



MODELO EDUCATIVO IAFA

para la capacitación
al recurso humano externo



Créditos

Responsables de la elaboración:

Karina Castillo Quirós

Yensy Chacón Vargas

Sandra Fonseca Chaves

Marlyn Hernández Salazar

María Elena Mejía Zárata

Silvia Pereira Ulloa

Marilyn Salguero Osejo

Proceso de Capacitación, Asesoría y Seguimiento

Revisión:

Karina Castillo Quirós

Jefatura del Proceso de Capacitación, Asesoría y Seguimiento

Wendy Castro Castro

Coordinadora de Área Técnica

Aprobación:

Wendy Castro Castro

Coordinadora de Área Técnica

Oswaldo Aguirre Retana

Dirección General del IAFA

Consejo Editorial:

Irene Alvarado Rojas

Marlyn Hernández Salazar

Michael Rojas Vargas

Ericka Trejos Gómez

Diagramación:

Karen Mora Mora

Proceso de Comunicación

Se permite su reproducción total o parcial siempre que se cite la fuente.

Setiembre, 2023

362.291.7

Ins-59-m

Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia

Modelo educativo IAFA para la capacitación al recurso humano externo. --[1a. ed.]--
Costa Rica: IAFA, 2023.

70 p.

ISBN: 978-9930-510-34-6

1.CONSUMO DE DROGAS-PREVENCIÓN 2. ABUSO DE DROGAS 3. CAPACITACIÓN DE PERSONAS I. Título II. Castillo Quirós, Karina III. Chacón Vargas, Yensy IV. Fonseca Chaves, Sandra V. Hernández Salazar, Marlyn. VI. Mejía Zárata, María Elena VII. Pereira Ulloa, Silvia VIII. Salguero Osejo, Marilyn.

PRESENTACIÓN

El Proceso de Capacitación, Asesoría y Seguimiento (CAS) del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), en su interés por atender los lineamientos del Plan Estratégico Institucional 2020-2024, así como las demandas internas y externas de capacitación en la temática del consumo de sustancias psicoactivas y siendo el responsable en coordinación con los demás Procesos, de optimizar los programas e intervenciones en promoción de la salud, prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas, se ha dado a la tarea de reformular y consensuar un programa de capacitación que articule las propuestas existentes, y genere lineamientos teórico-metodológicos que permitan la estandarización y evaluación de los procesos desarrollados, favoreciendo con ello la toma de decisiones técnicas para su aplicación en el nivel regional y nacional, según corresponda.

Como parte de la construcción de ese programa de capacitación, es necesario estructurar un modelo educativo que, basado en la misión y la visión del IAFA, guíe todo el quehacer institucional en esta materia, por tanto, y con el fin de estructurar los requerimientos mínimos a nivel curricular para su establecimiento, se diseñó el presente documento denominado: Modelo educativo IAFA, el cual busca ser una guía introductoria para comprender, analizar y poner

en práctica una visión holística de educación, que permita facilitar procesos de capacitación que incidan en todas las áreas de las personas.

Con ello, se espera contribuir al fortalecimiento de la función capacitadora del recurso humano externo vinculado a estrategias de reducción de la demanda, de forma organizada y sistemática, a partir de una posición pedagógica y un diseño curricular, que defina los procesos de enseñanza-aprendizaje que se requieren potenciar, además de contar con recurso humano altamente capacitado para desarrollar los programas e intervenciones que ofertan a las diferentes poblaciones meta.

A continuación, se presenta el desarrollo de los siguientes apartados:

1. Marco conceptual
2. Marco legal y normativo
3. Fundamentos teóricos del modelo
4. Modelo educativo
5. Diseño curricular

TABLA DE CONTENIDOS

I. CAPÍTULO: MARCO CONTEXTUAL.....	6
1.1. Antecedentes.....	6
1.1.1. Línea histórica de los procesos de capacitación entre los años 1980 al 2022.....	6
1.1.1.1. Década de los años 80	6
1.1.1.2. Década de los 90	7
1.1.1.3. Prevención, detección e intervención temprana en colegios	7
1.1.1.4. Implementación del Enfoque de Habilidades para Vivir.....	7
1.1.1.5. Trazando el Camino	8
1.1.2. Línea histórica de los procesos de capacitación Siglo XXI.....	8
1.1.2.1. Aprendo a Valerme por Mí Mismo(a).....	8
1.1.2.2. Programa Habilidades para Vivir: Formación para padres, madres y personas encargadas.....	9
1.1.2.3. Programa de Promoción de la Salud Mental, Prevención y Atención a las personas con problemas asociados al uso de sustancias psicoactivas en el medio laboral (actualmente Programa en Compañía).....	9
1.1.2.4. Programa de asesoría y formación al recurso humano de las ONG/OG para el diseño de la propuesta metodológica de los programas de prevención, tratamiento y reducción de riesgos y daños	9
1.1.2.5. Año 2022	10
1.1.3. Caracterización de la capacitación realizada.....	11
1.2. Justificación.....	13
1.3. Propósito del modelo	14
1.4. Alcance	15
1.5. Características del modelo	15
II. CAPÍTULO: MARCO LEGAL Y NORMATIVO	16
2.1. Leyes.....	16
2.2. Decretos.....	17
2.3. Reglamentos	17
2.4. Planes Nacionales.....	18
2.5. Estrategias Nacionales	18
2.6. Políticas.....	18
2.7. Lineamientos	18
III CAPÍTULO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL MODELO.....	19
3.1. Holismo y Educación Holística.....	19
3.2. Educación Holística.....	21
3.3. Teorías que sustentan la Educación Holística.....	24
3.3.1. Teoría aprendizaje constructivista socio cultural.....	24
3.3.2. Teoría aprendizaje significativo.....	25
3.3.3. Teorías de inteligencias múltiples.....	26
3.3.4. Teoría de sistemas aplicado en la educación.....	27
3.3.5. Enfoque humanista de la educación.....	29

IV. CAPÍTULO.: MODELO EDUCATIVO	30
4.1. Modelo Educativo Holístico.....	30
4.2. Enfoque curricular holístico.....	31
4.3. Objetivos de la implementación del modelo	34
4.4. Pilares	34
4.5. Enfoques rectores que sustentan el modelo Educativo.....	36
4.5.1. Enfoque de Salud Pública.....	36
4.5.2. Enfoque biopsicosocial.....	36
4.5.3. Enfoque de Derechos Humanos.....	37
4.5.4. Enfoque Centrado en la Persona.....	37
4.5.5. Enfoque de género.....	38
4.5.6. Habilidades para la vida.....	38
4.5.7. Enfoque de inclusión educativa y atención a la diversidad.....	39
4.5.8. Enfoque de pedagogía contextual y generacional.....	39
4.5.9. Enfoque Interdisciplinario.....	39
4.6. Elementos curriculares holísticos	40
4.7. Aspectos metodológicos del enfoque holístico.....	41
4.7.1. Interaprendizaje.....	41
4.7.2. Diseño Universal para el aprendizaje.....	42
4.7.3. Mediación de los aprendizajes.....	44
4.7.4. Rol de las personas facilitadoras y participantes.....	45
4.7.4.1. Rol de la persona facilitadora	45
4.7.4.2. Rol de la persona participante	46
4.8. Evaluación curricular.....	46
4.9. Gestión del Modelo Educativo IAFA.....	52
V. DISEÑO CURRICULAR.....	54
5.1. Introducción	54
5.2. Descripción de los módulos	55
5.2.1. Perfil Básico.....	55
5.2.1.1. Módulo introductorio: Hablemos del consumo de sustancias psicoactivas.....	55
5.2.2. Perfil principiante.....	56
5.2.2.1. Módulo: Facilitando el cambio I.....	56
5.2.3. Perfil Intermedio.....	56
5.2.3.1. Módulo: Más vale prevenir que curar.....	56
5.2.3.2. Módulo: Facilitando el cambio II.....	57
5.2.3.3. Módulo: Todos merecemos una vida digna.....	57
5.2.4. Perfil Intermedio (Intervención específica).....	57
5.2.4.1. Módulo: Abordaje consumo de nicotina.....	57
5.2.4.2. Módulo: Abordaje adolescente	57
5.2.4.3. Módulo: Intervenciones breves en alcohol.....	58
5.2.4.4. Módulo: Mujer y consumo de sustancias psicoactivas.....	58
5.2.4.5. Módulo: Autocuidado: Empiezo por Mí.....	58
VI. REFERENCIAS.....	62



I. CAPÍTULO I

Marco contextual

1.1 Antecedentes

El proceso de capacitación por parte del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia se ha constituido en un eje central de trabajo, con el fin de formar al recurso humano en temas vinculados con el consumo de sustancias psicoactivas. Aunque su historia data de los inicios de la creación del IAFA, los archivos institucionales únicamente muestran evidencia desde los años 80, razón por la cual en este apartado se describe los procesos de capacitación desarrolladas a partir de esa década.

1.1.1. Línea histórica de los procesos de capacitación entre los años 1980 al 2022

1.1.1.1. Década de los años 80

A partir de los años 1983 y 1984, se crea como staff de la Dirección General, el primer centro de capacitación en el Instituto Nacional sobre Alcoholismo (INSA) denominado “Centro de Capacitación y Docencia” con el propósito de dar capacitación a las personas funcionarias de entidades públicas y privadas en diversas áreas. En este momento, el Instituto inició con la estructuración de los procesos de capacitación en diversos ámbitos, evidenciando la necesidad por parte del ente rector en formar a las personas profesionales que así lo requirieran.

1.1.1.2. Década de los 90

Para el año 1997 se da un proceso de reestructuración del IAFA, en el que se creó el Proceso de Capacitación, Asesoría y Seguimiento (CAS), en este, se contemplaron las funciones de capacitación y docencia que se venían desarrollando, así como el desarrollo de acciones de prevención en la empresa. Las responsabilidades asignadas a este proceso fueron:

- Unificar y normar los procesos, acciones y políticas generales de capacitación relacionados con el fenómeno sustancias psicoactivas.
- Brindar asesorías a los equipos responsables de ejecutar acciones de capacitación, asesoría y seguimiento en los niveles regionales.
- Coordinar, asesorar y supervisar las actividades de capacitación para garantizar su adecuado desarrollo.
- Realizar labores de seguimiento que permita evaluar los resultados de los programas de capacitación ejecutados por el Instituto.

Con ello, lo que se buscaba era ampliar el marco de acción de la capacitación a aspectos relacionados con la prevención, la detección temprana y el consumo de sustancias psicoactivas a todos los sectores, en instituciones públicas y privadas, y poblaciones de interés institucional. Además, se inició con el proceso de trabajo en la elaboración de materiales teóricos-conceptuales y didácticos que acompañaran las capacitaciones.

Así mismo, en este periodo se visualizó la necesidad de estructurar los procesos de capacitación vinculados con la ejecución de acciones preventivas, haciendo énfasis en el desarrollo de agentes multiplicadores.

A continuación, se describen brevemente estos programas preventivos desarrollados:

1.1.1.3. Prevención, detección e intervención temprana en colegios

Entre los años 1998 y 1999 se creó el material “Consumo de drogas en el colegio: ¿Qué hacemos? ”, cuya finalidad era dar respuesta a las constantes consultas de las personas profesionales en orientación sobre qué hacer ante el consumo de sustancias de sus estudiantes, aquí se estableció el primer programa preventivo con un módulo de capacitación en donde se daban líneas de trabajo sobre qué hacer con la persona estudiante que ya había iniciado el consumo.

Lo que se buscaba con estos módulos era crear procesos de trabajo estandarizados que permitieran dar una respuesta pronta a las necesidades de ese grupo poblacional en materia de prevención.

1.1.1.4. Implementación del Enfoque de Habilidades para Vivir

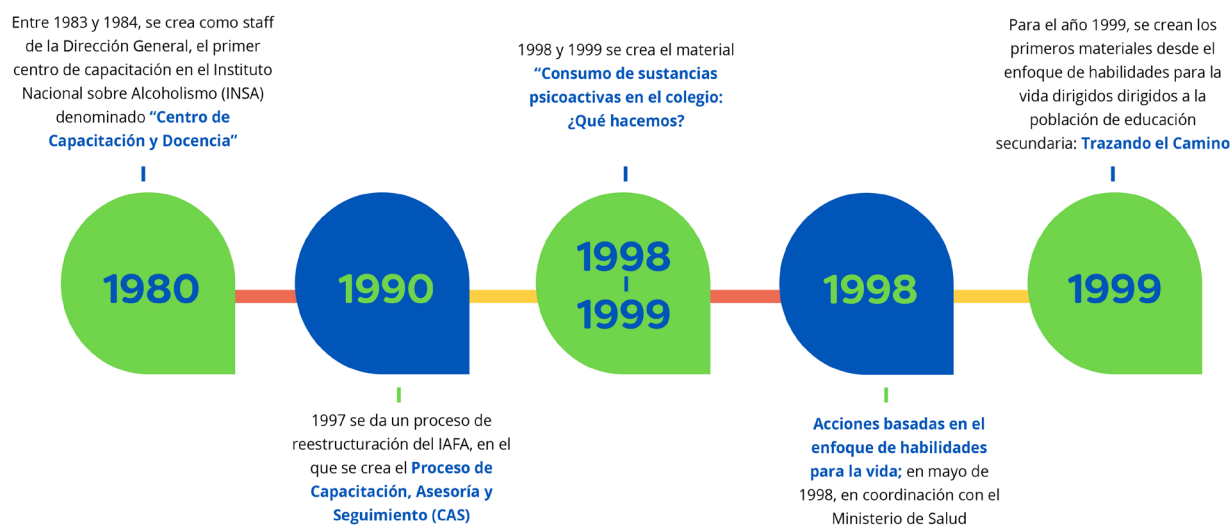
Ante la necesidad de concretar las acciones del “Modelo de Prevención Integral”, y las nuevas prácticas basadas en evidencia científica, consideradas como las más exitosas por los organismos Internacionales para la prevención del consumo, concretamente en aquellas acciones basadas en el enfoque de habilidades para la vida; en mayo de 1998, en coordinación con el Ministerio de Salud, se da en el IAFA los primeros acercamientos a la estrategia de Habilidades para Vivir. A partir de la formación realizada desde esta estrategia, IAFA reestructura sus programas, y crea nuevas opciones preventivas con módulos educativos dirigidos a las personas docentes.

1.1.1.5. Trazando el Camino

Para el año 1999, se crearon los primeros materiales desde el enfoque de habilidades para la vida dirigidos a la población de educación secundaria, específicamente a las personas estudiantes de séptimo año. Este programa se concibió a la luz de la necesidad de contar con una estrategia de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en la población adolescente, y su elaboración contó con la colaboración de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

En este programa se establece el componente de capacitación, el cual era requerido para poder facilitar conocimiento a las personas ejecutoras del programa.

Figura 1. Línea del tiempo década de los años 90. IAFA



Fuente: *Elaboración propia, IAFA. 2023.*

1.1.2. Línea histórica de los procesos de capacitación Siglo XXI

1.1.2.1. Aprendo a Valerme por Mí Mismo(a)

Este Programa inicia como un proyecto piloto entre los años 2003-2005 y en el año 2006 se ejecutó como uno de los programas preventivos de aplicación nacional en donde se vinculan estratégicamente, el Instituto sobre Alcoholismo y

Farmacodependencia y el Ministerio de Educación Pública (MEP), mediante un convenio colaborativo. Este programa contaba con un componente de capacitación y un modelo teórico que permitía formar a las personas docentes de primaria como agentes multiplicadores (AMES), para que estos asumieran la ejecución de los materiales en el aula.

1.1.2.2. Programa Habilidades para Vivir: Formación para padres, madres y personas encargadas

En el año 2009, el Proceso de Capacitación, Asesoría y Seguimiento (CAS) creó el material denominado: Habilidades para Vivir: “Formación para Padres, Madres y Encargados”, el cual tuvo como objetivo promover en los padres, madres y personas encargadas la adquisición de las Habilidades para Vivir para la promoción de la salud mental y prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas en la familia, todo ello como apoyo a la formación y desarrollo integral de sus hijos e hijas. Este, al igual que el resto de los programas contenía un módulo de capacitación para el personal facilitador del Programa, lo que favorecía la estandarización en su aplicación.

1.1.2.3. Programa de Promoción de la Salud Mental, Prevención y Atención a las personas con problemas asociados al uso de sustancias psicoactivas en el medio laboral (actualmente Programa en Compañía)

En el año 1997, como resultado de la reestructuración del IAFA, las acciones dirigidas a empresas quedaron a cargo del Proceso CAS, asumiendo el diseño, elaboración y ejecución del “Programa de Empresa” a nivel nacional. Así, el Proceso CAS brindó el planteamiento de un diseño de programa y realizó la propuesta de normas y procedimientos para la integración de las acciones de capacitación, en donde se incluyeron otros procesos del IAFA como: Atención a Pacientes y Organismos Regionales con el equipo de prevención y los Centros de Atención Integral en Drogas (CAID). A

este Programa se le denominó “Programa de Prevención, Detección e Intervención Temprana en Centros Laborales” conocido como “Programa de Empresa”.

El “Programa de Empresa” contó con varias propuestas de trabajo, sin embargo, no fue hasta el año 2017 que se retomó la implementación del programa con un cambio sustancial en su objetivo de intervención, pasando de la modificación de los patrones de consumo a la disminución de la prevalencia de consumo de sustancias psicoactivas.

Para el año 2020, se promovió que el Programa fuese una marca institucional, y se nombró como **“Programa en Compañía”**, con lo que se pretendía dar un mayor posicionamiento y visualización dentro de la población meta, orientado a la gestión de las acciones dirigidas al fortalecimiento de la salud integral de las personas trabajadoras.

