos
<ul style="list-style-type: none">• Captan la información abstracta y la transforman mediante la reflexión con base en la observación• Les agrada investigar y planificar a partir de ideas nuevas	<ul style="list-style-type: none">• Toman decisiones relevantes para su existencia y propósitos vitales• Analizan la información para actuar• Buscan nuevo saber para probar los conocimientos adquiridos	<ul style="list-style-type: none">• Competentes y habilidosos para actuar• Transforman experiencias en acciones específicas• Buscan nuevos objetivos y tareas	<ul style="list-style-type: none">• Observadores• Habilidad para hacer valoraciones lógicas• Captan información de experiencias concretas• Transforman ideas por medio de la reflexión y el ensayo

Nota: Salas (2008) y Rodríguez (2008).

Estos estilos de aprendizaje y sus fortalezas se relacionan con los estilos perceptivos, los cuales se presentan a continuación.

Tabla 1.

Estilos de aprendizaje perceptivos

Estilo	Medio de aprendizaje	Características
Visual	Observación	Personas ordenadas, minuciosas, organizadas, observadoras, que agradan de la lectura y que aprenden de esquemas, resúmenes o imágenes.
Auditivo	Escucha	Cuidan la dicción y aprenden repitiendo lo que escuchan, memorizando secuencias, así como del diálogo, empleando conceptos nuevos y la retórica.
Kinestésico	Hacer o manipular objetos	Se expresan corporalmente respondiendo a estímulos físicos. Destacan en actividades prácticas. Tienden a aprender manipulando objetos, experimentando o haciendo. Necesitan de estímulos vivenciales.

Nota: Síntesis de varios autores.

Con base en lo anterior, se procede a brindar algunas recomendaciones generales para tomar en cuenta como parte de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como algunas estrategias básicas de mediación educativa para una gestión efectiva de formación.

Actividades de enseñanza y aprendizaje

Según [Ramírez \(2017\)](#), las actividades para transmitir conocimiento (enseñar y estimular el aprendizaje) son las siguientes:

- Conferencia
- Congreso
- Conversatorio
- Curso
- Charla
- Debate
- Encuentro
- Foro
- Jornada
- Mesa Redonda
- Panel
- Pasantía
- Seminario
- Seminario-Taller
- Simposio
- Taller
- Tertulia

Para un aprovechamiento de estas actividades, la propuesta planteada consiste en que la persona facilitadora del conocimiento responda a las cuatro preguntas de aprendizaje propuestas por el modelo 4MAT-System: ¿Por qué?, ¿Qué?, ¿Cómo? y ¿Qué pasaría si...?, lo que permite la atención y estímulo a los diferentes estilos de aprendizaje.

En adelante se expondrán algunas técnicas para llevar a cabo actividades de intermediación educativa que favorezcan los procesos de enseñanza, considerando los recursos más utilizados con los que se cuenta para ello, así como estrategias de intermediación.


1. Recursos para socializar contenidos

Aunque existen distintas herramientas para apoyar la socialización del conocimiento, entre los más utilizados en la actualidad se encuentran: las presentaciones multimedia, los recursos audiovisuales y las técnicas para crear relaciones entre la teoría y los contenidos con la realidad. Seguidamente se explica cada una.

1.1. *Presentaciones multimedia*

Las presentaciones multimedia permiten la integración de distintos recursos tales como texto, imágenes, colores, vídeos y audios. Esta versatilidad hace que el uso de este tipo de herramienta se haya difundido en la actualidad. Empero, es necesario considerar algunos criterios para sacarles el mayor provecho.

1.1.1. *Evitar la sobrecarga de información.* Una presentación multimedia debe ser un recurso de apoyo para quien expone, y no el centro de atención como tal. Lo recomendable es que la información que se presenta en cada pantalla o diapositiva sea la suficiente para clarificar el tema o los contenidos expuestos, pero que no robe la atención a la persona expositora. De este modo, es recomendable que cada pantalla o diapositiva presente conceptos, sea como texto o imágenes, evitando la transcripción de párrafos enteros. A continuación se presenta un ejemplo de cada caso.