1.1.2.4. Programa de asesoría y formación al recurso humano de las ONG/OG para el diseño de la propuesta metodológica de los programas de prevención, tratamiento y reducción de riesgos y daños

En atención a lo estipulado por ley, y con el objetivo de fortalecer el Sistema Nacional de Tratamiento, mediante la mejora de la calidad de la oferta de servicios dirigidos a la prevención, tratamiento y reducción de riesgos y daños de personas con problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas, y para responder a las necesidades que presentan las ONG/OG que desean que sus programas cumplan con lo estipulado en las normas y lineamientos

1.1.2.5. Año 2022

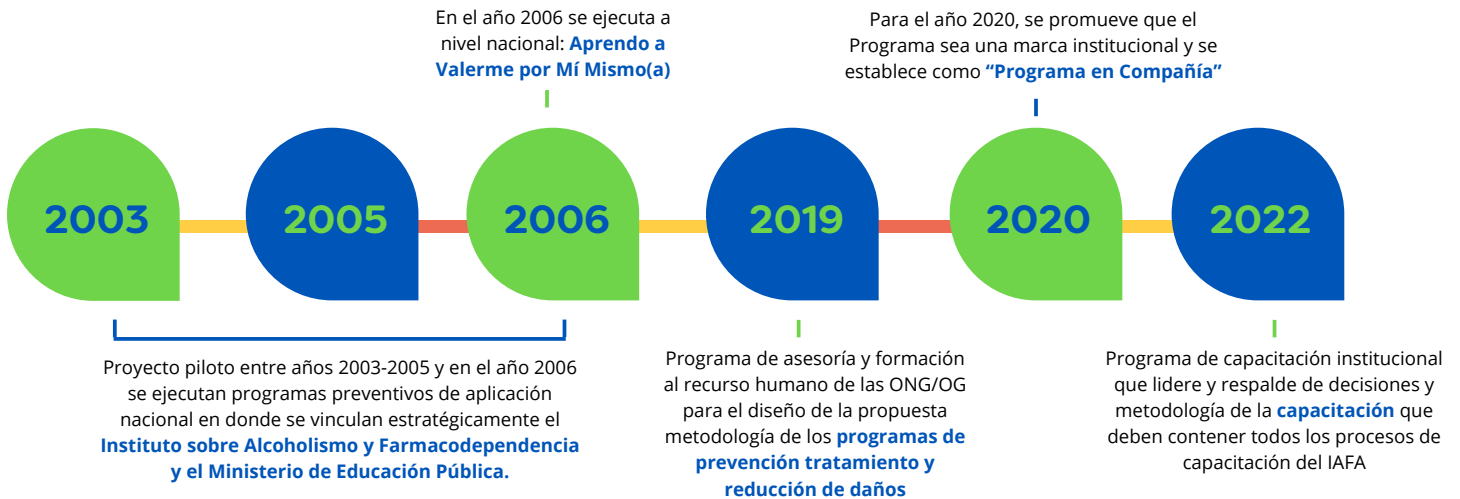
para el funcionamiento de los diferentes programas, se incluyó en el año 2019 en el Plan Organizacional Institucional (POI) del Proceso de Capacitación, Asesoría y Seguimiento (CAS), una meta relacionada con la creación de un servicio que permitiera atender las dudas y consultas que surgen durante el proceso de diseño de la propuesta metodológica de un programa, con el fin de facilitar su proceso de aprobación ante el IAFA.

Así mismo, en la Estrategia Nacional sobre Drogas y Delitos asociados 20-30 se estableció la capacitación a ONG para el diseño de programas de atención dirigida a aumentar la cobertura del Sistema Nacional de Tratamiento (SNT) en diferentes territorios del país, en especial, en zonas de mayor vulnerabilidad socioeconómica.

Para el año 2019, y con la intención de consolidar el trabajo que se había venido realizando con las ONG/OG, se definió el nombre del servicio del IAFA como: "Programa de asesoría y formación al recurso humano de las ONG/OG para el diseño de la propuesta metodológica de los programas de prevención, tratamiento y reducción de daños", cuya ejecución contempla cuatro componentes, entre ellos el de capacitación. Este tiene como objetivo facilitar procesos de formación del recurso humano vinculado a las ONG/OG, que se encuentren recibiendo asesoría en el diseño de la propuesta metodológica del programa, con el fin de fortalecer conocimientos, desarrollar destrezas, habilidades y actitudes que les permita diseñar sus propuestas de manera eficiente, acorde con los requerimientos técnicos de los lineamientos y las normas de funcionamiento de los programas.

Tras un análisis y reajuste de funciones del Área Técnica, con el visto bueno de la Dirección General del IAFA, y en aras de agrupar todos los procesos de capacitación en un mismo Proceso de la estructura funcional del IAFA, la coordinación del Área Técnica mediante oficio AT-041-02-2022, indicó a la jefatura del Proceso de Capacitación, Asesoría y Seguimiento que la capacitación clínica, históricamente ejecutada por el Proceso de Atención a Pacientes, le será trasladada a este, siendo necesario que se reestructure un programa de capacitación institucional que lidere y dé como resultado la construcción de este primer modelo educativo en el año 2023.

Figura 2. Línea histórica de los procesos de capacitación Siglo XXI. IAFA



Fuente: Elaboración propia, IAFA. 2023.

1.1.3. Caracterización de la capacitación realizada

Históricamente las prácticas de capacitación en el IAFA se han desarrollado en tres áreas específicas: Promoción de la salud, Prevención y Tratamiento del consumo de SPA. Además, en el año 2017 se añadió como eje el Modelo de reducción de riesgos y daños, como parte del abordaje del fenómeno de drogas en Costa Rica.

La población meta de los procesos de capacitación ha sido interdisciplinaria, y ha contemplado tanto a profesionales del IAFA, profesionales en salud, profesionales del sector educativo y profesionales de empresas públicas y privadas.

Las horas estimadas para la capacitación han sido en promedio de veintiuno horas, lo que equivale a tres días de trabajo, y en algunos casos hasta cuarenta horas (5 días de trabajo). Las variantes en este sentido se dan en las sedes regionales, que han establecido capacitaciones

cortas y sesiones socioeducativas con un promedio de cuatro a ocho horas.

Las metodologías de aprendizaje utilizadas fueron: la expositiva, participativa y la vivencial, con el propósito de facilitar e integrar la adquisición del conocimiento teórico-práctico y las experiencias de vida, lo que permite a cada persona desarrollar capacidades, competencias y habilidades a través de las diferentes prácticas de las acciones formativas presentadas.

A partir de la declaración de la pandemia por el coronavirus SARS- CoV- 19 se expandió en el IAFA el uso de plataformas virtuales y de estrategias de trabajo vinculadas con esta modalidad, lo que ha permitido seguir trabajando con la población más vulnerable temas vinculados con la prevención, el tratamiento y la reducción de riesgos y daños del consumo de sustancias psicoactivas.

Entre las técnicas que más se han utilizado en las capacitaciones se tienen: lluvia de ideas,

plenarias, dramatizaciones, rally, análisis de casos, trabajo grupal, gamificación, juego de roles y la utilización de herramientas como Kahoot, Mentimeter, entre otros.

A continuación, se expone un cuadro resumen con los temas más comunes que se han incluido en las capacitaciones de acuerdo con las tres áreas específicas.

Tabla 1. *Temas frecuentes de capacitación ofrecidos por el IAFA*

Promoción de la Salud	Conceptualización de Promoción de la Salud	Habilidades para vivir	Determinantes de la Salud	Estilos de vida saludable		
Prevención	Conceptualización de Prevención del consumo de SPA	Niveles de riesgo de la prevención	Factores protectores y de riesgo	Uso de tiempo libre	Detección e intervención temprana	Presión de grupo
	Conceptualización Habilidades para vivir y sus 10 habilidades como estrategias de prevención	Análisis crítico de la publicidad	Ansiedad y depresión	Autoconocimiento y reconocimiento del rol parental	Establecimiento adecuado de límites.	Adolescencia y autoestima
	Disciplina positiva	Estrés y consumo de SPA	Comunicación no violenta	Conocimiento de sí mismo		
Tratamiento	Epidemiología consumo SPA	Diagnóstico	Consumo de alcohol, tabaco y otras drogas	Mitos y creencias sobre el consumo	Clasificación de SPA y sus efectos	Elementos de intervención familiar
	Desintoxicación	Planes de acción	Terapia cognitivo-conductual	Manejo del síndrome de abstinencia	Recaída	
	Cesación del tabaco	Etiología, conceptos y principios neurofisiológicos del consumo SPA	Salud mental y consumo de SPA	Modelo transteórico de etapas de cambio	Entrevista motivacional	Detección e intervenciones breves del consumo de tabaco y alcohol
	Abordaje integral a la persona con trastornos asociados al	consumo de tabaco	Intervención en crisis			
Reducción de riesgos y daños	Atención integral centrada en la persona	Recomendaciones para la escucha	Sistema atención nacional de tratamiento y dispositivos de reducción de daños	Drogas y sus efectos	Modelo transteórico	Modelo reducción daños, sus principios
	Proceso y lineamientos para presentar programa en IAFA	Enfoque de salud pública	Derechos Humanos	Género y consumo de SPA		

Fuente: *Elaboración propia, IAFA. 2023.*

Además de lo anterior, se desarrollaron como temas de capacitación aspectos teóricos y metodológicos relacionados con la aplicación de los materiales didácticos y basados en las mallas curriculares establecidas dentro de la formulación de los documentos de las intervenciones preventivas propuestas, dependiendo del programa a ejecutar.

Por otro lado, en algunos casos la capacitación se complementó en los procesos de sensibilización y asesoría, que retomaban

contenidos acerca de la elaboración de diagnósticos y de políticas para normar en las instituciones aspectos referentes a las personas funcionarias de entidades públicas y privadas.

Asimismo, se ha brindado capacitación en la línea de elaboración de proyectos de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, sobre todo en lo referente al trabajo con centros educativos y empresas/instituciones.

En cuanto al Programa de asesorías para organizaciones gubernamentales (OG) y organizaciones no gubernamentales (ONG), la capacitación se ha centrado en el tema de reducción de daños, esto a partir de las solicitudes y necesidades de estas instancias. También para complementar estos procesos se elaboró la “Guía Informativa: prevención de riesgos y reducción de daños relacionados con el uso de sustancias psicoactivas”.

De esta manera, el presente modelo educativo retoma toda la práctica pedagógica desarrollada en IAFA por casi 40 años y redirecciona desde los principios curriculares una propuesta educativa de manera coherente y estandarizada para facilitar el cumplimiento de los objetivos planteados y mejorar la formación holística de todo aquel que interviene en el desarrollo de estrategias de reducción de la demanda.

1.2 Justificación

El Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia tiene entre sus funciones rectoras liderar servicios que permitan el mejoramiento de las intervenciones en el eje de reducción de la demanda del consumo de sustancias, por lo que la capacitación se constituye en una responsabilidad no solo social sino legal para procurar que los servicios y el personal que lo conforma tengan los conocimientos básicos para la puesta en práctica de las diferentes intervenciones desde prevención, tratamiento y reducción de riesgos y daños.

La capacitación como base para el desarrollo profesional, ayuda a la persona para que, mediante la adquisición del conocimiento, actualice sus habilidades y logre el perfeccionamiento de las acciones que realiza en

un ámbito específico. La educación permanente en salud (EPS) es la educación en el trabajo, por el trabajo y para el trabajo, cuya finalidad última es mejorar la salud de la población. La EPS, además de asegurar el derecho a la educación a lo largo de toda la vida en un sentido integral, es una herramienta privilegiada para el cambio institucional, que tiene impacto en los procesos de trabajo (Organización Panamericana de la Salud, 1995, p. 13).

Con base en el derecho a la educación y en el afán de fortalecer la rectoría técnica que la Ley 8289 en su artículo 22 enuncia:

“El Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) tendrá a su cargo la dirección técnica, el estudio, la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de la adicción al alcohol, el tabaco y otras drogas lícitas o ilícitas (...)”, el IAFA requiere articular y mejorar el servicio de capacitación que presta a la sociedad costarricense e instaurar un modelo educativo que permita orientar el desarrollo de estos procesos de manera estandarizada y centrada en las necesidades de las personas usuarias con el fin de mejorar la salud de la sociedad costarricense, y potencializar el desarrollo de estrategias eficientes en los servicios de atención en prevención, tratamiento, reducción de riesgos y daños del consumo de sustancias psicoactivas (párr. 5).

Un modelo educativo, según Farro (2012) es “la filosofía educativa de la institución, a partir de la cual se desprenden metas y líneas de acción que impulsan el mejoramiento continuo de las personas y su entorno” (p.78). Además, consiste en una recopilación o síntesis de distintas teorías y enfoques pedagógicos, que orientan a las personas en su práctica pedagógica, por lo que cada institución educativa asume un modelo educativo de acuerdo con su misión, visión y valores institucionales, las

cuales son interiorizadas y puestas en práctica por la comunidad de aprendizaje. Por lo que, el modelo educativo se define en congruencia con lo que la institución de formación docente es (misión) y lo que aspira a ser (visión) (p.79).

Ante lo anterior, el diseño de un modelo educativo IAFA, resulta necesario para definir institucionalmente: ¿Cómo se desarrollarán los procesos de enseñanza- aprendizaje? ¿Cuáles concepciones teóricas y enfoques? ¿A qué tipo de persona se dirigirán? ¿Cuál será el papel de las personas participantes? ¿Cómo será la interacción de las personas facilitadoras y participantes? ¿Cuáles serán los contenidos y que experiencias mediarán el aprendizaje? ¿Con qué técnicas y cuáles serán las formas de evidenciar el cumplimiento de sus propósitos?

Al ser IAFA una institución cuyas acciones se ejecutan desde un enfoque centrado en la persona, se persigue estructurar un modelo educativo, de manera que, se constituya en una de comprensión, comunicación, construcción, argumentación y proyección que enriquezca la construcción del conocimiento, aplicando prácticas científicas que se trasladen a los diferentes contextos en aras de brindar servicios para reducir la demanda.

Para lograr este objetivo se deberán tomar en cuenta los conceptos y estrategias pedagógicas del Modelo Holista de la Educación, los procesos de enseñanza y de aprendizaje del constructivismo y socio constructivismo, sus fundamentos y como se enlazan con los contenidos temáticos, tomando en consideración las necesidades de capacitación y formación de todos los sectores que realizan acciones para la atención de personas que usan sustancias psicoactivas, incluidas las personas profesionales y no profesionales, todo ello con el fin de

ofrecerles una formación integral en este campo temático. Además, este modelo deberá expresar los principios y lineamientos para la formación de personas profesionales desde técnicas y metodologías científicamente comprobadas.

Con la aplicación de este modelo educativo se espera facilitar los procesos de capacitación y ofrecer una modalidad de trabajo que potencialice el pensamiento crítico, la participación, la reflexión y el respeto y que los procesos de atención se basen en la defensa de los derechos humanos, la salud mental y la autodeterminación de las personas usuarias de los servicios. Comprendiendo la atención del uso de las sustancias psicoactivas como un proceso multidimensional, interdisciplinario, inclusivo e intercultural.

La aplicación de este modelo educativo será un reto de trabajo para profesionalizar los procesos de capacitación desarrollados en IAFA y direccionar la institución en este sentido; también será una oportunidad para intercambiar experiencias y fortalecer espacios de realimentación y volver con ello a darle importancia del proceso educativo para el desarrollo de las máximas potencialidades del ser humano.

1.3 Propósito del modelo

- Establecer una estructura curricular coherente y eficiente que oriente la oferta de capacitación del IAFA, mediante un modelo educativo institucional que brinde respuesta desde las necesidades y demandas de los usuarios y enriquezca los servicios de atención para la prevención, tratamiento, reducción de riesgos y daños del consumo de sustancias psicoactivas.

1.4 Alcance

Este modelo será utilizado por las diferentes instancias de la institución que diseñen, planifiquen, ejecuten y evalúen actividades de capacitación externa para recurso humano vinculado con la reducción de la demanda.

1.5 Características del modelo

Con base en su propósito y alcance, el Modelo presenta características que determinan la funcionalidad y operacionalización del desarrollo curricular, así como de sus interacciones y resultados esperados. Estas características se describen a continuación:

Relevancia: Debe abordar las necesidades y los intereses de las personas participantes, esto implica un análisis continuo de la oferta de capacitación alineado a las expectativas individuales y sociales.

Coherencia: La propuesta curricular debe ser coherente y secuencial. Los conceptos y habilidades deben presentarse en un orden lógico y progresivo, de manera que las personas participantes puedan construir sobre sus conocimientos anteriores.

Flexibilidad: La propuesta curricular es flexible, por lo tanto, se adapta a las diferencias individuales de las personas y a las necesidades cambiantes de la sociedad. Debe permitir la personalización y la adaptación para abordar las diversas formas de aprendizaje.

Equidad: Este elemento es esencial, asegurando que todas las personas tengan acceso a oportunidades de aprendizaje de alta calidad, sin importar su origen étnico, género, habilidades, entre otros.

Revisión continua: Los currículos deben ser revisados y actualizados periódicamente para asegurarse de que sigan siendo relevantes y efectivos en un entorno educativo en constante evolución.

Integración de habilidades: El currículum debe fomentar el desarrollo integral de las personas asistentes, incluyendo habilidades cognitivas, sociales, emocionales y prácticas. Debería ir más allá de la simple transmisión de conocimientos.

Aplicabilidad: Permite aplicar lo que han aprendido en situaciones prácticas y del mundo real.

Participación de los interesados: Las personas involucradas en los procesos de capacitación, deben ser consultadas y participar en el proceso de diseño y revisión del currículum.

Ética y valores: Debe reflejar valores éticos y promover el desarrollo moral y ciudadano en las personas.

Innovación: Debe estar abierto a la incorporación de nuevos enfoques pedagógicos, tecnologías y tendencias educativas. (Pineda, 2014).



II. CAPÍTULO

Marco legal y normativo

El presente modelo educativo basará sus gestiones partiendo del siguiente marco legal:

- Constitución Política de Costa Rica
- Código de Trabajo
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana
- Convención sobre los Derechos de los niños

2.1. Leyes

- Ley N° 5395 General de Salud
- Reforma a la Ley N° 9997 General de Salud
- Ley N° 7035 por Reforma de la Ley Orgánica del Ministerio de Salud.
- Ley N° 8289; Reforma de la Ley Orgánica del Ministerio de Salud, N° 5412, para el otorgamiento de Personalidad Jurídica Instrumental al IAFA.
- Ley N° 8204, sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso no Autorizado y Actividades Conexas y su reforma.
- Ley N°10, de Licores
- Ley N° 6227, General de la Administración Pública
- Ley N° 7972 de creación de cargas tributarias sobre licores, cervezas y cigarrillos
- Ley N° 7374 de Fortalecimiento de la Salud de los costarricenses
- Ley N° 5525, de Planificación Nacional
- Ley N° 8131 de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.

- Ley No. 8093 sobre la Creación del Programa Nacional de Educación contra las Drogas.
- Ley No. 8239 sobre los Derechos y deberes de las personas usuarias de los servicios de salud públicos y privados.
- Ley N° 9028, Ley general de control del tabaco y sus efectos nocivos en la salud.
- Ley N° 7600 Ley de igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad.
- Ley N° 7576, Penal Juvenil.
- Ley N° 7739 Código de Niñez y Adolescencia.
- Ley N° 8261 de la Persona Joven.
- Ley N° 7935 Integral para la Persona Adulta Mayor.
- Ley N° 8925 Contra la Violencia Doméstica.
- Ley N° 7469 de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.
- Ley N° 7142 de Promoción de la Igualdad de la Mujer.
- Ley N° 8968 Protección de la persona frente al Tratamiento de sus Datos personales.
- Ley N° 2160 Fundamental de Educación
- Reforma Ley de la Persona Joven y el Código Municipal N°9155.
- Reforma Ley N° 8925 Contra la Violencia Doméstica.
- Reforma Reglamento Ley de igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad N° 37486-MP-MEP.

2.2. Decretos

- Decreto 37110-S Política del Sector Salud para el tratamiento de la persona con problemas derivados del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en Costa Rica.
- Decreto 32612 Reglamento de la Ley de Derechos y Deberes de las Personas

Usuaris de los Servicios de Salud Públicos y Privados.

- Decreto N° 41386-S: Estrategia Nacional para el Abordaje Integral y la reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas con Enfoque de Salud Pública 2016-2021.
- Decreto N° 33146 Principios Éticos de los funcionarios Públicos.
- Decreto N° 37326-S. Normas para el funcionamiento programas de atención a personas menores de edad (PME).
- Decreto N° 35383-S. Normas para el funcionamiento programas de atención a personas farmacodependientes, mayores de edad.
- Decreto N° 37185-S-MEIC-MTSS-MP-H-SP: Lineamientos para el funcionamiento programas de atención a personas dependientes al Tabaco.
- Decreto N° 32997-S. Manual de Normas para la Habilitación de Establecimientos de Atención a Personas Consumidoras de Alcohol y otras Drogas: Desintoxicación.
- Decreto 38001 Coordinación y Ejecución del Plan Nacional sobre drogas, delimitación de capitales y financiamiento al terrorismo y su plan de acción.

2.3 Reglamentos

- Reglamento a la Ley General de Control de Tabaco y sus efectos nocivos en la Salud N° 37185-S- MEIC-MTSS-MP-H-SP
- Reglamento a la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales N° 37554-JP.

2.4 Planes Nacionales

- Pública 2023-2026 de Costa Rica.
- Plan Nacional sobre drogas 2020-2024.
- Plan Nacional de actividad Física y Salud 2011- 2021.
- Plan Estratégico Nacional de Salud de las personas adolescentes 2021-2030.
- Plan de acción 2022-2025 de la Estrategia Nacional de Abordaje Integral de las Enfermedades No Trasmisibles y Obesidad 2022-2030.
- Plan de acción mundial sobre el Alcohol 2022-2030. Resumen para los operadores económicos en la Región de las Américas.

2.5 Estrategias Nacionales

- Estrategia Nacional sobre Drogas y Delitos Asociados (ENDDA) 2020-2030.
- Estrategia Nacional para un Envejecimiento saludable 2022- 2026.

2.6 Políticas

- Política Nacional de Salud Mental 2012-2021.

2.7 Lineamientos

- Lineamientos esenciales para el funcionamiento de dispositivos y servicios desde el enfoque del Modelo de Reducción de Daños de Costa Rica, dirigidos a Personas Mayores de Edad con Problemas Derivados del Consumo de Sustancias Psicoactivas.



III. CAPÍTULO

Fundamentos teóricos del modelo

- Plan Nacional de Desarrollo e Inversión

A continuación, se describen las bases teóricas que sustentan este documento, “Modelo Educativo IAFA para la capacitación al recurso humano externo”.

3.1. Holismo y Educación Holística

La palabra “holismo” proviene del griego holo, que significa entero, completo. El holismo, como movimiento educativo y terapéutico, se interesa por la interrelación entre todos los planos que constituyen al ser humano y su influencia recíproca entre los mismos.

Bonilla (2018) indica:

“El precursor del enfoque Holístico fue Jan Smut (1870-1950) filósofo, general

y estadista africano que influyó de forma significativa en los procesos de integración de la Unión Sudafricana y fue también pionero del movimiento anti-apartheid. Fue el creador del término “holismo”, divulgado en su libro “Holismo and Evolution” publicado en 1926, en el cual sustentaba la existencia de una tendencia holística integradora del universo. Sin embargo, hace 5000 años que sus principios básicos eran conocidos en Oriente y por lo menos 3000 en Occidente.” (p. 194).

El enfoque holístico considera que el ser humano está integrado por cinco componentes básicos, cinco caras de un todo: físico, biológico, emocional, intelectual y espiritual, siendo que todos

estos componentes deben estar equilibrados para que se pueda tener una vida sana y feliz.

Wernicke (1999) define los diferentes componentes del ser humano de la siguiente manera:

- ▶ **El plano físico**, en el que debemos considerarnos simples compuestos de materia; ésta es, se sabe, simple concentración de energía. Es interesante preguntarse por ejemplo qué mantiene cohesionada a esa energía, qué la llama a conglomerarse al principio de la vida, o cómo inciden en este plano las influencias (educativas y terapéuticas) del ambiente.
- ▶ **El plano biológico**, en que el ente físico se ha organizado según ciertos procesos para intercambiar energías (condensadas en materia o no) con el medio. Esta organización -la vida- es de apabullante diversidad. No obstante, siempre presenta dos características, sea cual fuere su forma: a) requiere determinadas fronteras (límites) para su subsistencia y desarrollo, esto es, una pertenencia a un contexto, y b) presenta una secuencia de desarrollo propio objetivable que parte de sí misma y no de los estímulos que el medio brinda.
- ▶ **El plano emocional** se entiende fácilmente como íntimamente ligado con los planos anteriores y con los siguientes. Es fácil conversar acerca de los aspectos emocionales de una patología biológica; menos común, pero igualmente cierto y sensato, sería discurrir respecto de las variaciones moleculares que un impacto emocional acarrearía por ejemplo en determinados líquidos orgánicos. Para la

ciencia, sin embargo, esto último es un hecho comprobado. Los sentimientos se inician con la primera vida, la intrauterina, y forman parte indisoluble de toda percepción, aún la más inmadura. Es que la percepción desde el principio de la vida incluye la búsqueda activa del estímulo ambiental necesario para el completamiento de sí mismo, el ingreso de ese estímulo a través del sensorio (sensación), la emoción que genera la manera en que se desarrolla esa búsqueda y su satisfacción, y el recuerdo de búsquedas y satisfacciones anteriores. Interesa al educador retener que el desarrollo perceptual es, como parte de la vida misma, un proceso activo que se inicia en el sujeto y no en el ambiente satisfactor.

- ▶ **El plano intelectual** comprende el ingreso, la elaboración, la clasificación y la reproducción de información, así como la producción de respuestas a esa información. La inteligencia es asimismo un proceso activo que se construye según un desarrollo propio objetivable, en base a la búsqueda activa de ciertos estímulos y no de otros, en concordancia con el período madurativo que el sujeto se encuentra atravesando. Sólo como ejemplo, hoy en día se sabe que un lactante “prefiere” (literalmente “pone por delante”) ciertos estímulos (por ejemplo, la voz de la madre) a otros.

La inteligencia es la que nos permite elaborar dentro nuestra una determinada cartografía de la realidad, según lo que de ella hemos podido incorporar; quizás deberíamos mejor decir que la inteligencia es esa cartografía. Puesto que es imposible

que a cada uno de nosotros ingresen todos los estímulos del mundo porque no los buscamos activamente, ya que no nos son necesarios; porque no poseemos el sensorio requerido para ciertos estímulos; y porque no nos alcanzaría la vida para someternos a la diversidad de estímulos que la realidad externa presenta, nuestra imagen interna de lo que la realidad no se corresponde por omisión con todo lo que la realidad es; por otra parte, las emociones influyen grandemente ya en la raíz de la inteligencia el acto perceptual y modifican la realidad que es, lo incognoscible, para adecuarla a nuestras necesidades y posibilidades.

- ▶ **El plano espiritual** implica la filosofía, la religiosidad, la pertenencia al universo, al todo único; la ciencia parece haber establecido una barrera hacia este plano. Pero todo ser humano sabe intuitivamente de su relación constante con todo lo que existió y existe. Esa relación espiritual con el todo, esa referencia, es lo que da sentido a la vida de cada uno y de todos nosotros, y a ese sentido único se subordinan voluntariamente o no todas las actividades, todas las búsquedas y todos los desarrollos del ser humano. La pregunta última, se dice en filosofía, es la pregunta por el Ser (p. 3).

Cualquier proceso de capacitación que coloque como centro al ser humano en su completitud (aspectos físicos, mentales, emocionales y espirituales) y no a la atención únicamente de las necesidades cognitivas es holista e integrador.

Los enfoques interdisciplinarios tienden a seguir la visión holística, pero su plenitud

solo se alcanza a través de los enfoques transdisciplinarios.

El holista interactúa en forma global, también desde los roles educativo o terapéutico. Este cree que al interactuar se interactúa con todos los componentes del otro ser humano de forma simultánea, se tenga o no conciencia de ello, por ejemplo, si se pretende interactuar teniendo una influencia sobre el plano intelectual, esa influencia se desarrollará también en los otros planos (moléculas, emociones, espíritu).

3.2. Educación Holística

Una educación holística es aquella que contempla al ser humano en su globalidad, tiene en cuenta sus múltiples manifestaciones y parte del supuesto de que cada ser humano posee en sí mismo la potencialidad de búsqueda activa de los estímulos que le son necesarios para continuar su desarrollo. Justamente la discusión entre holistas y educadores "tradicionales" consiste en la aceptación o no de este supuesto.

Wernicke (1999) considera que:

todos los seres vivos presentan dos características básicas: a) el requerimiento de un contexto determinado y limitante y b) el desarrollo a partir de la propia actividad en la medida en que el contexto lo permita. Para el educador es importante tener en cuenta estas características básicas de todo ser vivo, considerando que no constituyen características sólo biológicas sino asimismo físicas, emocionales, intelectuales y espirituales (p.3).

La pedagogía Montessoriana es un ejemplo de pedagogía holística que respeta las dos características básicas mencionadas, por lo que ofrece a la persona participante un ambiente reglado, material acorde con los períodos sensibles

que cada ser humano atraviesa y libertad para buscar la satisfacción de sus propias necesidades.

Más ampliamente, se puede indicar que la educación holística surgió en los años 90 del siglo XX. Es un paradigma educativo que considera que cada ser humano es único, que se encuentra en relación con todo lo que le rodea. Además, tiene una visión integral de la educación, que va más allá del aspecto cognitivo, para formar un ser más íntegro, más completo. Su filosofía es que toda persona encuentre su identidad y el sentido de su vida a través de nexos con la comunidad, el mundo natural y los valores como la compasión o la paz.

Tobón (2006, citado por Bustamante, 2020), refiere que la necesidad de brindar una formación holística a través de la educación se fundamenta en:

1. Los postulados de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000) de formar personas con conocimientos teóricos, prácticos y valorativos-actitudinales en todos los niveles educativos.
2. El informe de Delors en el cual se introduce el ámbito de los saberes en la educación para trascender el aprendizaje de conocimientos: saber ser, saber conocer, saber hacer y saber convivir (Desarrollo, párr.12).

Intentar una comprensión holística de la realidad es favorecer un análisis estructural, no fragmentario, entre el todo (que está en cada parte) y sus partes (sabiendo que cada parte está también en el todo). Como bien dice la tradición gestáltica y estructuralista, el todo es siempre más, mucho más que la suma de las partes. Esta expresión ilustra la forma de comprender y

representar los procesos educativos holísticos.

La filosofía holística es contraria a la lógica binaria-cartesiana que separa mente y cuerpo, o que concibe la construcción de la persona al margen de la historia y de las relaciones sociales.

Para Santos (2000):

Es prácticamente imposible reducir los problemas o cuestiones relevantes a cualquiera de sus variables o dimensiones. No hay realidad que podamos comprender de manera unidimensional. La actuación en la realidad supone percatarse de la existencia de estructuras que abarcan una multitud de variables enormemente interrelacionadas. Nos hemos ido instalando, podríamos decir, en un mundo donde la complejidad parece ser su estado natural" (p.136)

En este sentido, es importante procurar que las personas participantes vayan alcanzando una visión holística de la realidad y el contexto del tema de aprendizaje, para lograr esto hay que ofrecer los medios cognitivos, afectivos y conductuales que implica esa visión global y compleja.

Doval et.al (1998, citado por Santos, 2000), considera que "una de las esencias de la educación en el holismo y la síntesis se sitúa en la pretensión de educar al ser humano como un todo" (p.141).

El objetivo de la educación holística es preparar a la persona para vivir una vida plena y productiva en la que tendrá que poner a prueba sus habilidades y cualidades como parte de su aprendizaje a lo largo de la vida. Este es un modelo integrado de educación, que se centra en toda la situación de enseñanza-aprendizaje y que varía la estrategia sobre ésta para tomar en cuenta las necesidades de la persona participante, de la persona facilitadora, y de la misma situación.

Para Sonier (1982, citado por Santos, 2000) educación holística es sinónimo de conjunto de estrategias de enseñanza que se diseñan para abarcar la más amplia gama de necesidades individuales, fundamentalmente debidas a las diferencias en la lateralización cerebral.

Es por ello que tiene como su principal objetivo formar individuos de pensamiento completo (p. 142).

En resumen, se concluye que algunos principios de la educación holística incluyen:

Figura 3. Algunos principios de la Educación Holística



Fuente: Elaboración propia, IAFA. 2023.

De acuerdo con lo anterior, el Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, **toma a la educación Holística como base para la elaboración del modelo educativo institucional**, sustentando en este los procesos y actividades relacionadas con la capacitación externa, coherente con la visión de ser humano institucional, como un ser integral que requiere desarrollar todas las áreas de su vida para alcanzar un estado de salud óptimo.

Desde las diferentes estrategias y acciones de reducción de la demanda (la prevención, el tratamiento y la reducción de riesgos y daños) se hace necesario trabajar desde una visión holística, integradora y complementaria para lograr la misión y visión del IAFA (2022):

Misión: Contribuir en el marco de sus responsabilidades rectoras y ejecutoras en materia de drogas, a mejorar las condiciones de vida de todas las personas en sociedad, por medio de un conjunto de intervenciones en promoción de la salud mental y preventivo – asistenciales tendientes a modificar hábitos, costumbres y actitudes para disuadir el consumo de drogas y minimizar sus consecuencias.

Visión: Constituirse en referente científico técnico, a nivel nacional e internacional, en el diseño e implementación de modelos integrales de atención y en la producción y transferencia de conocimiento en materia de drogas como problema de salud pública (párr. 6).

Por lo tanto, se considera que los procesos de capacitación del IAFA deben promover en las

personas que participan de las capacitaciones esta intencionalidad de buscar un desarrollo integral desde cada intervención, **contemplando en la planificación didáctica los planos físico-biológico, emocional, intelectual y espiritual**, de manera que la atención que se dirige a la población en riesgo, así como la que ya ha desarrollado un trastorno por consumo de sustancias, no se enfoque únicamente en el tema de consumo de sustancias psicoactivas. Desde esta perspectiva, el tema de promoción de la salud se visualiza de forma transversal en todos los procesos de capacitación, la prevención contemplará los diferentes factores protectores que fortalecen al ser humano, el tratamiento no visualizará la abstinencia como fin único de la rehabilitación y la reducción de riesgos y daños promoverá la mejora de las áreas de vida de la persona a pesar del consumo de las sustancias psicoactivas. Es importante, indicar que en todos los procesos se considera al ser humano como el protagonista y el centro de las atenciones en cualquier intervención que se realice.

3.3. Teorías que sustentan la Educación Holística

3.3.1. Teoría aprendizaje constructivista socio-cultural

El constructivismo sociocultural es una teoría del aprendizaje y la enseñanza desarrollada por el psicólogo y filósofo ruso Lev Vygotsky. Esta teoría sostiene que el conocimiento y la comprensión se **construyen a través de la interacción sociocultural**. Considera que el aprendizaje no es un proceso individual, sino que ocurre en el contexto de la interacción social. Vygotsky enfatizó la importancia de la influencia de la cultura, el lenguaje y las interacciones sociales en el desarrollo cognitivo.

Como lo indican Serrano y Pons (2011), Vygotsky postula que el conocimiento se adquiere, según la ley de doble formación, primero a nivel intermental y posteriormente a nivel intrapsicológico de esta manera el factor social juega un papel determinante en la construcción del conocimiento (p.8).

Vygotsky argumentaba que el lenguaje no solo es un medio de comunicación, sino también una herramienta cognitiva que influye en el pensamiento y la comprensión. A través del lenguaje y las interacciones sociales, las personas internalizan el conocimiento y los significados compartidos por otros.

En el constructivismo social el concepto de zona de desarrollo próximo es central, Vygotsky (1988, citado por Gamboa, 2019) la define como “la distancia entre el nivel actual de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz” (p.39).

En otras palabras, Vygotsky consideró que el aprendizaje tiene lugar en la “zona de desarrollo próximo”, que es la brecha entre lo que la persona puede hacer de forma independiente y lo que puede lograr con la ayuda de un compañero o compañera más experto.

El constructivismo sociocultural también destaca la importancia de la mediación en el aprendizaje. Según Vygotsky, los instrumentos y herramientas culturales, como las tecnologías o los sistemas simbólicos, actúan como mediadores entre la persona y el entorno. Estos mediadores

externos facilitan la adquisición de habilidades y conocimientos, y a medida que la persona se apropia de ellos, se convierten en herramientas internas que les permiten pensar y resolver problemas de forma más independiente.

Dado lo antes expuesto, **esta teoría forma parte fundamental de este Modelo Educativo**, pues enfatiza la participación activa de la persona participante en la construcción de su propio conocimiento, a través de la interacción y experiencia directa, con el apoyo de la persona facilitadora, quién le proporciona las herramientas adecuadas para guiarlos a niveles más avanzados de comprensión.

Finalmente se tomará en cuenta el papel central que juega el lenguaje y la comunicación, lo que implicará fomentar la comunicación efectiva y el diálogo, entre la persona participante y la persona facilitadora con el fin de que los primeros puedan construir conceptos, aclarar ideas y crear su propio proceso de aprendizaje.

3.3.2. Teoría aprendizaje significativo

El aprendizaje significativo es un concepto central del constructivismo; su precursor David Ausubel psicólogo y teórico del aprendizaje, propuso este concepto en contraposición al aprendizaje memorístico.

Según Ausubel, el aprendizaje significativo ocurre cuando los nuevos conocimientos se relacionan de manera sustancial y no arbitraria con los conocimientos previos de la persona participante, es decir cuando hay una conexión lógica y significativa entre la nueva información y la estructura cognitiva existente de la persona que recibe la información. El teórico afirmó que

el aprendizaje significativo es duradero y tiene un mayor potencial para ser transferido a nuevas situaciones.

De esta manera, **el aprendizaje significativo se considera una actividad dinámica y concatenada**, que va desde lo previamente conocido hasta lo asimilado, incorporado, enriquecido y elaborado en el proceso de aprendizaje, para finalmente generar un nuevo conocimiento significativo y provechoso; no solo trata de almacenar información, sino de darle significado y elaborar un producto con la información recibida.

Ausubel, (1963, citado por Moreira, 2018) plantea:

Sin embargo, aprendizaje significativo receptivo es mucho más que simplemente almacenar informaciones en la estructura cognitiva existente. La emergencia de significados, en la medida que nuevos conceptos e ideas son incorporados a la estructura cognitiva, está lejos de ser un fenómeno pasivo (op.cit., p 20). (p. 3)

Desde esta teoría, los procesos de capacitación deberán considerar los saberes previos que poseen las personas que participan en las formaciones, por su amplio conocimiento y experiencia en los temas a desarrollar, por lo que los procesos deben partir de la vivencia de la persona en cuestión. Esta practicidad es aplicable para aquellos temas como por ejemplo la elaboración y empleo de manuales, protocolos, guías de trabajo, por lo tanto, capacitar a las personas con la perspectiva de que ellas son las creadoras de su propio aprendizaje, le dará un significado específico a la información recibida.

La idea central al agregar esta teoría del aprendizaje significativo al Modelo Educativo del IAFA, es que las personas que fungen como personas facilitadoras enmarquen sus estrategias de capacitación de tal forma que, al transmitir la información, proporcionen elementos que den un significado nuevo, para que las personas que se capacitan lo puedan aplicar en sus actividades laborales.

3.3.3. Teoría inteligencias múltiples

La Teoría de las inteligencias múltiples es un modelo de comprensión de la mente humana propuesto en 1983 por Howard Gardner (1943), psicólogo estadounidense y profesor de la Universidad de Harvard.