Pantalla o diapositiva cargada	Diapositiva o pantalla recomendada
<p>Según Keefe (1988) en González (2011, p. 4), los estilos de aprendizaje son “los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje”.</p> <p>La teoría de estilos de aprendizaje considera integralmente a las personas (Navarro, 2008) y plantea procesos que integran el sentir (a nivel fisiológico y emocional), dominar conceptos o temas nuevos (a nivel cognitivo) y hacer cosas nuevas o en forma distinta e innovadora (a nivel práctico) (Bonvecchio y Maggioni, 2006; Crispin, 2011).</p> <p>En este sentido, el aprendizaje parte del principio de inteligencia, referida como la capacidad para solucionar problemas creando productos y soluciones concretas a partir de la asimilación de nuevos saberes y la solución de situaciones cotidianas (Gardner, 2003; Cisneros, 2004).</p>	 <p>Estudiantes Imaginativos</p> <p>¿Por qué?</p>
<p>Estas dispositivas o pantallas distraen a las personas por el exceso de información, e incorporan tanta que dificulta prestar atención a los conceptos relevantes.</p>	<p>Estas dispositivas o pantallas enfatizan el concepto más relevante y permiten mantener la atención en la persona que expone. Su visualización es sencilla.</p>

1.1.2. *La relación 10-20-30.* Existe una relación conocida como **10-20-30** (diez-veinte-treinta), la cual plantea que una presentación debe basarse en un esquema de 10 diapositivas, por cada 20 minutos de exposición, con una fuente de tamaño 30. Con esto se procura que la persona expositora incluya solo aquellos datos necesarios para que la atención se centre en ella y no en la presentación multimedia.

A continuación se presenta el ejemplo de una pantalla con letra tamaño 30, para que se pueda observar la proporcionalidad respectiva.

Estilos de aprendizaje:

- Cognitivos,
- Afectivos y
- Fisiológicos



1.1.3. *Fuente o tipo de letra de la presentación.* La fuente utilizada en las pantallas o diapositivas debe ser fácil de leer, lo cual se facilita si esta es de forma redondeada, por lo que los tipos Arial o Century Gothic son sumamente recomendadas.

1.1.4. *Formato general de las pantallas o diapositivas.* Entre los aspectos de formato general se encuentra el fondo de la pantalla, el cual no debe saturarse de colores (el color blanco es muy recomendable), de modo que la fuente o imágenes sobresalgan en la presentación.

Debe tenerse en cuenta que, en algunos casos, es necesario incluir un patrón de diapositivas con logos o símbolos organizacionales, de modo que debe seleccionarse un fondo de pantalla armonioso con los mismos.

1.1.5. *Regla de los tercios.* Para los estímulos visuales (que pueden ser diapositivas, imágenes e incluso vídeos), existe una llamada *regla de los tercios*, que plantea la distribución de los elementos en ciertas partes, dependiendo del efecto que se desea lograr para captar la atención de las personas. En general, la regla de los tercios distribuye a la pantalla de la siguiente forma:



Lo que se pretende con esta regla es evitar la saturación de estímulos visuales, ubicando los elementos que se desean enfatizar en un lugares estratégicos. Como se ve en el ejemplo, el texto se ubica hacia los tercios superiores del margen izquierdo y la imagen en los tercios del derecho.

Es posible que, por sus colores, la imagen sea el primer estímulo que la mayoría de personas observe, pero como en el idioma español leemos de izquierda a derecha, ubicar el texto en los tercios del margen izquierdo, permitirá la relación de los conceptos con la *metáfora educativa*, es decir, la imagen.

1.1.6. *Transiciones y efectos entre las pantallas o diapositivas.* La mayoría de herramientas o programas para crear presentaciones ofrecen la posibilidad de incorporar movimientos dinámicos, basados en transiciones y efectos.