Su carrera se basa en la búsqueda de evidencias que apoyen su teoría de las inteligencias múltiples para poder explicar qué es la inteligencia y qué es lo que la fundamenta. Gardner, (s.f.) define la inteligencia como: “La capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas” (párr. 5).

Gardner, (1983, citado por Rodríguez, 2015) indica que:

El éxito académico no depende en su totalidad de la inteligencia de cada uno y, en segundo lugar, afirma que la inteligencia es una capacidad, y, por lo tanto, no es algo con lo que nace el ser humano, no queda adherido a su ADN sino se adquiere y desarrolla a lo largo del tiempo, es un proceso gradual.(p. 18).

Por otra parte, Monteros (2006), menciona: La inteligencia, para Gardner, no es concebible como una instancia unitaria (ya sea como compuesta por un único factor, o bien abarcativa de múltiples capacidades),

sino más bien se plantea la existencia de múltiples inteligencias, cada una diferente de las demás. Lo que intenta subrayar el autor es la idea de que cada inteligencia es un sistema en sí mismo, más que simplemente un aspecto de un sistema mayor (p. 1).

En la teoría planteada por Gardner se distinguen nueve inteligencias diferentes que todos los seres humanos poseen, cada una independiente de la otra, y sus niveles serán los que marquen la diferencia entre el potencial y la diversidad entre una persona y otra. De acuerdo con Chura (2019) se identifican las ocho inteligencias múltiples de Howard Gardner como:

La inteligencia lingüística es la capacidad implicada en la producción de textos y comprensión del lenguaje y expresión verbal; la inteligencia lógico-matemática es la capacidad aplicada en la solución de problemas relacionados al cálculo numérico y las operaciones formales; la inteligencia interpersonal es la capacidad para interactuar con las personas; captar sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones; la inteligencia intrapersonal es la capacidad para el autoconocimiento de nuestros aspectos internos, acceso a la propia vida emocional, así como a sus sentimientos más profundos; la inteligencia musical es aquella capacidades y habilidad que permiten mejor percepción y producción para las tareas musicales; la inteligencia cinestésica corporal es la capacidad en el control del movimiento corporal, que permite solucionar problemas cinestésico-corporales; la inteligencia espacial es la capacidad que implica configuraciones espaciales de orientación; la inteligencia naturalista es la capacidad para resolver problemas de

la naturaleza y trabajar directamente con elementos del medio ambiente (p.1336).

Por último, Gardner hizo hincapié en el motivo por el que cada persona tiene niveles distintos de cada inteligencia, es decir, nunca se tiene el mismo y exacto nivel de cada inteligencia, y afirmó se debía tanto al carácter genético de cada persona, que determina la rapidez y eficacia con la que se pueden adquirir las capacidades, como al entorno de este.

De esta manera en los procesos de capacitación los usos de las inteligencias múltiples proponen para las personas facilitadoras del IAFA un reto metodológico, ya que es necesario comprender y potenciar las diversas formas de aprendizaje existentes y trascender la visión de transmisión del conocimiento mediante presentaciones magistrales.

Al considerar las inteligencias múltiples en un proceso de capacitación se amplía el alcance de los participantes que están involucrados, lo que permite que a la hora de **brindar la atención contarán con más posibilidades para que los métodos de enseñanza e intervención** que utilizan con su población meta sean más efectivos, e incorporen en los procesos de atención nuevas maneras de enlazar el aprendizaje de inteligencias múltiples en la práctica cotidiana.

3.3.4. Teoría de sistemas aplicado en la educación

El pensamiento sistémico aparece formalmente a partir de los cuestionamientos que desde el campo de la biología hizo Ludwig Von Bertalanffy, al método científico debido a que éste se basaba en una visión mecanicista y causal, que

lo hacía débil como esquema para la explicación de los grandes problemas que se dan en los sistemas vivos.

De este pensamiento surge la teoría de sistemas, el cual visualiza al sistema como “un conjunto de elementos en interacción dinámica en el que el estado de cada elemento está determinado por el estado de cada uno de los demás que lo configuran” (Bertalanffy, 1988, p.31).

En palabras de Ranzinkov (1980, citado por De la Peña y Velázquez, 2018) plantea la noción de sistema como “el conjunto de elementos que tienen relaciones y conexiones entre sí, y que forman una determinada integridad, unidad”. (p. 395). Adicionalmente, De la Peña y Velázquez, (2018) señala que:

En la edad antigua se clasificaban los sistemas por su grado de interacción con el medio, o sea, según su naturaleza, en dos grandes grupos: cerrados y abiertos. Los primeros poseen un comportamiento totalmente determinístico y programado, operan bajo condiciones de muy poco intercambio con el medio ambiente o contexto donde existen y son herméticos a cualquier influencia externa. También se conciben como sistemas completamente estructurados, donde los elementos, componentes y subsistemas se combinan de forma invariable y rígida, y su finalidad o resultado es inalterable. Mas sobre el segundo, se consideran con relaciones en intercambio constante o parcial en determinado momento con el medio ambiente y el contexto de existencia (p. 33).

Por otra parte, Andrade et al. (2020) plantea que:

El enfoque de sistemas enuncia como las principales características que: la formación

de los estudiantes requiere de profesores con competencias docentes que incluyen estrategias metodológicas, digitales, investigativas, de vinculación, de gestión y otras que coadyuvan a la solución de los problemas sociales y sobre todo a cumplir con su misión, la formación integral del nuevo profesional con capacidades sociales para el desarrollo de su profesión. El modelo debe aportar conceptos y procedimientos que, transferidos al proceso de capacitación y formación permitan comprender la realidad y su funcionamiento como un sistema, así como percibir el problema y sus fenómenos en forma de redes de sistemas interconectados a otros cada vez más complejos como lo manifiesta Sánchez (2016), al respecto el modelo también debe describir las dimensiones y elementos que se interrelacionan con las actividades propias del docente universitario.

El pensamiento sistémico se manifiesta por la percepción de la realidad como un todo integrado, las principales características son: posee elementos heterogéneos, estudia el todo o globalmente, considera las interrelaciones, interacciones e interdependencias, tiene niveles y elementos, es pluridisciplinario, trabaja por objetivos, tiene una visión dinámica de la realidad, por lo tanto el modelo presentado por los autores permite la comprensión del proceso de capacitación y formación como un todo conexo e integrado. En este sentido el modelo contribuye a fortalecer las competencias personales y sociales de los beneficiados, ayuda a una adecuada gestión del conocimiento, como lo manifiesta Pantoja y Salazar (2020), se logra cambios positivos en las actitudes y aptitudes, incrementando la innovación y productividad en las organizaciones (p.49).

Como se ha venido anotando, el IAFA adopta su formación desde diversos enfoques y uno de ellos es el de sistemas, el cual permite no solo ver las particularidades de las personas sino ampliar el conocimiento desde el macrosistema como un todo que va a influir en este modelo educativo y que la información pueda estar actualizándose constantemente.

Aquí las personas que se capacitan y las que fungen como facilitadores de la capacitación, se transforman ante los procesos de aprendizaje y a su vez transformaran sus contextos y espacios de atención.

Desde esta perspectiva para IAFA adoptar el modelo sistémico permite no solo ver las particularidades de las personas sino ampliar el conocimiento desde el macrosistema como un todo que va a influir en este modelo educativo y que la información pueda estar actualizándose constantemente.

3.3.5. Enfoque humanista de la educación

Como lo indica Amaro (2023), “el precursor del enfoque humanista en la educación es Miguel Montaigne, filósofo francés quien concibió la educación como un proceso dirigido a formar hombres mejores, libres de prejuicios sociales y falsos orgullos, y no sólo hombres llenos de conocimientos” (p. 3).

Según este filósofo la educación debe estar compuesta por valores como la libertad de prejuicios, el pensamiento crítico y reflexivo, la formación de personas mejores y no solo el conocer y llenarse de conocimientos.

Señala Rojas et al. (2020) respecto de la pedagogía humanista que:

para que esta se desarrolle, es necesario la conformación de la educación para el ser humano, donde se involucre un curriculum integral promoviendo saberes teóricos, prácticos, dialogicidad, autoconocimiento. A su vez, se requiere el mejoramiento continuo del docente para que exista una visión académica más horizontal y reduzca al máximo la verticalidad autoritaria impuesta por muchos educadores (p. 259).

Desde este posicionamiento los procesos de capacitación también deberán de partir de las condiciones particulares de las personas, de las características de la atención que brinda, de los grupos poblacionales a los cuales se dirige, entre otros aspectos que resultan relevantes para facilitar los procesos de aprendizaje.

La educación humanista permite integrar la condición de la persona en los procesos de aprendizaje, darle un rol activo a este y sobre todo fundamentar la visión de una planificación didáctica basada en el cumplimiento de objetivos que trasciendan el desarrollo de conocimientos, sino que también aporten y transformen las otras áreas que en él interactúan como lo son explorar sus creencias, sus compromisos éticos, su visión e mundo y su quehacer profesional particular.

En este sentido, IAFA integra en el modelo educativo el enfoque humanista de la educación para que estos procesos se basen en el respeto, la inclusividad, la desmitificación de la persona consumidora, condiciones de vida que son esenciales, y que se reconozca que la persona es capaz de hacer cambios, de ser protagonista de su propio aprendizaje.



IV. CAPÍTULO

Modelo educativo

El Modelo Educativo Holístico, que se presenta tiene como principal propósito transformar la experiencia de aprendizaje, nutriendo el potencial de cada persona participante, para que alcance su mejor desarrollo en el ámbito académico. A continuación, se describen sus principales elementos.

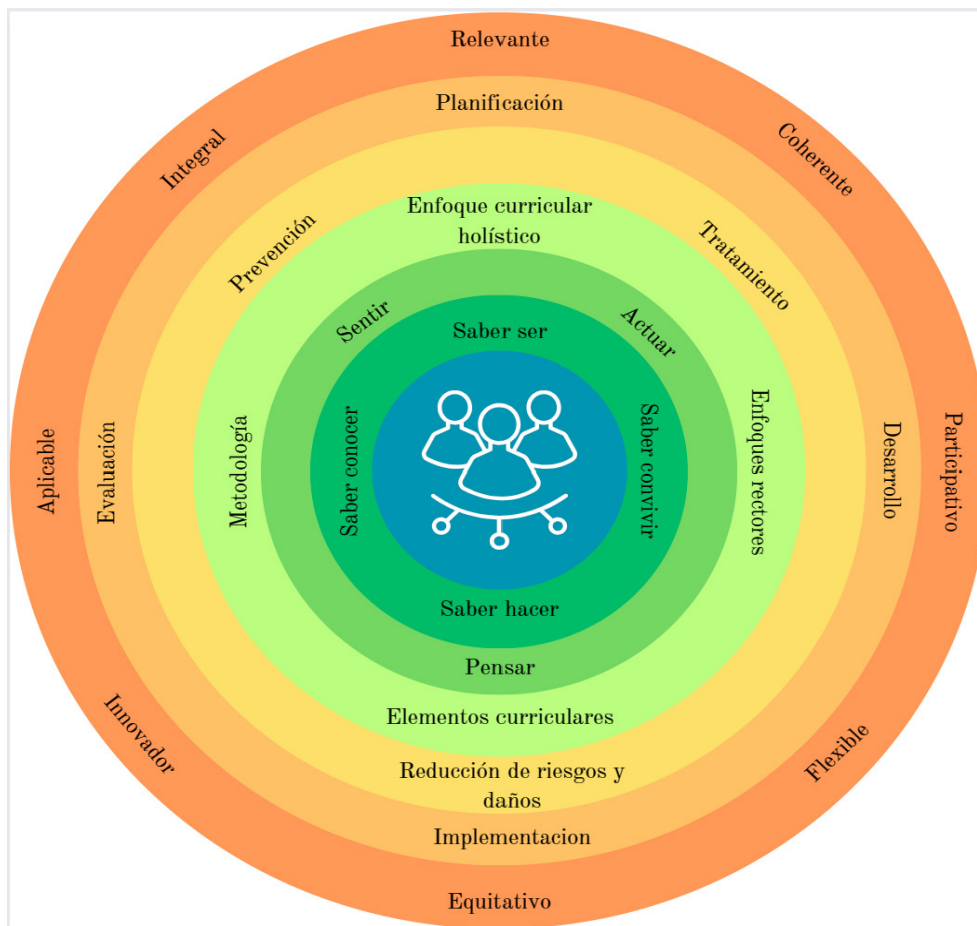
4.1. Modelo Educativo Holístico

En concordancia con la siguiente figura, las relaciones que se dan dentro del “Modelo Educativo IAFA”, se fundamenta en los siguientes aspectos: las personas son el centro de los procesos de formación, los saberes fundamentales representan los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, la posición epistemológica que evidencia todos los componentes que interactúan en una persona, la evaluación holística que permite visualizar de manera integral proceso de

evaluación y finalmente las áreas de intervención que inciden en los servicios del IAFA. Y desde esta visión el modelo educativo debe ser flexible, innovador, integral y coherente entre otros.

Cada uno de los elementos que conforman el esquema de este modelo educativo están estrechamente vinculados y se nutren de cada uno de los procesos que se ejecutan en un orden lógico para lograr los resultados deseados, la utilización de recursos, tiempo, compromiso, y está destinado a contribuir al avance hacia el objetivo final. Con esto se quiere decir que, si se desea una capacitación exitosa y significativa, no se puede obviar ningún elemento del modelo.

Figura 4. Esquema Modelo Educativo Holístico



Fuente: Elaboración propia, IAFA. 2023

4.2. Enfoque curricular holístico

El enfoque curricular holístico se fundamenta en la transmisión integrada y participativa de información, destacando la importancia del ser humano en su totalidad, abarcando aspectos cognitivos, emocionales, físicos, sociales y espirituales. En él se destaca la necesidad de integrar todos los aspectos internos y externos que influyen en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En este sentido, la enseñanza holista considera el paradigma de complejidad que exalta el reunir, sin dejar de distinguir. Se trata entonces de reunir, contextualizar, globalizar, pero reconociendo lo singular y lo concreto.

Para Weaver (1990, citado por Acosta y Hernández, 2003):

el aprendizaje holista es una filosofía y no un enfoque tampoco es una técnica, procedimiento o método, sino una concepción pedagógica, es decir, una manera de concebir el proceso de enseñanza aprendizaje. Se diseña, ejecuta y controla un aprendizaje significativo, funcional, relevante, contextualizado, interactivo, formativo, personal y social (p.2).

La enseñanza en este enfoque es un proceso dialéctico, impulsando la transformación de pensamientos y creencias de las personas participantes. El aprendizaje es más que la

acumulación de contenidos, es una transformación impulsada por la información que moviliza esquemas mentales preexistentes (Pérez 1993, citado por Mora, 2011).

En el enfoque holístico, se busca la integración de objetivos, contenidos y metodologías, con una evaluación continua que refleje la relación entre estos elementos. La evaluación formativa brinda retroalimentación constante, permitiendo a los participantes medir su progreso y áreas de mejora.

Dentro de la perspectiva de D' Ambrosio (1982 citado por Mora, 2011) resalta la unicidad del ser humano, incluyendo su autoconciencia y capacidad creativa, además de la importancia de la crítica y las acciones fundamentales en la educación. El enfoque curricular holístico promueve la integración de contenidos para comprender cómo se relacionan con la vida diaria. Se fomenta la reflexión, autoconocimiento y trabajo colaborativo, utilizando estrategias que facilitan discusiones, presentaciones e investigaciones para el intercambio de saberes (p.147).

Aunado a ello, este enfoque curricular holístico se enriquece con los principios del constructivismo y el socioconstructivismo para promover un aprendizaje profundo y significativo. El constructivismo enfatiza que el conocimiento se construye activamente a través de la interacción con la información y las experiencias previas. Se valora el aprendizaje experiencial, la reflexión y la conexión con situaciones de la vida real, permitiendo que las personas sean participantes activos en su propio proceso de aprendizaje, promoviendo la reflexión, la transformación y la interacción social para un verdadero aprendizaje. El constructivismo y socioconstructivismo aportan dinamismo y participación al proceso de

capacitación, poniendo el foco en la persona y valorando la diversidad de perspectivas.

La UNED (2017b), expone que, en principio, el socioconstructivismo tiene una visión constructivista, e indica:

El Socioconstructivismo sitúa al sujeto en el centro de la visión, porque reconoce que los conocimientos están hechos por y para los humanos. De este modo, cuando diseñamos espacios de aprendizaje, primero debemos reflexionar acerca del lugar que ocupa la persona aprendiente en la experiencia de aprendizaje, su papel y su motivación, la manera cómo se acercará a los objetos de aprendizaje, qué debe darse para promover una participación activa y otros principios fundamentales que requiere esta modalidad (párr. 2).

Por otro lado, el socioconstructivismo subraya la importancia de la interacción social y cultural en la construcción del conocimiento. Considera que el aprendizaje es un proceso social en el cual las personas aprenden a través de la interacción con otros. Este enfoque pone énfasis en la colaboración y el diálogo entre los participantes, permitiendo la construcción conjunta de significados y conocimientos a través de la interacción. Según Díaz-Barriga (2023):

En contraste a la tradición de educar para la recepción de conocimientos acabados, el reto del socioconstructivismo radica en que pretende formar un estudiante dotado de agencialidad, en el sentido de promover la autonomía y la autodirección, de manera tal que pueda tomar decisiones respecto a su proyecto de vida y apropiarse de una inteligencia colectiva y distribuida socialmente (Loveless & Williamson, 2017).

Dados los roles de los principales actores del currículo, agentes educativos y aprendientes, desde esta mirada se espera que predomine una pedagogía interaccionista, un currículo flexible, un sujeto cada vez más autónomo, y autodirigido que define trayectorias personales de aprendizaje, en las que se conjugan no sólo experiencias propias de la vida en las instituciones escolares, sino cotidianas, políticas, recreativas o laborales (p.178).

Al integrar el constructivismo y el socioconstructivismo en el enfoque holístico, se fomenta la participación activa de los s personas, la reflexión sobre experiencias previas y la construcción colectiva del conocimiento. Se valora la diversidad de perspectivas y se promueve un aprendizaje contextualizado y aplicable en situaciones reales. El papel de la persona facilitadora es fundamental para guiar y mediar el proceso de aprendizaje, creando un ambiente que favorezca la interacción y la colaboración entre los y las personas.

Se concluye que el desarrollo integral de la persona valora tanto la construcción individual como la colaborativa del conocimiento, en línea con los **pilares de aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.**

Tomando en cuenta todo lo anteriormente expuesto sobre el enfoque holista, en el IAFA se tomarán en consideración los siguientes puntos para realizar las actividades de capacitación:

1. Es fundamental el reconocimiento de todos los planos del ser humano, de modo que se cree en los espacios de capacitación un ambiente de calidez y apoyo que permita a las personas participantes la expresión de sus emociones y el desarrollo integral

desde sus diferentes planos.

2. Debe brindarse una perspectiva integradora, explicando el objetivo general de la capacitación para luego enfocarse en la distinción de cada tema o contenido, asegurando así que las personas participantes tengan una visión complementaria de cada tema que conforma la actividad.
3. Debe tomar en cuenta los conocimientos previos que tiene la persona participante, establecer un vínculo entre la experiencia y lo que ya se conoce, con los nuevos conocimientos y habilidades que se van a adquirir, de modo que se promueva la motivación pues adquiere mayor relevancia el proceso de capacitación. La población meta de los procesos de capacitación externa que brinda el IAFA se compone de personas adultas que están involucrados o relacionados con actividades propias de la reducción de la demanda del consumo de sustancias psicoactivas por lo que, en su mayoría, ya tienen o han obtenido en algún momento conocimientos sobre el tema, este será la base para incrementar la motivación ante el aprendizaje de nuevas estrategias y habilidades que respondan a las necesidades y retos que su trabajo cotidiano les plantea.
4. Se promoverá la participación activa de las personas en el proceso de aprendizaje de modo que se pueden utilizar estrategias que faciliten las discusiones grupales, las presentaciones, las investigaciones y todo lo que permita el intercambio de saberes entre la persona facilitadora y los participantes.
5. Se debe brindar un contexto real sobre el cual se desarrolla el proceso de aprendizaje,

es importante que los participantes conozcan cuál es la situación internacional y nacional sobre el consumo de sustancias psicoactivas, cómo a través del tiempo se ha visualizado el fenómeno del consumo de sustancias psicoactivas y cómo se han formado las creencias de cada uno desde esa realidad vivida.

6. Se deben tomar en cuenta las diferencias en los participantes en cuanto a los estilos del aprendizaje y las inteligencias múltiples proporcionando experiencias vivenciales y materiales audiovisuales que estimulen o favorezcan las diferentes formas de aprender.
7. La evaluación formativa debe integrarse continuamente durante el proceso de capacitación de modo que las personas participantes logren obtener retroalimentación oportuna y constructiva sobre su proceso de aprendizaje, identificando tanto su progreso como sus áreas de mejora. La evaluación además debe estar en coherencia con los objetivos que se enfocan en el desarrollo integral individual.

4.3 Objetivos de la implementación del modelo

- ▶ Implementar procesos de capacitación mediante el uso de metodologías participativas y colaborativas que permitan el desarrollo integral de las personas participantes para la ejecución de estrategias de reducción de la demanda del uso de sustancias psicoactivas.

- ▶ Orientar el desarrollo de procesos de capacitación estandarizados y centrados en las necesidades de las

personas usuarias, para contribuir a la sociedad costarricense en la atención de la reducción de la demanda del consumo de sustancias psicoactivas, mediante acciones eficientes en los servicios de atención en prevención, tratamiento, reducción de riesgos y daños del consumo de sustancias psicoactivas.

- ▶ Fortalecer los procesos de capacitación institucional mediante el desarrollo de evaluaciones periódicas, que permitan analizar la efectividad y eficiencia de estos servicios y la aplicabilidad del modelo educativo para el mejoramiento de los procesos de aprendizaje, y su respectiva oferta.

4.4 Pilares

La educación holística es una filosofía educacional que tiene como premisa que toda persona encuentre su identidad, significado y sentido de vida, a través de nexos con la comunidad, el mundo natural que lo rodea. De ahí, que es tan importante los pilares del modelo como son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. vivir juntos, aprender a ser.

Figura 5. Pilares del modelo



Fuente: Elaboración propia, IAFA. 2023.

Estos pilares fueron propuestos por la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI de la UNESCO en su informe “La educación encierra un tesoro” de 1996. Cada pilar refleja una dimensión clave del desarrollo humano integral y busca promover una educación equilibrada y significativa. Estos pilares son fundamentales en el modelo Educativo Holístico, cada uno hace referencia a:

- **Aprender a Conocer:** Este pilar enfatiza el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, capacidad de búsqueda y análisis de información, así como la comprensión profunda y significativa de diversos conocimientos. Se trata de fomentar la curiosidad intelectual, el pensamiento autónomo y la capacidad de aprender a lo largo de la vida.
- **Aprender a Hacer:** Aquí se pone énfasis en la aplicación práctica del conocimiento adquirido. Aprender a hacer implica la adquisición de habilidades y competencias prácticas que permitan a las personas enfrentar desafíos del mundo real, resolver problemas y contribuir de manera efectiva a la sociedad y al entorno laboral.

Aprender a Vivir Juntos: Este pilar se centra en la promoción de valores de convivencia, tolerancia, empatía y respeto mutuo. Aprender a vivir juntos implica la comprensión de la diversidad cultural, la habilidad para trabajar en equipo y la construcción de una sociedad más inclusiva y armoniosa.

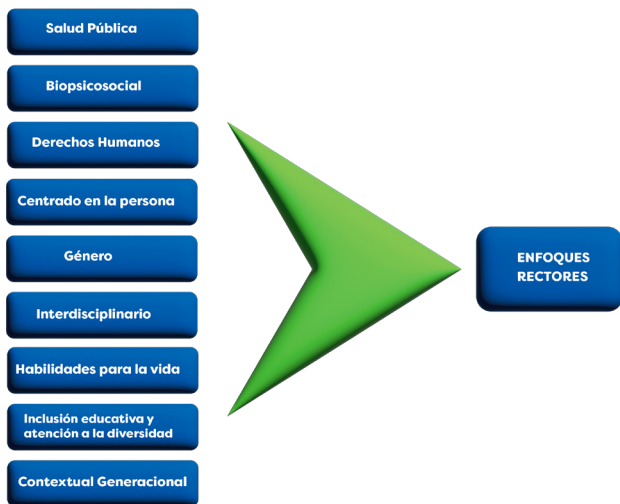
- **Aprender a Ser:** Este último pilar subraya el desarrollo integral de la persona en todas sus dimensiones: emocional, social, intelectual y espiritual. Aprender a ser se refiere a la formación de personas autónomas, reflexivas y capaces de tomar decisiones informadas sobre su vida y su desarrollo personal.

Estos cuatro pilares se interconectan y se integran para brindar una experiencia educativa completa y enriquecedora que promueve el crecimiento y desarrollo integral a las personas participantes. Cada uno de estos pilares marcarán la ruta de las capacitaciones, pues contribuye a la formación de personas capaces de enfrentar los desafíos de manera holística y ecuánime.

4.5. Enfoques rectores que sustentan el modelo Educativo

Desde el IAFA y a partir de la visión multifactorial del fenómeno de consumo de sustancias psicoactivas, resulta necesario incluir en los procesos de capacitación enfoques rectores que enriquezcan y contextualicen cada uno de los temas a desarrollar en la propuesta educativa. Por tanto y de acuerdo con la particularidad de cada uno, se han determinado los siguientes:

Figura 6. Enfoques rectores



Fuente: Elaboración propia, IAFA. 2023.

4.5.1. Enfoque de Salud Pública

El enfoque de salud pública busca promover la salud y el bienestar de todas las personas y sus comunidades, mediante el empoderamiento y la intervención en las diferentes áreas vitales. Según la CICAD-OEA (2014):

el consumo de sustancias psicoactivas desde este enfoque debe ser visto como una enfermedad que debe ser abordada desde tres pilares: 1) el conocimiento de

ésta, sus implicaciones y manifestaciones, 2) el desarrollo de intervenciones desde la evidencia científica, cuya selección considere diferentes grupos poblacionales, que va desde las personas que no consumen hasta aquellas que se encuentran en un proceso de reinserción, sus condiciones y contextos particulares y, 3) la evaluación de las intervenciones, programas y proyectos (p.8)

Así, desde este enfoque los procesos de capacitación deben promover temas que aborden la mejora de la salud de las personas, mediante el conocimiento de la problemática de consumo de sustancias psicoactivas, el establecimiento de teorías y buenas prácticas basadas en evidencia, así como facilitar el análisis para la definición de mejoras o ajustes de los servicios que se ofrecen.

4.5.2 Enfoque biopsicosocial

El modelo biopsicosocial determina que la salud o la enfermedad se debe entender considerando aspectos biológicos, psicológicos y aspectos sociales. Este modelo se aleja del enfoque médico y adopta una visión más integral del ser humano. Para dicho modelo, la multifactorialidad y la causalidad circular de los factores se influyen mutuamente para dar lugar a una situación concreta.

El componente biológico del modelo biopsicosocial busca entender cómo la causa de la adicción se deriva del funcionamiento del organismo. El componente psicológico encuentra causas psicológicas, como la falta de autocontrol, confusión emocional, y los pensamientos negativos, entre otras. El aspecto social investiga cómo los diferentes factores sociales, como el nivel socioeconómico, la cultura, la pobreza,

la tecnología y la religión, pueden influir en las conductas adictivas (Asociación Proyecto Hombre, 2015, p.8).

Desde la capacitación se debe evidenciar la multifactorialidad y causalidad circular de elementos que intervienen en la prevención, tratamiento y la reducción de riesgos y daños del consumo de sustancias psicoactivas, vistos todos ellos como concomitantes de las situaciones particulares que deben enfrentar las personas usuarias de los diferentes servicios.

4.5.3 Enfoque de Derechos Humanos

El IAFA como ente rector del fenómeno de uso de sustancias psicoactivas promueve los derechos humanos en todos los niveles de intervención, considerando a la salud como un derecho humano. El enfoque de derechos humanos en la atención del fenómeno implica reconocer y garantizar una salud integral, asegurando la disponibilidad, el acceso a servicios de calidad, tanto de la prevención, tratamiento y reducción de riesgos y daños.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006) indica que: “su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo”. (p.15).

Desde la capacitación, IAFA deberá promover que las personas que brindan servicios asociados con la reducción de la demanda tomen en cuenta dentro de sus prácticas el respeto, la protección, además, de garantizar y promover los derechos de las personas.

Es importante también considerar a las personas protagonistas de su desarrollo y, por lo tanto, de su propio proceso de cambio, que se empoderen y generen estrategias para facilitar el acceso a los servicios de prevención, tratamiento y reducción de riesgos y daños.

4.5.4. Enfoque Centrado en la Persona

Desde este enfoque se reconoce a la persona como protagonista en cualquier intervención, considera la dignidad de la persona como valor central, cree firmemente en la capacidad de las personas para la toma de decisiones (autodeterminación), la autorrealización, y en el potencial para su desarrollo personal. Para Giménez (2012), la atención centrada en la persona:

establece una colaboración entre profesionales, personas y sus familias (si procede) para garantizar que las decisiones respeten las necesidades y preferencias del paciente y que los pacientes tengan la educación y el apoyo que necesiten para tomar decisiones y participar en su atención (p.7).

De acuerdo con este enfoque, los procesos de capacitación deben fortalecer que los servicios de atención y ejecución de programas promuevan la autodeterminación y desarrollo de las personas usuarias. Además, que estas reciban la información y el apoyo que necesitan para resolver las diferentes situaciones que enfrentan, además de promover en las intervenciones la participación de sus recursos de apoyo y de la comunidad.

4.5.5. Enfoque de género

De acuerdo a Mideplan Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Área de Evaluación y Seguimiento (2017):

El enfoque de género refiere a observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad. La incorporación de este enfoque ha surgido de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia y equidad y, por consiguiente, en las labores de diseñar, implementar, evaluar políticas e intervenciones públicas, valorar buenas prácticas y obtener aprendizajes. Por un lado, procura controlar los posibles efectos e impactos adversos derivados de las intervenciones y cuidar de no incurrir en discriminación por razón de género y, por otro, a promover la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos (p. 6).

Cualquier acción desde el ámbito educativo, la prevención o la atención de personas con uso de sustancias psicoactivas debe considerar las particularidades y necesidades propias de las personas, esto por cuanto el género condiciona de manera importante la salud y la relación con el consumo de sustancias psicoactivas, por lo que toda acción debe garantizar la igualdad y la equidad para las mujeres.

Desde los procesos de capacitación se deben evidenciar, de acuerdo con las temáticas a abordar,

los ajustes y particularidades que existen en la prevención, tratamiento y la reducción de riesgos y daños para los hombres y las mujeres, y reducir con ello la discriminación, promoviendo la accesibilidad de los servicios de acuerdo con las necesidades existentes para los mismos.

4.5.6. Habilidades para la vida

Según Mantilla (2001) "las Habilidades para la Vida son definidas como el "grupo de competencias psicosociales y destrezas interpersonales las cuales pueden orientarse hacia acciones personales, interpersonales y aquellas necesarias para transformar el entorno de manera que sea propicio para la salud" (p.8).

Con el desarrollo de las habilidades para la vida se busca (IAFA, 2011):

- Fortalecer la capacidad de las personas para enfrentar dificultades, fomentar y estimular el desarrollo de cualidades positivas.
- Formar mujeres y hombres críticos, solidarios, autónomos, respetuosos, tolerantes, conscientes de la realidad que los rodea y comprometidos con su transformación.
- Promocionar el desarrollo personal y social, la protección de los derechos humanos y la prevención de problemas sociales y de salud (p.130).

Desde IAFA en los últimos 20 años el enfoque de las habilidades para la vida ha permitido enriquecer todas las esferas de acción en la atención de la demanda del consumo de sustancias psicoactivas. Por lo que, desde la capacitación también se promoverá su uso para

el fortalecimiento de la atención centrada en la persona, el respeto de los derechos humanos, el enfoque de inclusión educativa, las diferencias generacionales y de género, la restauración de las áreas vitales, entre otros. generacionales y de género, la restauración de las áreas vitales, entre otros.

4.5.7. Enfoque de inclusión educativa y atención a la diversidad

Debido a la diversidad de la población usuaria de los servicios de capacitación, es necesario integrar en este proceso el enfoque de inclusión y de atención a la diversidad, para que las personas participantes puedan desarrollarse de manera activa y participativa. Por lo que se parte de la idea, “de que incluir es el dejar participar y decidir a quienes no han sido tomados en cuenta” (Ramírez, 2017, p. 215).

Este enfoque plantea que la diversidad es una práctica en donde las personas con “diferencias” son tratados con igualdad y equidad, de modo que, la educación inclusiva trata de acoger a todas las personas sin distinción con el objetivo de impartirles conocimientos, en este sentido, la educación inclusiva se centra en fomentar la participación independientemente de sus niveles y características, haciendo uso de estrategias convenientes según su condición.

Así, este enfoque será aplicado en los procesos de capacitación mediante la ejecución de ajustes metodológicos de acuerdo con las necesidades de las personas asistentes partiendo de la existencia de: condiciones de discapacidad en cuanto a visión o audición, necesidades educativas diferenciales, diferentes niveles educativos, profesiones, entre otros. La persona facilitadora deberá conocer las

particularidades de las personas participantes con el fin de ajustar la mediación pedagógica a las condiciones requeridas.

4.5.8. Enfoque de pedagogía contextual y generacional

Desde IAFA cada oferta de capacitación y su respectiva metodología se centrará en un análisis del contexto laboral, educativo, geográfico, profesional, así como de las condiciones y características particulares del ciclo vital de cada una de las personas asistentes, esto con el fin de que los procesos educativos ejecutados permitan la identificación y el aprendizaje significativo, así como la transformación y la ejecución de actividades para la reducción de la demanda.

El principal aporte de este modelo es que el objetivo esencial no es estudiar y aprender contenidos dentro de las cuatro paredes del aula, sino valerse de los problemas y necesidades del entorno para comprender a la luz de la ciencia y actuar sobre ellos para buscar alternativas de solución (Méndez, 2023, p.23).

Con la aplicación de este modelo en las capacitaciones, las actividades y la didáctica deberán de llevar al usuario a la reflexión y el aprendizaje desde su contexto y etapa vital particular, un ejemplo de estrategia desde este enfoque podría ser el trabajo en equipo y la realimentación de pares que favorece el aprendizaje.

4.5.9. Enfoque Interdisciplinario

La visión holística e integral de los procesos de capacitación sugiere incluir un enfoque interdisciplinario que permita presentar a las personas participantes los diferentes aportes

de las disciplinas en la atención del consumo de sustancias psicoactivas.

La interdisciplinariedad según Van del Linde (2007, citado por Carvajal 2010) “puede verse como una estrategia pedagógica que implica la interacción de varias disciplinas, entendida como el diálogo y la colaboración de éstas para lograr la meta de un nuevo conocimiento”. (p.4).

Por su parte Ackerman (1988, citado por Carvajal, 2010), plantea que la interdisciplinariedad ofrece los siguientes beneficios en los procesos de capacitación: “Contribuye a generar pensamiento flexible, desarrolla habilidad cognitiva de alto orden, mejora habilidades de aprendizaje, facilita mejor entendimiento de las fortalezas y limitaciones de las disciplinas, incrementa la habilidad de acceder al conocimiento adquirido y mejora habilidades para integrar contextos disímiles”. (p.6).

De esta manera, retomar este enfoque rector dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje posiciona en las ofertas educativas, la visión de la intervención desde un modelo multifactorial rescata la relevancia de todos los actores y profesiones en su atención, así como ofrece desde las diversas ciencias modelos explicativos para fortalecer las estrategias de reducción de la demanda del consumo de sustancias psicoactivas.

4.6 Elementos curriculares holísticos

En el diseño curricular holístico, se ponen en práctica una serie de elementos interconectados que convergen para cultivar un aprendizaje integral y significativo. Estos componentes abarcan desde la formulación de objetivos que engloban diversas dimensiones del desarrollo de las personas,

hasta la selección de contenidos que entrelazan disciplinas y conectan el conocimiento con la realidad de la persona. Mediante estrategias de enseñanza activas, se promueve el pensamiento crítico y la construcción del saber, enriqueciendo la experiencia de aprendizaje.

La evaluación adquiere una dimensión global, abarcando tanto logros académicos como habilidades socioemocionales, creativas y resolutorias. Un ambiente inclusivo y colaborativo se fomenta, al tiempo que se aprovecha una amplia gama de recursos educativos, tradicionales y tecnológicos, para enriquecer la experiencia educativa. La evaluación formativa, constante y orientada al desarrollo, cierra el círculo, brindando retroalimentación continua y adaptando la enseñanza para nutrir el crecimiento integral de las personas participantes.

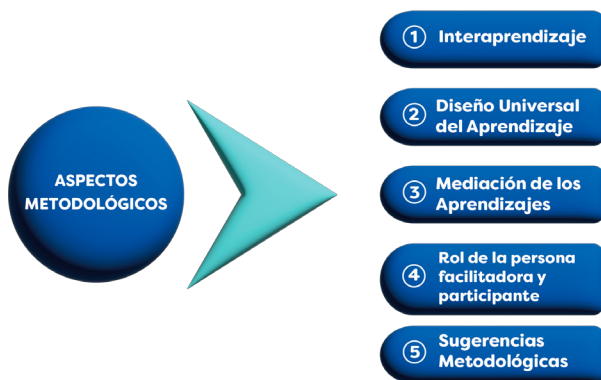
En conjunto, estos elementos forman un enfoque curricular que busca no solo transmitir información, sino también cultivar seres humanos competentes, empáticos y reflexivos en todos los aspectos de su vida.

- ▶ **Objetivos holísticos:** Establecer objetivos que abarquen diferentes aspectos del desarrollo de la persona, considerando su crecimiento cognitivo, emocional, social y físico.
- ▶ **Contenidos holísticos:** Seleccionar contenidos que permitan integrar diferentes áreas o disciplinas, buscando conexiones significativas y relacionando los conocimientos con la realidad y la experiencia de las personas que participan en los procesos de formación.
- ▶ **Estrategias de enseñanza:** Promover la participación activa del grupo de participantes, fomentando el pensamiento

crítico, la reflexión y la construcción colectiva del conocimiento desde una metodología activa y participativa.