Su uso moderado permite a la persona expositora captar la atención sobre aspectos que se desean enfatizar, por lo que se recomienda que se incluyan en ciertos momentos de la presentación, tales como: cambio de temática, para enfatizar un concepto en particular o para generar expectativa entre las personas para evitar su dispersión.

1.2. *Recursos audiovisuales.*

Los recursos audiovisuales son bastante útiles, siempre y cuando respondan a algunos criterios de enseñanza aprendizaje. En esta calificación se pueden considerar todos los recursos que contengan imágenes, sean estáticas o en movimiento, así como audio. A continuación se consideran algunas pautas relevantes para su uso.

1.2.1. *Duración.* Debe tenerse en cuenta que cantidad no es lo mismo que calidad. Desde décadas atrás, la duración de los vídeos ha sido un asunto de debate.

Una de las soluciones fue dada por la industria musical: una canción tiene una duración de entre 3 a 4 minutos, precisamente lo mismo que la mayoría de sus vídeos. En ese tiempo, además de la canción, su vídeo tiende a contar una historia.

Otra referencia ha sido dada por uno de los sitios educativos más importantes en Internet: Khan Academy. La duración promedio de los vídeos es de 10 minutos.

TEDx realiza ponencias de 20 minutos en promedio que, al ser grabadas, resultan en vídeos de igual duración.

Los tiempos actuales presentan un desafío para este tipo de recursos: deben comunicar un mensaje en un tiempo limitado. Para el caso de la socialización de conocimientos, esta regla debe ser considerada, de modo que el vídeo no sustituya a la persona que expone, y que se constituya como un recurso que refuerce sus objetivos.

1.2.2. *Calidad de la imagen y el audio.* La mayoría de los vídeos se componen de un estímulo visual y otro auditivo. La calidad de ambos elementos es sumamente relevante. Si un vídeo tiene un audio difícil de entender, o una imagen borrosa u oscura, las personas tendrán dificultades para aprehender la información y tenderán a distraerse. La elección de este tipo de recursos necesita, por tanto, de estándares de calidad suficientes en ambos criterios.

- 1.2.3. *Uso de los vídeos o recursos audiovisuales.* Este tipo de recursos pueden ayudar para capturar la atención de las personas, así como para tratar temas o contenidos de una forma distinta que permita un “descanso” entre el auditorio. Además, debe considerarse una de las ventajas más relevantes que tienen: estimulan la percepción visual y la auditiva al mismo tiempo. Incluso, dependiendo del objetivo que se persiga, pueden servir de modelo para que las personas realicen alguna tarea, estimulando el aprendizaje kinésico.

Hasta ahora se han considerado algunas herramientas con las que se cuenta para socializar el conocimiento. A continuación se considerarán algunas tendencias actuales, cuyo objetivo es el mismo.

2. Tendencias para transmitir y aplicar el conocimiento

Por *tendencia* se entiende todas aquellas prácticas, criterios o estrategias que influyen en las metodologías utilizadas actualmente, cuyo propósito sea garantizar la transmisión y asimilación eficaz de la información y el conocimiento, su análisis y manipulación, así como el desarrollo y creación de nuevos saberes, derivando en su aplicación para resolver situaciones cotidianas.

2.1. *Relacionar la teoría o contenidos con la realidad*

Una de las mejoras más frecuentes que solicitan las personas de los procesos formativos es que se les enseñe la aplicación de los temas o contenidos analizados en usos prácticos ante situaciones cotidianas. Relacionar los conceptos con las actividades diarias es una de las estrategias más eficaces que existen. Entre las técnicas para lograr esto se encuentran las siguientes:

- 2.1.1. *Análisis o solución de casos.* Proponer un aprendizaje a partir de la solución de casos es una estrategia muy útil ya que las personas no solamente deben aprender conceptos, sino aplicarlos, lo cual resulta ser mucho más útil.

Los casos permiten que las personas analicen oportunidades o alternativas para mejorar algo, o encontrarle soluciones, de modo que estimula procesos importantes tales como la toma de decisiones, el pensamiento lógico y el razonamiento crítico, trascendiendo la memorización y promoviendo una atención activa.

El aprendizaje es de tipo colectivo, guiado por la persona que instruye.

Un ejemplo de una solución de casos es el siguiente.

Caso de plagio

Estimado(a) profesor(a):

Hemos realizado un análisis de trabajos finales de graduación al azar con un programa especializado en detectar plagio (coincidencia de fuentes bibliográficas sin citarse en el documento), y la tesis del señor Gilberto Casasola ha resultado con un 25% de coincidencia de documentos en línea, los cuales no ha citado debidamente, ni ha indicado que son autoría de terceros. El problema ha sido con un documento específico.

Según el reglamento institucional, esto es considerado como plagio, y la sanción es la suspensión por tres meses y la eliminación del tema de estudio que el estudiante propuso, de modo que debería plantear uno nuevo.

En la entrevista que se le hizo, indicó que al momento de enviar el documento a la comisión, adjuntó una versión anterior a la final, y solicita que se le permita sustituirlo por el correcto.

El señor Casasola ha sido una persona con notas excelentes, proactivo en asuntos estudiantiles de distinta naturaleza y candidato a graduación de honor.

Por lo anterior se le comunica que, considerando que forma parte del comité de trabajo final de la facultad, ha sido seleccionado para integrar el comité que analizará si se le aplica la sanción al señor Casasola, sea en forma total o parcial, de modo que deberá presentarse el 11 de julio a las 10: 00 am en la Sala Magna, para presentar sus argumentos a favor o en contra para resolver el caso.

Agraderemos su atención.

Con base en este caso, analice lo siguiente:

1. ¿Cuáles argumentos propone a favor del estudiante?
2. ¿Cuáles argumentos propone en contra del estudiante?

En este ejemplo, las personas deben considerar los elementos que presenta el caso con base en las preguntas que se formulan, de modo que brinde elementos a favor o en contra, previo análisis de distintas variables.

2.1.2. *Aprendizaje al revés.* Esta técnica consiste en que las personas resuelvan situaciones en la cotidianeidad, y que en el espacio de aprendizaje (entiéndase como el entorno donde se encuentra la mediación de la persona tutora, sea presencial, virtual o bimodal), se explique cómo se llegó a los resultados. De este modo, el aprendizaje estimulado es de tipo autónomo y colectivo, y la persona instructora integra y sistematiza los conocimientos adquiridos.

2.1.3. *Enseñanza a partir de preguntas de aprendizaje.* Con base en la teoría 4MAT-System, otra estrategia para favorecer la asimilación de conocimiento es la enseñanza a partir de preguntas de aprendizaje, que son: ¿Por qué?, ¿Qué?, ¿Cómo? y ¿Qué pasaría si...?

Supóngase que, como objetivo, se tiene que analizar la relevancia de la motivación en el desempeño de las personas. De este modo, podrían plantearse interrogantes sobre un tema en particular, tales como:

<p style="text-align: center;">¿Por qué?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué es importante la motivación a nivel personal? - ¿Por qué se desmotivan las personas? - ¿Por qué la motivación es importante a nivel institucional u organizacional? 	<p style="text-align: center;">¿Qué?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la motivación? - ¿Qué produce que las personas se motiven? - ¿Qué pasa cuando existe desmotivación?
<p style="text-align: center;">¿Cómo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se motivan las personas? - ¿Cómo se relaciona la motivación al logro de objetivos a nivel colectivo o grupal? - ¿Cómo se manifiesta la motivación en las personas? 	<p style="text-align: center;">¿Qué pasaría si...?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué pasaría en el clima organizacional si las personas mejoran sus niveles de motivación? - ¿Qué pasaría si, como política institucional, se crean estrategias para aumentar los niveles de motivación en las personas? - ¿Qué le pasaría a la cultura organizacional si la desmotivación afectara a la mayoría de personas?