- ▶ **Evaluación holística:** Implementar la evaluación de manera continua y formativa, brindando retroalimentación constante y utilizando la información para adaptar los procesos de capacitación, según requerimientos y necesidades de los usuarios.
- ▶ **Ambiente de aprendizaje inclusivo:** Crear un ambiente de aprendizaje que fomente la inclusión, el respeto, la diversidad y la colaboración entre las personas participantes, promoviendo el desarrollo integral de uno.
- ▶ **Recursos educativos diversos:** Utilizar una amplia variedad de recursos educativos, tanto tradicionales como tecnológicos, que permitan enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje desde diferentes perspectivas y estimulen la participación activa.

Figura 7. Aspectos metodológicos



Fuente: Elaboración propia, IAFA. 2023

4.7 Aspectos metodológicos del enfoque holístico

A continuación, se presenta los diferentes aspectos metodológicos considerados para abordar los procesos de capacitación. Los cuales van a permitir profundizar en los diferentes conocimientos que forman parte de la oferta de capacitación del IAFA.

4.7.1 Interaprendizaje

El aprendizaje se concibe como un proceso educativo permanente donde todo es relevante, porque la tarea es buscar nuevos significados, nuevos sentidos a los problemas. Se busca la participación individual y grupal del conocimiento, así como la construcción de actitudes críticas y temáticas frente a los diversos problemas, que facilite la ruptura de valores y prejuicios que obstaculizan el trabajo para su atención.

En esencia, la metodología participativa es democrática porque busca generar la plena participación de todas las personas. Se deben promover relaciones horizontales entre la persona facilitadora y participantes, se busca que la intervención se exprese mediante una actitud consciente, responsable y libre. Desde este enfoque metodológico se toma el aprendizaje como una vivencia que estimule la construcción de conocimientos por medio del intercambio de experiencias, es decir, aprender entre todos y todas las personas, por esta razón se le denomina interaprendizaje. Por lo tanto, los principios pedagógicos son:

- Todas las personas saben, tienen una experiencia de vida y brindar espacios para expresar pensamientos y sentimientos.

- Permite analizar y reflexionar diversas situaciones.
- Es una tarea colaborativa y de equipo.
- Se construye revisando la propia historia de vida.
- Es un espacio para el descubrimiento y el enriquecimiento.
- Un proceso que promueve la crítica, la pregunta, la duda.
- Espacio para resignificar, desmontar lo aprendido, crear nuevos sentidos.
- Estimula la formación de protagonistas del proceso de aprender.
- Construye espacios de acompañamiento común y promueve el convivir.

La metodología participativa plantea que en los procesos de interaprendizaje participativos y vivenciales se articulen en forma integral tres grandes momentos:

Sentir: Corresponde a la expresión de sentimientos y pensamientos, este momento corresponde, dentro de la metodología participativa, a partir de la práctica, de la experiencia y conocimientos adquiridos por las personas en su diario vivir.

Pensar: Conlleva la teorización y la conceptualización sobre aspectos básicos de las competencias y otros, desde la metodología participativa se promueve la producción colectiva de conocimientos.

Actuar: Promover el mejoramiento o el cambio en la vida de las personas participantes, mediante el compromiso social e individual puesto en práctica.

A manera de síntesis, el interaprendizaje es la experiencia pedagógica que permite superar el aislamiento que genera la distancia y favorece el surgimiento de los valores en las personas, tales como: autorrealización, logro intelectual, autoestima, y la pertinencia. La misma, potencia las capacidades humanas para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo. Según, Martínez et.al. (2013) el Interaprendizaje es una acción de interactuar de una manera dinámica por lo menos de dos personas con la finalidad de apoyarse de manera positiva para mejorar sus capacidades y en consecuencia sus productos de aprendizaje.

4.7.2. Diseño Universal para el aprendizaje

El Diseño Universal del Aprendizaje (DUA), es un enfoque de enseñanza- aprendizaje que permite a todas las personas participantes ser incluidas y que puedan desarrollarse de manera integral.

El DUA en palabras de Harman (2011, mencionado por Vázquez, 2017), puede visualizarse como una nueva forma de pensar la educación de manera que desde la planificación y dentro de un concepto flexible de currículo pueda ser más accesible y el aprendizaje más significativo eliminando barreras. (Universidad Estatal a Distancia, 2018, p.2).

Figura 8. Metodología del Interaprendizaje



Fuente: Elaboración propia, Iafa. 2023

En la puesta en práctica y para el diseño de las planificaciones didácticas de los procesos de capacitación, se deben tomar en **cuenta tres principios fundamentales del DUA** (Universidad Estatal a Distancia, 2018, p.03; Alba, 2019, p. 59).

1. **Participación:** se deben seleccionar estrategias que motiven y mantenga el interés de la persona participante. Algunos ejemplos aplicables son:

- Facilite el diálogo entre las personas.
- Brinde espacios para la toma de decisiones.
- Utilicen la gamificación.
- Haga que las personas se muevan y cambien de lugar en el espacio de la capacitación.
- Defina estrategias que permitan que la persona responda de acuerdo con su contexto.
- Analice con las personas participantes la importancia de los temas.
- Refuerce de manera positiva la participación de las personas asistentes.
- Promueva el trabajo en equipo
- Facilite un clima de calma y de apoyo para la adquisición del aprendizaje.
- Realice ejercicios de autoconocimiento, relajación, resolución de problemas, gestión emocional, entre otros.

2. **Representación:** se debe facilitar la información para que pueda ser accesible a todas las personas. No solo se debe hacer uso de medios visuales sino también escritos. Algunas recomendaciones para el desarrollo de este principio en los procesos de capacitación son:

- Genere actividades que permitan la representación de los temas desde diversas formas de expresión como

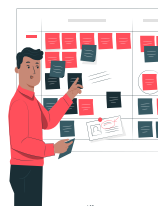
por ejemplo simulaciones, uso de la corporalidad, el canto u otras.

- Cuando se hace uso de gráficos, mapas, dibujos es importante también describirlos en palabras para asegurarse que se facilita la comprensión de éstos.
- Aclare siempre términos.
- Facilite el uso de glosarios definidos por las personas participantes u otras estrategias.

3. **Acción y expresión:** se deben incluir las actividades que permitan que la persona seleccione la manera en la que mejor se sienta cómoda para participar y expresar emociones, ya sea por medio de un dibujo, la participación en el chat o el uso de conversatorios. Para asegurarse de facilitar este principio, brinde más de una manera para que ésta sea incluida en las actividades.

Figura 9. Principios del Diseño Universal del Aprendizaje (DUA)

DUA Procesos



Participación: se deben seleccionar estrategias que motiven y mantenga el interés de la persona participante.



Representación: se debe facilitar la información para que pueda ser accesible a todas las personas. No solo se debe hacer uso de medios visuales sino también escritos.



Acción y expresión: se deben incluir las actividades que permitan que la persona seleccione la manera en la que mejor se sienta cómoda para participar y expresar emociones.

Fuente: Elaboración propia, IAFA. 2023

Para el IAFA, el uso de este enfoque en el modelo educativo permitirá direccionar que las estrategias, temas y recursos de apoyo de los procesos de capacitación utilizados sean inclusivos, comprensibles y adaptados a las fortalezas y necesidades de las personas participantes.

4.7.3 Mediación de los aprendizajes

La mediación de aprendizajes toma en cuenta tres elementos: 1) la información a ser transmitida, 2) una persona conocedora de la información que esté dispuesta a transmitirla y 3) otra persona que necesite recibirla, y que al recibirla construya un nuevo concepto o conocimiento.

Escobar (2011, citado por Segura, 2021) la define como: “un proceso de interacción pedagógica; social, dialógico, lúdico, consciente, intencional, sistemático, destinado a generar experiencias de ‘buen aprendizaje’, que al tiempo que transmita conocimientos, posibilite el desarrollo de las potencialidades humanas en el ser, hacer, conocer y convivir” (p. 70).

La mediación de aprendizajes; proceso descrito en esta definición, requiere del buen desempeño de la persona que media el aprendizaje. Según plantea Parra (2014) su rol como mediador consiste en apoyar y dar guía para que la persona estudiante logre organizar y desarrollar los procesos de pensamiento (p. 159).

Retomando estas definiciones que hacen referencia a la mediación, queda claro que, aunque la persona mediadora no tiene el papel protagónico del aprendizaje, si recae sobre ella la corresponsabilidad de guiar y facilitar a la persona participante el proceso de aprendizaje, promoviendo la reflexión y haciendo

uso de estrategias que lleven la construcción del conocimiento. Parra (2014) lo expresa mencionando que, “El alumno aprende en la medida que el docente promueva aprendizaje significativo a partir de espacios de reflexión y del uso de estrategias que permitan la construcción del conocimiento.” (p. 160). Según esta concepción sin mediación difícilmente se consolida la motivación suficiente para llevar a la persona estudiante a construir su propio conocimiento.

La mediación genera un proceso de interacción, entre la persona facilitadora, la persona participante y la información que une a ambas partes. Desde el modelo educativo del IAFA esa mediación debe potencializar el desarrollo de las capacidades humanas en el ser, hacer, conocer y convivir.

Según lo describe Segura (2021) existe tres criterios de la mediación:

El primero de los criterios es el de Mediación de la intencionalidad y reciprocidad, a través del cual el docente debe estar consciente del propósito final del proceso pedagógico que desarrolla y, como mediador, debe dar a conocer este propósito a sus estudiantes de manera que al tener conciencia del mismo estos se involucren logrando reciprocidad, mayor dedicación y atención a las tareas correspondientes.

El segundo de los criterios, identificado como Mediación del significado, el cual se refiere a los contenidos y actividades que el mediador debe presentar de forma que tengan sentido desde las realidades de los estudiantes, potenciando el razonamiento y el aprendizaje significativo.

El tercero de los criterios de mediación universales es el de trascendencia. El

mediador debe guiar al estudiante para que sus expectativas trasciendan más allá de la singularidad de la situación específica estudiada y se genere en él, nuevas inquietudes que lo induzcan a extrapolar los conocimientos adquiridos y buscar nuevos significados (p. 71).

Según lo resalta el autor, además de los dos criterios mencionados también para la mediación se deben tomar en cuenta dos momentos: 1) cuando la persona facilitadora inicia la discusión. 2) luego de iniciada la discusión el momento en el que las personas participantes tienen oportunidad de brindar sus aportes para aprender, como resultado los espacios de diálogo y reflexión grupal sean esenciales para integrar a los participantes y generar significados del aprendizaje, propiciando en las personas la motivación a aprender.

La mediación de los aprendizajes lleva a los procesos de aprendizajes significativos, a fortalecer la motivación, la participación y el establecimiento de aprendizajes integrales que hagan que esos espacios de capacitación sean relevantes para la persona participante.

4.7.4 Rol de las personas facilitadoras y participantes

Dentro de este modelo educativo basado en el enfoque holístico y la visión integral de las personas participantes, es necesario aclarar lo que se espera en el actuar de la persona facilitadora como de la persona participante, por lo que a continuación se define.

4.7.4.1 Rol de la persona facilitadora

El rol de la persona facilitadora es conducir procesos que faciliten el aprendizaje, promoviendo

la participación, la reflexión, mediante un ambiente propicio para la enseñanza- aprendizaje, donde las personas participantes puedan adquirir y apropiarse de conocimientos, habilidades y actitudes.

Entre algunos de los roles que puede ejercer se encuentran:

- ▶ Orientar y guiar a la persona participante a lo largo del proceso formativo, motiva, estimula y acompaña en el trabajo individual y grupal y realiza un seguimiento del desempeño.
- ▶ Brindar retroalimentación y apoyo individualizado: la persona facilitadora proporciona retroalimentación constructiva a las personas participantes, reconociendo sus fortalezas y áreas de mejora. También puede ofrecer apoyo individualizado a aquellos participantes que necesiten ayuda adicional para comprender o aplicar los conceptos adquiridos.
- ▶ Demostrar receptividad y criticidad para hacer un análisis de su contexto, asume compromiso y una participación activa, ejerce su rol con respeto y colaboración.
- ▶ Ser mediador y facilitador en el conocimiento, habilidad o práctica con las personas participantes que aprenden.
- ▶ Asumir compromiso social para hacer un trabajo efectivo en el medio donde se desarrolla y posee compromiso para hacer su trabajo desde la evidencia científica.
- ▶ En ocasiones, pueden surgir desafíos o conflictos durante las sesiones de facilitación. La persona facilitadora debe ser capaz de identificar y abordar estos problemas de manera constructiva, fomentando la comunicación empática y la resolución de conflictos.

4.7.4.2 Rol de la persona participante

Entre alguno de los roles que puede ejercer la persona participante se encuentran:

- Es el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, se le reconoce como aprendiz autónoma, con conocimientos previos y que construye aprendizajes significativos a partir de la relación que tiene con la persona facilitadora y con el resto del grupo. Hace uso de la investigación para reforzar los conocimientos adquiridos.
- Demostrar receptividad y criticidad para hacer un análisis de su contexto, asume compromiso y una participación proactiva en su proceso de aprendizaje, ejerce su rol con respeto y colaboración.
- Asumir compromiso social para hacer un trabajo efectivo en el medio donde se desarrolla y posee compromiso para hacer su trabajo desde la evidencia científica.
- La persona participante se compromete a utilizar los conocimientos adquiridos en su trabajo o en situaciones reales. Pone en práctica las habilidades y técnicas aprendidas para mejorar su desempeño.
- Durante la capacitación, la persona participante puede brindar retroalimentación constructiva a las personas facilitadoras. Comparte sus comentarios, sugerencias y observaciones sobre el contenido, la estructura y la calidad de la capacitación, lo cual puede contribuir a su mejora continua.
- El compromiso, respeto y la participación activa de la persona son clave para aprovechar al máximo la experiencia de capacitación.

4.8 Evaluación curricular

La evaluación curricular desempeña un papel esencial en el ámbito educativo al asegurar la calidad y efectividad de los planes de capacitación. Mediante la identificación de puntos fuertes y áreas de mejora, la evaluación permite ajustar el contenido y los métodos de enseñanza para lograr un alineamiento óptimo con los objetivos propuestos. Además, esta evaluación constante facilita la adaptación curricular a las demandas cambiantes de la sociedad, la tecnología y la diversidad de participantes, promoviendo así una educación más personalizada, relevante y eficaz. En última instancia, la evaluación curricular nutre la mejora continua de la educación al proporcionar una base sólida para la toma de decisiones informadas, el cumplimiento de estándares educativos y la optimización de recursos, todo con el objetivo de preparar a las personas participantes de manera integral para los desafíos actuales y futuros.

En los procesos de capacitación la evaluación es una etapa fundamental para medir la efectividad de los programas. La evaluación permite determinar si se han adquirido los conocimientos y habilidades deseadas por parte de las personas participantes, y si son capaces de aplicarlos en su rol profesional.

Por esta razón, González Pérez (2001, citado por Chaviano et al., 2016) señala:

la evaluación como la "... actividad cuyo objetivo es la valoración del proceso y resultados del aprendizaje de los estudiantes a los efectos fundamentales de orientar y regular la enseñanza para el logro de las finalidades de la formación". Esta definición privilegia un enfoque cualitativo y holista de la evaluación y

destaca su rol formativo, como esencial entre las demás funciones planteadas por otros autores. Considera que es inherente al proceso enseñanza aprendizaje por permitir regular y orientar este (p. 197).

Por otra parte, el involucramiento de la persona participante en la evaluación es muy importante, Chaviano, et al. (2016) indica que:

Estas exigencias demandan concebir el proceso de evaluación del aprendizaje con un enfoque histórico cultural, que requiere involucrar al estudiante en todo el proceso, dándole participación activa en la evaluación de su propio aprendizaje y en el de los demás, incluida la práctica evaluativa desarrollada por el profesor, la cual debe incorporarse en el proceso de retroalimentación. (p.197).

A continuación, se presentan algunas consideraciones que son importantes sobre la evaluación en los procesos de capacitación:

Objetivos claros: según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2021), “busca indagar cómo reaccionan los participantes frente a la formación: cómo valoran la pertinencia de los contenidos, el desempeño de los docentes, la organización, la metodología, el cumplimiento de los objetivos y otros aspectos generales de la intervención formativa” (p. 119).

Por ello, es fundamental establecer objetivos que sean claros y medibles, los cuales servirán como base para la evaluación, ya que permitirán comparar los resultados obtenidos con las metas establecidas.

En este sentido es importante anotar que la evaluación puede llevarse a cabo antes,

durante y después de la capacitación. Antes de la capacitación, como se indicó se podría determinar el nivel de conocimientos y habilidades previos de los participantes. Durante la capacitación, se pueden realizar evaluaciones formativas para monitorear el progreso y brindar retroalimentación continua. Después de la capacitación, se realiza una evaluación para medir los resultados finales.

Evaluación diagnóstica o inicial: Antes de comenzar la capacitación, es útil realizar una evaluación previa para determinar el nivel de conocimientos y habilidades de las personas participantes. Según la OIT, (2021) indica:

Es la evaluación que informa respecto de la línea base de cada participante, reconociendo aquellos aprendizajes previos que se han alcanzado y las brechas existentes respecto de lo esperado. De acuerdo con los resultados del diagnóstico inicial, será preciso anticipar ajustes al proceso formativo que posibiliten superar las brechas y abordar sin dificultades los aprendizajes nuevos. (p. 108)

Evaluación formativa: supone realizar evaluaciones periódicas durante el proceso de capacitación para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación inmediata. Esto permitirá ajustar el enfoque de la capacitación y brindar apoyo adicional a las personas participantes que lo necesiten. Como opina la OIT (2021): Se propone, evaluar el desempeño de las y los participantes en la realización del proyecto en sí. Para ello se puede requerir que:

- Entreguen individualmente, o por equipo, un producto, reporte o portafolio del proyecto.
- En equipo, realicen una presentación del

proyecto ante un plenario y ante quien facilita/evalúa.

- Realicen en forma individual una presentación ante quien facilita/evalúa.
- Demuestren la eficacia y eficiencia funcional del producto desarrollado (p. 132).

Evaluación sumativa: al finalizar el proceso de capacitación, se realiza esta evaluación para medir el impacto general. Esto puede incluir recopilar evidencias del trabajo efectuado a lo largo del proceso, un ejemplo de ello puede ser un portafolio de evidencias. Teniendo en cuenta a la OIT (2021):

Se trata de la evaluación aplicada al cierre de una actividad de capacitación, la cual:

- Se basa en la valoración de resultados y productos, intermedios y finales
- Determina el grado o nivel de logro de los aprendizajes previstos y se concreta mediante la emisión de un juicio.

Su propósito es entregar un juicio de valor para el cierre cualitativo y cuantitativo del proceso de aprendizaje, según sea el caso, en relación con logros y avances demostrados por la y el participante (p.111).

Tipos de evaluación: Existen diferentes tipos de evaluación que pueden utilizarse en los procesos de capacitación. Es importante seleccionar los tipos más adecuados según los objetivos y los recursos disponibles. La OIT (2021) refiere que:

Según la persona que observa e informa, tres son los tipos de evaluación: la heteroevaluación, la coevaluación, la autoevaluación del aprendizaje. Para alcanzar los aprendizajes esperados,

es necesario construir instrumentos diferenciados, para cada observador informante del proceso, estableciendo qué aprendizajes y/o criterios pueden ser mejor apreciados para fundar juicios evaluativos, desde cada una de estas tres perspectivas (p.144).

Retroalimentación: es una parte esencial de la evaluación en los procesos de capacitación. Es importante proporcionar a las personas participantes comentarios constructivos sobre su desempeño, destacando tanto los puntos fuertes como las áreas de mejora. Como lo expresa Vives y Varela (2013, citado por la OIT, 2021), “la realimentación es una actividad de acompañamiento, seguimiento y enriquecimiento del proceso de aprendizaje y se refleja en la manera de comunicar y reflexionar sobre la información que brinda la evaluación” (p.115). Al respecto la OIT (2021) indica:

La realimentación promueve en cada participante el desarrollo de habilidades que progresivamente les conducen hacia procesos autónomos de superación y reflexión sobre el propio desempeño. Una realimentación oportuna, cuando la o el participante está actuando en un contexto determinado, es una herramienta poderosa para el cambio (p. 115).

Criterios de evaluación: estos criterios deben ser objetivos, medibles y alineados con los objetivos establecidos al inicio del proceso de capacitación. En opinión de la OIT (2021):

Los criterios de evaluación que se diseñan a partir de los aprendizajes esperados y que conforman los referentes específicos para emitir los

juicios de valor sobre las competencias desarrolladas, contribuyen a la transparencia de las situaciones evaluativas, de modo que cada participante autogestione la producción de evidencias y demuestre sus logros (p.144).

Matrices de valoración: son herramientas utilizadas para evaluar y clasificar diferentes opciones o alternativas en base a un conjunto de criterios predefinidos. Estas matrices permiten comparar y tomar decisiones informadas al asignar valores numéricos a cada opción en función de los criterios establecidos. La UNED (2017), señala “a este tipo de instrumento también se le conoce como rúbrica” (p.12), por otra parte, Segura (2009, citado por la UNED, 2017) las define como:

“tabla de doble entrada que presenta los criterios que se van a evaluar en el eje vertical y, en el horizontal, la descripción de la calidad por aplicar en cada criterio. Los criterios representan lo que se espera que la población estudiantil haya dominado” (p.21).

Al respecto la UNED (2017) indica: Por tanto, las matrices de valoración corresponden a aquellos instrumentos de evaluación que incluyen tres componentes:

1. Escala: define los posibles niveles progresivos de desempeño alcanzables por la persona participante de acuerdo con la unidad de medición seleccionada. Esta puede ser numérica o descriptiva pero siempre debe mantener el mismo rango entre cada nivel.

2. Criterios de evaluación: define los posibles niveles progresivos de desempeño alcanzables por la

persona participante de acuerdo con la unidad de medición seleccionada. Esta puede ser numérica o descriptiva pero siempre debe mantener el mismo rango entre cada nivel.

3. Descriptores: caracteriza cada criterio de valoración con respecto al nivel de rendimiento progresivo esperado por cada estudiante, por lo que no es posible dejar sin descripción alguno de ellos (p.12).

Análisis de resultados: Una vez recopilados los datos de evaluación, es necesario realizar un análisis para determinar la efectividad de la capacitación.

La importancia del proceso de evaluación en la planificación de la capacitación permite direccionar el logro de los objetivos holísticos, reflexionar sobre la efectividad de las estrategias pedagógicas seleccionadas, y orientar a la persona participante sobre lo que se espera en sus procesos de metacognición.

Esto implica comparar los resultados obtenidos con los objetivos establecidos, identificar las fortalezas y debilidades del modelo de capacitación, y tomar medidas correctivas o de mejora si es necesario.

En resumen, la evaluación en los procesos de capacitación es esencial para medir el impacto y la efectividad de los modelos educativos, además que proporcionar información valiosa para mejorar el diseño y la implementación de futuras capacitaciones.

Como diseñar la evaluación: Diseñar una evaluación efectiva implica seguir ciertos pasos y considerar algunos aspectos. En primera

instancia es importante establecer los objetivos de la evaluación que se desean lograr. ¿Qué se quiere medir o evaluar? ¿Cuál es el propósito de la evaluación? Estos objetivos ayudarán a determinar qué aspectos se deben evaluar y qué tipo de preguntas o actividades se deben incluir. A continuación, se detallan algunos aspectos a considerar.

Identificar los criterios de evaluación: Definir los criterios o estándares con los cuales se medirá el desempeño o los conocimientos de los evaluados. Estos criterios deben ser claros, medibles y relevantes para los objetivos establecidos. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019), refiere que:

Los criterios desempeñan una función normativa. En conjunto, describen las características que se esperan de las intervenciones, a saber: deben ser pertinentes para el contexto, ser coherentes con otras intervenciones, alcanzar sus objetivos, producir resultados de manera eficiente y dar lugar a efectos positivos duraderos.

Los criterios también se utilizan en ámbitos distintos a la evaluación: para el seguimiento y la gestión de resultados, así como para la planificación estratégica y el diseño de intervenciones (p.5).

Estrategia de la evaluación: elegir el formato o estrategia que mejor se adapte a los objetivos y al contenido que deseas evaluar. Al respecto la OIT (2021) considera que la estrategia de evaluación:

Ofrece a quien facilita el aprendizaje la posibilidad de combinar el proceso de producción del equipo con la aplicación de instrumentos (lista de cotejo, rúbricas) y estrategias evaluativas, considerando los criterios definidos.

Se destaca la coevaluación entre los integrantes del equipo, como la modalidad adecuada para auto valorar el proceso seguido, afiatar al equipo, disminuir los problemas propios del trabajo entre personas; así como evaluar el avance en las metas y el aprendizaje individual y colectivo.

Es esencial la realimentación a cada grupo o equipo por parte de la o el facilitador en relación con el proceso y los logros, los puntos débiles y falencias, las fortalezas grupales e individuales (p.91).

La estrategia se aplica siguiendo los siguientes pasos:

- Planeación de las sesiones, con base a los criterios a desarrollar, aprendizajes esperados, criterios de evaluación, considerando actividades en casa y en las sesiones compartidas.
- Definición del material de aprendizaje (físico y/o en línea) y las actividades a realizar por la o el participante fuera del espacio/tiempo formativo.
- Selección de técnicas y actividades colaborativas para las sesiones compartidas.
- Articulación entre las actividades en la casa y las planeadas e implementadas en el tiempo compartido (p.91-92).

Algunas opciones comunes que se pueden incluir son pruebas escritas, exámenes orales, proyectos prácticos, presentaciones, cuestionarios en línea, entre otros. Hay que considerar las ventajas y desventajas de cada formato y seleccionar el más apropiado para la evaluación.

Considerar la diversidad de los participantes: Tiene en cuenta las diferencias individuales de los participantes, como su nivel de conocimiento, habilidades, experiencias previas, etc. Asegurarse

de que la evaluación sea equitativa y justa para todos los participantes, evitando sesgos o discriminación. La OIT (2021) menciona que “Es recomendable contemplar diferentes estilos de aprendizaje de las y los participantes, ofreciendo oportunidades y experiencias diversas para que todos puedan aprender”. (p.79).

Establecer criterios de evaluación y puntuación:

Definir los criterios de evaluación que se utilizarán para calificar las respuestas o desempeño de los participantes deben estar alineados con los objetivos de la evaluación. Al respecto la Mag. Fernanda Velásquez Rodríguez (2017, en UNED, 2017), indica:

que lo ideal para calificar las técnicas es hacer uso de instrumentos de evaluación, ya que facilitan al docente el proceso evaluativo, le ahorran tiempo y cada estudiante puede tener una visión mucho más detallada de los criterios que se emplearán para evaluar su desempeño. La Magister Velásquez le recomendó que elaborara las instrucciones para cada actividad considerando lo siguiente:

- Definir la estrategia o técnica evaluativa que se empleará.
- Definir el objetivo de aprendizaje o la competencia que pretende desarrollar la actividad evaluativa.
- Indicar el propósito que cumplirá la técnica o estrategia de evaluación.
- Anotar los puntos y el porcentaje total de la actividad final.
- Indicar fecha y hora de inicio y cierre de la actividad evaluativa.
- Establecer claramente los pasos o instrucciones de forma secuencial para llevar a cabo la técnica o estrategia evaluativa.
- Establecer los criterios para alcanzar el objetivo de aprendizaje o evidenciar el

nivel de desarrollo de la competencia, según las instrucciones facilitadas a cada estudiante.

- Asignar la calificación a cada uno de los criterios que establece el desempeño esperado.
- Incluir el instrumento de evaluación al final de la instrucción para ejecutar la técnica.
- Incluir el puntaje total del instrumento (p.16).

Proporciona retroalimentación constructiva:

asegurarse de incluir una sección para proporcionar retroalimentación a los participantes. Esto les permitirá conocer sus fortalezas y áreas de mejora, y les ayudará a aprender y crecer a partir de la evaluación. La OIT (2021) recomienda:

En ambiente de formación, se generan espacios de reflexión, diálogo y aprendizajes que permiten realizar una retroalimentación permanente entre la persona que aprende y la que facilita el aprendizaje, quien tiene la responsabilidad de derribar temores de los/as aprendices y crear el ambiente de aprendizaje requerido para simular condiciones laborales a las que se van a enfrentar (p.66).

El proceso de evaluación es un eje esencial en este modelo educativo pues garantiza la efectividad, el progreso y la posibilidad de ajustar el contenido y la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje para que se adapte mejor a las necesidades de las personas participantes, además de que asegura que los objetivos propuestos estén en concordancia con la capacitación que se brinde.

4.9 Gestión del Modelo Educativo IAFA

Estructura funcional:

Para la gestión del modelo educativo IAFA se tomará en consideración la misión, visión y la política institucional sobre capacitación, específicamente, el número 5 que indica que el fortalecimiento de la dirección técnica en reducción de la demanda de drogas se realizará mediante la ejecución de programas de capacitación / formación de agentes multiplicadores, para ampliar cobertura y mejorar capacidad de respuesta.

Además, está se ubicará en el Proceso denominado Capacitación, Asesoría y Seguimiento, cuyas principales funciones son regidas por el Reglamento General del IAFA, en su artículo 40, puntualmente las mencionadas en los incisos:

- b. Definir, coordinar, organizar, planear, diseñar, evaluar y dar seguimiento a las actividades de capacitación institucionales para lo cual propiciará y guiará la participación de los demás procesos.
- c. Dar seguimiento y evaluar las acciones de capacitación en prevención, tratamiento y rehabilitación en materia de consumo del alcohol, tabaco y otras drogas para fundamentar las acciones de capacitación citadas.
- d. Elaborar los lineamientos de capacitación que orientarán los programas institucionales que desarrolla el IAFA.
- e. Establecer los ámbitos prioritarios de capacitación en prevención, tratamiento y rehabilitación en materia de consumo del alcohol, tabaco y otras drogas para atender las necesidades de los diversos sectores.
- f. Brindar asesoría al resto de unidades operativas para el diseño de las actividades de capacitación.

Etapas del Proceso de Gestión

Las etapas del proceso de gestión de este modelo educativo se dividen en cuatro: Planificación, Asesoría Técnica, Ejecución y Evaluación. A continuación, se describen brevemente cada una de ellas.

1. **Planificación:** Para la planificación se partirá del proceso de programación en el plan operativo institucional, teniendo como insumo la estructura curricular, diseñada con base en un proceso diagnóstico, y que consta de 11 módulos de capacitación. Se estima que con el recurso humano existente se podrá brindar una oferta de capacitación de 11 procesos anuales, cuya selección dependerá de los recursos humanos y financieros existentes, y las prioridades establecidas tanto en el Plan Estratégico institucional como el Plan Nacional de Desarrollo. La oferta de módulos se programará desde la modalidad virtual, mixta o presencial según se requiera y se ha estimado la duración diaria de cada sesión en un máximo de ejecución de 3 horas.
2. **Asesoría Técnica:** Para el diseño de cada módulo de capacitación y su planificación didáctica, será necesario que una persona colaboradora del Proceso CAS acompañe y asesore a la persona facilitadora en la construcción de todas las etapas vinculadas con este proceso, esto con al menos cuatro meses de anticipación a la ejecución de la capacitación. El fin de este proceso es asegurarse de generar una planificación didáctica estandarizada en el tema y que permita la actualización de la propuesta de acuerdo con la intencionalidad, los objetivos, la actualización teórica, ya sea según necesidades institucionales o de

acuerdo con la experticia de la persona facilitadora.

3. **Ejecución:** De acuerdo con la planificación desarrollada, se ejecutarán los procesos de capacitación, este contará con un coordinador de todas las actividades, quién resguardará el cumplimiento de los requerimientos para acceder a los módulos, el desarrollo de aspectos administrativos y además acompañará al facilitador para la logística de la actividad y brindará el material de apoyo requerido por éste. La responsabilidad de la ejecución de las actividades de capacitación será asignada por parte de la jefatura del Proceso CAS.
4. **Evaluación:** La ejecución de los procesos de evaluación tanto del modelo educativo como de la aplicación de cada uno de los módulos será responsabilidad del proceso CAS, quién elaborará y aplicará el sistema de evaluación, recomendará mejoras de este proceso con el fin de fortalecer el cumplimiento de los objetivos de capacitación diseñados y el propósito del modelo educativo establecido.

Recurso humano

Este proceso cuenta con un recurso humano en el año 2023 de 6 personas colaboradoras, distribuidas en 3 Trabajadoras Sociales y 3 Psicólogas, quiénes desempeñarán **el rol de coordinadoras de los procesos de capacitación, así como de asesoría técnica** para el diseño de las diferentes propuestas de capacitación, sus contenidos y respectivas planificaciones didácticas.

Además, y de acuerdo con la disposición de la Coordinación de Área Técnica, se contará con el apoyo en la **facilitación de los procesos de capacitación** del personal de Atención a

Pacientes, Organismos Regionales, Casa JAGUAR e Investigación.

Financiamiento

Los recursos financieros para los procesos de capacitación provienen de la fuente de financiamiento de la ley 7972, Ley 9028 y Programas Centrales, quiénes brindan el recurso financiero para el funcionamiento de IAFA.

Registro y Emisión de certificados

El proceso CAS elaborará, custodiará y mantendrá al día el registro de los certificados emitidos a los participantes que cumplan con los requerimientos técnicos y legales establecidos para la obtención de este.

- Para el módulo de capacitación desde la **modalidad de participación:**
 - Cumplir con al menos un 80% de asistencia
 - Completar los diferentes instrumentos o ejercicios evaluativos
- Para módulo de capacitación desde la **modalidad de aprovechamiento:**
 - Cumplir con al menos un 80% de asistencia
 - Obtener en los instrumentos evaluativos una nota mínima de 80%.

En caso de que el personal en su totalidad este cubierto bajo el Régimen de la Dirección General del Servicio Civil, se continuará con el procedimiento institucional establecido para tales fines, en coherencia con los lineamientos establecidos por esta institución rectora.

La emisión de certificados será de manera virtual, según se indica en el oficio SJ-375-06-2023, y se remitirá vía correo electrónico a la persona interesada en un plazo no mayor a un mes, luego de concluido el módulo de capacitación.



V. CAPÍTULO

Diseño Curricular

5.1. Introducción

El propósito que se tiene con la serie de módulos de capacitación es fortalecer al recurso humano vinculado a programas de reducción de la demanda, en diferentes estrategias de intervención basadas en evidencia, con el fin de que se impacte en la población usuaria de los diversos servicios de manera positiva y con ello favorecer la salud de las personas y la calidad de vida.

Para cumplir con dicho propósito se han planteado distintos perfiles de capacitación, tomando en consideración las actividades o tareas que ejecutan las personas solicitantes de capacitación en los programas o servicios en los que se encuentran destacados, el conocimiento requerido y las actitudes necesarias, con el fin de lograr la eficiencia y la eficacia del proceso de formación.

Así mismo para cada uno de los perfiles, se ha propuesto una serie de módulos, los cuales se desarrollan de manera secuencial, tomando en consideración el perfil de las personas.

A continuación, se presenta un gráfico con la distribución de los módulos de acuerdo con el perfil de la persona participante.

Figura 10. Perfiles de capacitación de acuerdo con la estructura curricular del Modelo Educativo IAFA.



5.2. Descripción de los módulos

La oferta de módulos de capacitación se divide de acuerdo a los perfiles de la población meta, los cuales se detallan a continuación:

5.2.1. Perfil Básico

Se dirige a aquellas personas que no cuentan con conocimientos previos sobre el tema del consumo de sustancias psicoactivas, que muestran interés en conocer sobre el tema y que puede que estén realizando labores relacionadas con la identificación, detección y referencia de personas a diferentes servicios relacionados con la atención o intervención de problemas asociados con el consumo de sustancias psicoactivas. El perfil básico comprende un módulo de capacitación a saber:

5.2.1.1. Módulo introductorio: Hablemos del consumo de sustancias psicoactivas

Se aborda la situación actual del consumo de sustancias psicoactivas a nivel nacional e internacional, modelos explicativos del fenómeno drogas, información general sobre las sustancias psicoactivas y los enfoques rectores que guían la atención de las personas con consumo de sustancias psicoactivas, con el fin de sensibilizar y concientizar a las personas participantes para que identifiquen, detecten y refieran personas que requieren atención por problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas.

Figura 11. Perfil básico

PERFIL BÁSICO

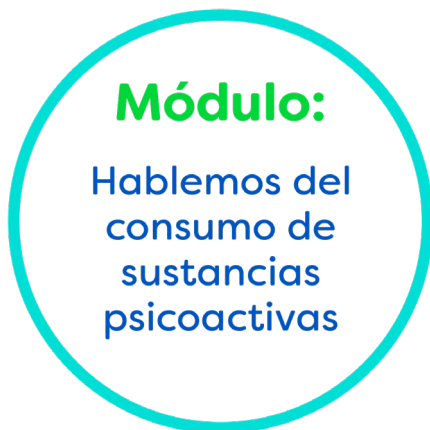


Figura 12. Perfil principiante

PERFIL PRINCIPIANTE



5.2.2. Perfil principiante

Se dirige a aquellas personas que entre sus labores ejecutan la función de detección de casos por consumo de sustancias psicoactivas, escucha y motivación al cambio, que laboran tanto en instituciones públicas como privadas, las personas que corresponden a este perfil.

El perfil principiante comprende un módulo de capacitación que se describen a continuación:

5.2.2.1. Módulo: Facilitando el cambio I

Se facilita información sobre el Modelo Transteórico del Cambio y la Entrevista Motivacional, como herramientas para trabajar la ambivalencia y aumentar la motivación al cambio a las personas consumidoras de sustancias psicoactivas en el marco de las diferentes intervenciones con esta población.

5.2.3. Perfil Intermedio

Está dirigido a profesionales que ya realizan acciones de intervención, ya sea en prevención, tratamiento y reducción de riesgos y daños. Las personas que se incluyen dentro de este perfil ya deben contar con conocimientos básicos en temas relacionados con la realidad nacional, generalidades sobre el consumo de sustancias psicoactivas, modelo transteórico, entrevista motivacional, sobre los diferentes enfoques rectores relacionados con la atención de personas con consumo de sustancias psicoactivas tales como: derechos humanos, enfoque centrado en la persona, enfoque de género entre otros.