3. Estrategias lúdicas o gamificadoras

¿Qué hacen las personas durante la mayor parte de su niñez? Seguramente una respuesta muy frecuente sea jugar. Esta característica no es única en el ser humano, sino que es compartida por el resto de mamíferos mayores (simios, cetáceos, canes y felinos, entre otros). El juego no sólo es una forma de distracción; durante la niñez es una estrategia natural para aprender y, lo interesante es que su eficacia prevalece a lo largo de la vida (Ellis, 2005). Freud sostuvo que una persona sana es aquella con la capacidad de jugar, amar y trabajar.

Una de las técnicas referidas a esta estrategia se refiere a los [talleres experienciales](#), los cuales toman, como punto de partida, la integración de los estilos de aprendizaje y el juego, de modo que se integren otras dimensiones humanas en el aprendizaje, además de la cognición, tales como las emociones y los valores, promovidas a partir de actividades lúdicas (por medio del juego).

El juego es una práctica multifásética y se manifiesta por medio del deporte, los video juegos, el uso de artefactos tecnológicos para entretenimiento (ej. Ver memes o escuchar audios chistosos en canales de chat o redes sociales), el baile, escuchar música, ver películas, leer un libro e imaginar lugares, personajes y lo que sucede. También se juega al interpretar algún instrumento, pintar, compartir con amistades y una larga lista de etcéteras. Es la versatilidad con la que el juego se manifiesta en la cotidianeidad de los seres humanos que lo convierte en un elemento fácil de integrar en procesos de enseñanza y aprendizaje.

A continuación se brindan algunas estrategias para integrar el juego a los procesos formativos.

- 3.1. *Adivinanzas.* Las adivinanzas o acertijos son estrategias que desafían a las personas, ya que deben considerar una serie de pistas o elementos para encontrar una respuesta. La ventaja que presenta es que puede aplicarse en forma individual o en grupos. Las adivinanzas pueden tratar sobre conceptos abstractos o específicos.
Una de las estrategias más comunes es revelar pistas de forma paulatina sobre una respuesta, de modo que las personas construyan relaciones entre los conceptos que están analizándose.
- 3.2. *Intercambio de ideas.* El intercambio de ideas se basa en que las personas compartan sentimientos, pensamientos y otros criterios sobre un tema o un contenido específico en forma colectiva. Ej. Se hace la pregunta ¿Cuál es la importancia del agua para la vida?, y las personas deben compartir su respuesta con otras, conocidas o desconocidas, sea en forma verbal o escrita, identificando similitudes y diferencias. Al final, se hace una síntesis por parte de la persona facilitadora.
- 3.3. *Rompecabezas.* Los rompecabezas son técnicas muy versátiles, ya que pueden tratarse de imágenes o símbolos que estén referidos a un concepto, o frases que deban ordenarse de forma coherente. Pueden ser

resueltos en forma individual o grupal, y tienen como objetivo el análisis de la relación lógica de ciertos elementos.

- 3.4. *Análisis de canciones.* Las canciones son un elemento cotidiano, y la mayoría tiene mensajes explícitos. La persona tutora puede reproducir una canción para que las personas analicen el mensaje con base en una o más premisas, que pueden ser previas o posteriores (antes o después de escuchar la canción). La ventaja que tiene esta estrategia es que la variedad de géneros musicales es basta, así como los temas que tratan.
- 3.5. *Lluvia de ideas.* Consiste en lanzar una pregunta al inicio de la actividad, de modo que se recopilen conocimientos que las personas tengan de previo sobre el tema o temas a tratar.

La pregunta debe ser genérica, es decir, abierta, sin premeditar algo en particular. Las respuestas deben ser replicadas o resumidas por la persona facilitadora y considerar los aspectos generales como puntos de partida para los temas o contenidos que serán tratados.

- 3.6. *Plenaria.* La plenaria se diferencia de la lluvia de ideas en que esta no se da al inicio, sino que se explican los contenidos o conceptos de previo por parte de la persona facilitadora y, al final, se pregunta sobre lo aprendido, sea a partir de los recuerdos o aquellos elementos que consideran importantes. Se recomienda una guía de preguntas para canalizar la conversación.
- 3.7. *Humor.* El humor es un elemento presente en la mayoría de relaciones humanas. No se trata de contar chascarrillos, sino de utilizar estrategias que “emocionen” a las personas para atraer su atención.

El humor puede ser estimulado por medio de una imagen, un símbolo o, si la persona facilitadora tiene la habilidad, puede comentar o hacer alguna alusión a un tema particular que cause sonrisas entre el público. De hecho,

iniciar con humor cualquier actividad es una recomendación muy difundida entre personas expertas sobre el tema.

- 3.8. *Trabajo por objetivos comunes.* Se organiza a las personas en subgrupos de trabajo para que resuelvan un problema común. Cuando se vence el plazo de tiempo para ello, se solicita que expongan las soluciones encontradas, con la posibilidad de que los otros grupos realimenten la discusión, sea a partir de la propuesta de otras soluciones con base en lo que el grupo haya aportado, o analizando alternativas distintas.

Como se puede ver, las alternativas para implementar estrategias que favorezcan la transmisión del conocimiento son varias; lo que se requiere es, prácticamente, la creatividad e innovación para desarrollarlas.

La facilidad que presenta la tecnología es un aliado para el logro de los objetivos, pero debe tenerse cuidado en no abusar de ella, ya que los protagonistas de los procesos de enseñanza y aprendizaje serán, siempre, las personas.

Consideraciones finales

Existen distintas técnicas que pueden facilitar la mediación educativa en los procesos de enseñanza aprendizaje, así como tendencias que se plantean a partir de los recursos y herramientas existentes, y las demandas de las personas.

El dominio de las mismas requiere de una revisión constante de los logros y alcances que se tiene. Generalmente esto se da a partir de la evaluación continua de los procesos, por lo que el replanteamiento y las mejoras deben ser un elemento constante a tomar en cuenta.

Puede encontrar material didáctico sobre técnicas y metodologías para la enseñanza aprendizaje en el enlace [Recursos para personas facilitadoras¹](#), el cual se encuentra alojado en el [Campus Virtual del CECADES](#)

¹ Compilación realizada por Kattia Araya Góchez, Asesora de Capacitación de CECADES

Bibliografía

- Aragón, M. y Jiménez, Y. (2009). Diagnóstico de los estilos de aprendizaje en los estudiantes: Estrategia docente para elevar la calidad educativa. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, (9), 1-21. E-ISSN: 1870-5308.
- Bonvecchio M. y Maggioni B. (2006). *Evaluación de los aprendizajes. Manual para docentes*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Cisneros, A. (2004). *Manual de estilos de aprendizaje*. Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública.
- Crispín, M. (2011). *Aprendizaje autónomo. Orientación para la docencia*. México D.F., México: Dirección de Publicaciones de la Universidad Iberoamericana.
- Ellis, J. (2005). *Aprendizaje humano*. (4ª. ed.). Madrid: Pearson Educación S.A.
- McCarthy, B. y McCarthy, D. (2006). *Teaching Around the 4MAT Cycle: Designing Instruction for diverse Learners Whit Diverse Learning Styles*. California: Thousand Oaks.
- Navarro, M. (2008). *Cómo diagnosticar y mejorar los estilos de aprendizaje*. Andalucía, España: Procompal Publicaciones.
- Ormrod, E. (2005). *Aprendizaje humano* (4ª. ed. ed.). Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Programa Estado de la Nación. (2015). *V Informe Estado de la Educación*. San José, Costa Rica: Editorama S.A.
- Ramírez, J. (2017). *Glosario de técnicas de aprendizaje utilizadas en la capacitación de personas*. San José: Documento del Centro de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Servicio Civil.
- Rodríguez, M. (2008). *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Barcelona, España: Editorial Octaedro.
- Salas, R. (2008). *Estilos de aprendizaje a la luz de la Neurociencia*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.