El perfil intermedio comprende tres módulos de capacitación que se describen a continuación:

5.2.3.1. Módulo: Más vale prevenir que curar

Da a conocer los principales conceptos relacionados con la Promoción de la Salud, las habilidades para la vida, generalidades de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y las intervenciones breves; este módulo tiene la

intencionalidad de promover los estilos de vida saludable y fortalecer las acciones preventivas enfocadas en reducir los factores de riesgo y potenciar factores protectores ante el consumo de sustancias psicoactivas.

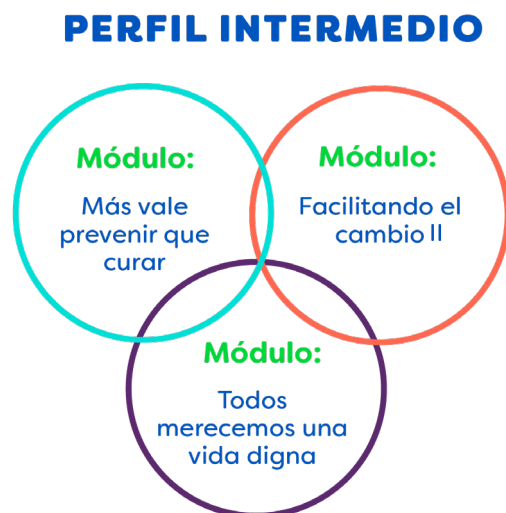
5.2.3.2. Módulo: Facilitando el cambio II

Las temáticas que se abordan se relacionan con las intervenciones basadas en evidencia que se utilizan en el tratamiento por consumo de sustancias psicoactivas tales como las intervenciones psicosociales, conductuales y farmacológicas, modelo transteórico, entrevista motivacional y la atención a la familia, además se analizan los aspectos a tomar en cuenta en la atención de casos con comorbilidad.

5.2.3.3. Módulo: Todos merecemos una vida digna

Se da a conocer el modelo de reducción de daños, sus principios y las principales estrategias basadas en evidencia, reconociendo a la persona como un sujeto de derechos, para promover atenciones alternativas a la abstinencia en poblaciones vulnerables.

Figura 13. Perfil intermedio



5.2.4. Perfil de Intervención específica

Está dirigido a profesionales que ya realizan acciones de intervención en temas específicos como el abordaje de personas con consumo de nicotina, intervención con personas adolescentes e intervenciones breves en alcohol, mujer y consumo y autocuidado. Las personas que se incluyen dentro de este perfil ya deben contar con conocimientos básicos en temas relacionados con la realidad nacional, generalidades sobre el consumo de sustancias psicoactivas, modelo transteórico, entrevista motivacional, sobre los diferentes enfoques rectores relacionados con la atención de personas con consumo de sustancias psicoactivas tales como: derechos humanos, enfoque centrado en la persona, enfoque de género, entre otros. El perfil intermedio (tratamiento-especifico) comprende cuatro módulos de capacitación que se describen a continuación:

5.2.4.1. Módulo: Abordaje del consumo de nicotina

Se aborda las generalidades del consumo de la nicotina, se orienta en la aplicación del instrumento de tamizaje CICLI, así como estrategias de intervención en las personas consumidoras, desde un abordaje integral y especializado.

5.2.4.2. Módulo: Abordaje adolescente

Se da a conocer la etapa de la adolescencia desde un enfoque de desarrollo biopsicosocial y positivo, el reconocimiento de factores protectores y de riesgo y la salud mental de las/ los adolescentes asociados con el consumo de sustancias psicoactivas, con el fin de identificar estrategias de intervención que se ajusten a las características y necesidades de esta población.

5.2.4.3. Módulo: Intervenciones breves en alcohol

Se promueve el uso de las intervenciones Breves en Alcohol, como una estrategia efectiva para reducir los problemas relacionados con el consumo de riesgo, se orienta en la aplicación del tamizaje AUDIT, con el fin de definir el nivel de riesgo de la persona y desarrollar estrategias basadas en evidencia científica.

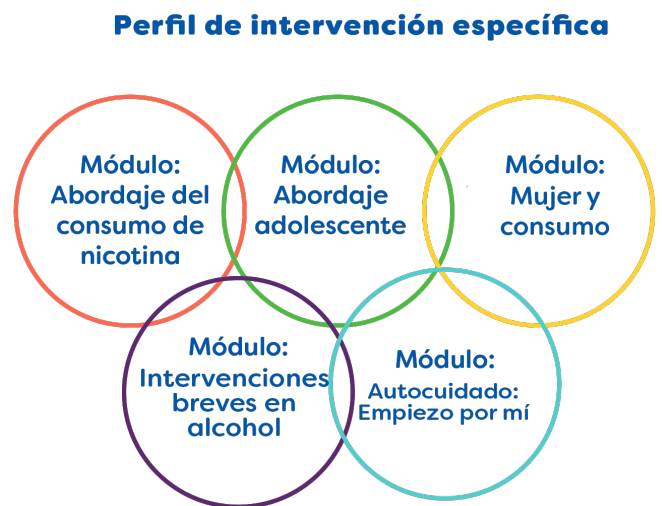
5.2.4.4. Módulo: Mujer y consumo de sustancias psicoactivas

Promueve la reflexión sobre el consumo de sustancias psicoactivas en las mujeres, considerando las particularidades de estas, se revisan los conceptos de género y los elementos centrales en el tratamiento de las mujeres con trastornos por consumo de sustancias psicoactivas basados en evidencia.

5.2.4.5 Módulo: Autocuidado: Empiezo por Mí

Se analiza el compromiso por trabajar en el autocuidado como un factor de protección ante el impacto en la salud de las personas que brindan atención a población con consumo de sustancias psicoactivas, con el fin de aplicar estrategias de autocuidado que le permitan mejorar la calidad de vida.

Figura 14. Perfil Intermedio (Intervención específica)



5.3. Perfiles de salida

Tabla 2. Perfiles de salida básico y principiante

Perfil	Módulos	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
Básico	Hablemos del consumo de sustancias.	Modelos explicativos del fenómeno drogas.	Identifica, detecta y refiere a diferentes servicios a personas con consumo SPA.	Sensibilidad acerca del tema de consumo SPA.
		Enfoques rectores en la atención del consumo de PSA		
		Situación actual del consumo de SPA a nivel nacional e internacional		
		Sustancias psicoactivas		
		Servicios de atención desde la reducción de la demanda.		
Principiante	Facilitando el cambio I	Modelo transteórico.	Identifica la etapa de cambio en la persona usuaria y logra realizar una entrevista motivacional.	Aceptación incondicional.
		Entrevista motivacional.		

Tabla 3. Perfil de salida intermedio

Perfil	Módulos	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
Intermedio	Más vale prevenir que curar	Promoción de la salud	Identifica y ejecuta acciones preventivas efectivas	Concientización de la importancia de las habilidades personales y los estilos de vida saludable como determinantes en la salud.
		Prevención del consumo de SPA		Aplicación del pensamiento crítico y creativo para el desarrollo de acciones preventivas.
		Intervenciones breves.		Respeto en la toma de decisiones.
	Facilitando el cambio II	Trastornos por consumo de SPA.	Ejecuta acciones de intervención y de tratamiento efectivas a personas con problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas en su ámbito particular.	Respeto a los derechos humanos de la persona consumidora.
		Tratamiento de los trastornos por consumo de SPA.		Respeto a la autodeterminación de la persona usuaria.
		Intervención psicosociales, conductuales y farmacológicos basados en evidencia.		Trabaja desde la ética.
		Modelo transteórico.		Apertura al trabajo interdisciplinario o de equipo.
		Entrevista motivacional.		Concibe a la persona en su integralidad.
		Atención a la familia de la persona con consumo de SPA.		
		Patología Dual		
		Prevención de recaída.		
	Todos merecemos una vida digna	Modelo de reducción de riesgos y daños en Costa Rica.	Identifica y emplea estrategias de reducción de riesgos y daños de acuerdo con las necesidades de las personas usuarias de los servicios	Reconoce a la persona usuaria como sujeto de derechos desde un modelo de salud pública.
		Estrategias de reducción de daños.	Ejecuta acciones de coordinación y trabajo conjunto con redes comunales.	Se identifica con mejorar las condiciones de vida de las personas usuarias.
		Prevención de riesgos y consecuencias adversas del consumo de SPA.		

Tabla 4. Perfil de salida Intervención específica

Perfil	Módulos	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
Intervención específica	Abordaje del consumo de nicotina	Generalidades del consumo de nicotina.	Ejecuta acciones de intervención y tratamiento efectivas a personas con problemas asociados a la nicotina.	Respeto a la autodeterminación de la persona usuaria.
		Estrategias para intervenir la nicotina.		Se identifica y sensibiliza con la persona para mejorar sus condiciones de vida.
		Tratamiento del consumo tabaco.		
	Abordaje adolescente	El desarrollo biopsicosocial en la adolescencia	Ejecuta acciones relacionadas con la atención y tratamiento a personas adolescentes, y su red de apoyo para contribuir en su desarrollo integral y mejorar su calidad de vida.	Confidencialidad, ética y respeto a los derechos de las personas menores de edad
		Adolescencia y promoción de la salud		
		Abordaje familiar		Tener una actitud positiva, sensibilidad y empatía hacia los y las adolescentes
		Prevención en la adolescencia		
		Servicios de salud para las personas menores de edad		
	Intervenciones breves en alcohol	Estrategias para intervenir el consumo de alcohol	Aplicar el tamizaje y desarrollar estrategias basadas en evidencia científica de acuerdo al nivel de riesgo. (OMS).	Reconoce a la persona usuaria como sujeto de derechos desde un modelo de salud pública.
		Tamizaje e intervención		Respeto a la decisión de la personas usuaria.
Mujer y consumo de sustancias psicoactivas	Derechos humanos y enfoque de género	Intervención en mujeres	Aplicar estrategias de intervención con enfoque de género.	Sensibilidad y empatía en el tema de mujer
Autocuidado empiezo por mí	Generalidades del autocuidado	Tipos de autocuidado	Reconocer y aplicar estrategias y prácticas de autocuidado para el recurso humano que trabaja en el abordaje de personas con consumo de sustancias psicoactivas.	Conciencia sobre la importancia del autocuidado en su salud física y mental

VI. Referencias

- Acosta Padrón, R., Hernández, J. A. (2003). ¿Aprendizaje Holista? *Revista Científica Pedagógica*, 1(4), 263-269. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/48>
- Alba Pastor, C. (2019). Diseño Universal para el Aprendizaje: Un modelo teórico- práctico para la educación inclusiva de calidad. *Participación educativa segunda época*, 6(9), 55-68 <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/disenio-universal-para-el-aprendizaje-un-modelo-teorico-practico-para-una-educacion-inclusiva-de-calidad/ensenanza-politica-educativa/23952> https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/disenio-universal-para-el-aprendizaje-un-modelo-teorico-practico-para-una-educacion-inclusiva-de-calidad_183376/
- Amaro, M. (2023). La educación humanista a través de la literatura. *Revista Redpensar*. 2(2), 1 <https://ojs.redpensar.ulasalle.ac.cr/index.php/redpensar/article/view/53>
- Andrade, C., Siguenza, J. Chitacapa, J. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista Espacios*. 41(33). 46-60. ISSN: 0798-1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>
- Asociación Proyecto Hombre. (2015). El modelo bio-psico-social en el abordaje de las adicciones como marco teórico. 1-22. <https://proyectohombre.es/wp-content/uploads/2019/11/MBPS-EN-EL-ABORDAJE-DE-LAS-ADICCIONES-APH.pdf>
- Bertalanffy, L. (1988). *Teoría General de Sistemas*. Editorial Fundamentos de Cultura Económica. Sexta reimpresión.
- Bonilla Castillo, J. A. (2018). *Educación Holística: Una nueva forma de comprender el mundo*. Chiado Editorial. <https://www.kobo.com/es/es/ebook/educacion-holistica-una-nueva-forma-de-comprender-el-mundo>
- Bustamante, M. (2020). La educación holística y los valores en la educación superior. *Revista Conrado*, 16(76), 51-55. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1452>
- Carvajal Escobar, Y (2010) Interdisciplinariedad: desafío para la educación superior y la investigación. *Revista Luna Azul [online]*. 31. ISSN 1909-2474 <http://www.scielo.org.co/pdf/luaz/n31/n31a11.pdf>
- Chura Luna, E. (2019). Bases epistemológicas que sustentan la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner en la Pedagogía. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado. Universidad Nacional de Altiplano*. 8(4). 1331-1340. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1265/279>

- Comisión Interamericana para el Control de Abuso de Drogas/Organización de los Estados Americanos (CICAD). (2014). El enfoque de salud pública como fundamento de la Evidencia científica en las políticas de drogas. 2-10. http://www.cicad.oas.org/main/aboutcicad/reference/CUMSILLE_Salud%20Publica%20Evidencia%20Cientifica%20en%20Politicad%20de%20Drogas_SPA.PDF
- Chaviano Herrera, O, Baldomir Mesa, T., Coca Meneses, O. & Gutiérrez Maydata, A. (2016). La evaluación del aprendizaje: nuevas tendencias y retos para el profesor. EDUMECENTRO, 8 (4), 191-205. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742016000700014&lng=es&tlng=pt.
- De la Peña, G, Velázquez. R. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. Revista Cubana de Educación Superior. [online]. 37(2), 31-44. ISSN 0257-4314. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S025743142018000200003&script=sci_abstract
- Díaz–Barriga Arceo, F. (2023). El currículo desde una perspectiva socioconstructivista: retos y posibilidades. Temas De Educación, 24(2). 171-186. <https://revistas.userena.cl/index.php/teeducacion/article/view/1782>
- Farro Custodio, F. (2012). Planeamiento y gestión estratégica para universidades peruanas competitivas. Modelos, estrategias y buenas prácticas. Editorial Ugraph.
- Gamboa Graus, M. (2019). La zona de desarrollo próximo como base de la pedagogía desarrolladora. 10(4), 33-50. ISSN-e 2224-2643. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7248596>
- Giménez, O. (2012). Atención Centrada en la Persona un nuevo enfoque. Revista de atención primaria Siete días médicos(7DM). 839 (2012). <https://www.sietediasmedicos.com/biblioteca/item/3040-siete-dias-medicos-n-839>
- Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia. Reglamento General. <https://www.iafa.go.cr/wp-content/uploads/2020/10/iafa-reglamento-general.pdf>
- Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia. (10 de mayo de 2022). Misión y Visión. <https://www.iafa.go.cr/sobre-iafa/mision-y-vision>
- Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia. (2011). Modelo Integrado Institucional. [Material inédito]. IAFA.
- Mantilla, L. (2001). Habilidades para la vida: Una propuesta educativa para la promoción del desarrollo humano y la prevención de problemas psicosociales. Fundación Fe y Alegría.
- Martínez Gonzalez Nadia Livie, Galindo González, Rosa María y Ruíz Aguirre Edith Inés (octubre 2012-marzo 2013) Aprendizaje colaborativo en ambientes virtuales y sus bases socioconstructivistas como vía para el aprendizaje significativo. Dialnet. 4(2). 32-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5547146>

- Méndez, J. (2023). El diálogo “inter-pedagógico” como estrategia para la transformación de las prácticas educativas. *Diá-Logos*, 9, 9–20. <https://doi.org/10.5377/dialogos.v1i9.15647>
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2017). Área de Evaluación y Seguimiento. Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación. Orientaciones para su incorporación en el proceso de evaluación <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%202%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>
- Monteros, J. (2006). Génesis de la teoría de las inteligencias múltiples. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(1), 1-3 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1996289>
- Mora Vargas, A. I. (2011). Enfoque curricular tradicional versus enfoque holístico. *Revista Educación*, 22(2), 141–152. <https://doi.org/10.15517/revedu.v22i2.5265>
- Moreira, M. (2018) Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. *SEDICI*, 11(12). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/67276>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos. (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQsp.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), (2019). Mejores criterios para una mejor evaluación Definiciones revisadas de los criterios de evaluación y principios para su utilización. <https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Manual de Estrategias didácticas y de evaluación para el desarrollo de competencias. https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/SENCE_Manual-EDEComp-VF.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (1995). Educación permanente de la salud. Serie PALTEX para Ejecutores de Programas de Salud No. 38. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3104/Educacion%20permanente%20en%20salud.pdf>
- Parra, Keila N. (2014). El docente y el uso de la mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Investigación*. 38 (83). 155-180. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376140398009.pdf>
- Pineda, A. (2014). Planificación educativa: el currículo, modelos y teorías educativas. <https://mscanarosapineda.wordpress.com/2014/11/23/planificacion-educativa-el-curriculo-2/Rojas>
- [Carrasco, O.](#), Vivas Escalante, A., Mota Suárez, K., & Quiñonez Fuentes, J. (2020). Liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 28, 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

- Ramírez, W. (2017). La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje. Cuadernos de Lingüística Hispánica, (30), 211-230. doi: <https://doi.org/10.19053/0121053X.n30.0.6195>
- Rodríguez, A. (2015). La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4518/1/TFG001308.pdf>
- Santos, M.A. (2000). El pensamiento complejo y la pedagogía. Bases para una teoría holística de la educación. Estudios Pedagógicos, 26 (2000), 133-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052000000100011>
- Serrano González-Tejero, José Manuel, & Pons Parra, Rosa María. (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. Revista electrónica de investigación educativa. 13(1), 1-27. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160740412011000100001&lng=es&tlng=es.
- Segura, Vera (2021). El docente como mediador: Fundamentos, características e importancia en los entornos virtuales de aprendizaje. Revista Enfoques Educativos. 18(2), 66-79. https://www.researchgate.net/publication/357247255_EL_DOCENTE_COMO_MEDIADOR_FUNDAMENTOS_CARACTERISTICAS_E_IMPORTANCIA_EN_LOS_ENTORNOS_VIRTUALES_DE_APRENDIZAJE
- Universidad Estatal a Distancia. (2017). Consideraciones técnico-pedagógicas en la construcción de listas de cotejo, escalas de calificación y matrices de valoración para la evaluación de los aprendizajes en la Universidad Estatal a Distancia. Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes (PACE) Programa de Aprendizaje en Línea (PAL). <https://www.uned.ac.cr/dpmd/pal/images/documentos/Profesores/consideraciones-tec-pedag-inst-evaluacion.pdf>
- Universidad Estatal a Distancia (2017b). El socioconstructivismo y el aprendizaje significativo. Epistemología de la educación a distancia. https://multimedia.uned.ac.cr/pem/epistemologia_ed/paginas/concepto4b.html
- Universidad Estatal a Distancia (2018) Diseño Universal para el Aprendizaje. PACE [Material en Proceso de Validación]. UNED https://www.uned.ac.cr/academica/images/PACE/docs/dise%C3%B1o_asignatura/Disen%CC%83o_Universal_para_el_Aprendizaje_PACE.pdf
- Wernicke, C. G. (1999). Educación Holística y Pedagogía Montessori. Fundación Holismo de Educación, Salud y Acción Social. Educación Hoy, 10. [https://holismo.org.ar/images/articulos/37_EdHolPedMont\(1\).pdf](https://holismo.org.ar/images/articulos/37_EdHolPedMont(1).pdf)



MODELO EDUCATIVO IAFA

para la capacitación
al recurso humano externo

