



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”

TESIS:

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL INSTITUTO
NACIONAL DE PEDIATRÍA**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

PRESENTAN:

ALMA NIDIA CÁRDENAS MIRANDA

FANNY ORTIZ REYES

LAURA VANESSA RODRÍGUEZ ORTEGA

ASESOR:

MA. GUADALUPE CARRANZA PEÑA

ADIOS

Gracias por enseñarme, por haberme comprendido, gracias por tenerme presente, sentí, que no estabas perdido!!! Sino siempre caminando, a mí vera... conmigo!!!

A MI MAMITA

Te agradezco el amor inmenso que me das, el apoyo y la confianza; mis logros siempre serán tuyos, sé que siempre estarás a mi lado siendo una de las razones de mi vida.

TE AMO.

HERMANITOS

Ustedes son parte de mi vida y esto es para ustedes, con todo el amor del mundo. LOS QUIERO MUCHO: Oscar, Anuar y Alejandro.

PARA MI HERMANITA

A pesar de que ya no estas a mi lado, siempre te recuerdo y esto lo logré pensando en tí.

TE QUIERO MUCHISISIMO.

A TI PAPITO

Tú eres el roble más fuerte de mi existencia, por tí soy lo que soy, gracias por el tiempo, confianza, consejos y por ser mi ejemplo y porque eres la mejor guía que puedo tener. TE QUIERO.

Ustedes son mi más grande motivo.

A TIDANNY

Gracias por haber sido un pilar en esta etapa de mi vida, y por apoyarme tanto. Este también es tu logro. Gracias amor.

A MIS AMIGAS

Gracias por su apoyo y amistad.

*LAURA VANESSA
RODRÍGUEZ*

GRACIAS DIOS

Existen palabras que dejan de producir sonido para no interrumpir el silencio, más tu palabra nunca se ausenta y llega

con el silencio, gracias por tu palabra que es y seguirá siendo lámpara a mis pies y lumbrera a mi camino.

AMIS PEQUES

Gracias a mis hermanitos Mayra y Manuel. **LOS QUIERO MUCHÍSIMO.**

ABUELITOS

Gracias por su apoyo incondicional, los quiero mucho.

PAPÁ

Gracias por mostrarme que la vida no retrocede ni se detiene en el ayer. **TE QUIERO.**

MAMITA

Gracias MAMI por enseñarme a afrontar los embates de la vida con humildad, responsabilidad y humor, pues la pérdida de una batalla hoy nos brinda la experiencia en el mañana para actuar con decisión, gracias por ser la mano que me lanza como dardo hacia la vida. **TE AMO.**

VANESSA

Gracias Lalita por tu **ENORME** amistad, sin tu ayuda realmente no sería quien soy, **TE QUIERO MUCHO.**

FANNY

Gracias por tu apoyo y entusiasmo.

Gracias a todas las personas que colaboraron para terminar este trabajo.

ALMA NIDIA CÁRDENAS

DIOS se halla en la punta de mi pluma, de mi pincel, de mi aguja, de mi corazón y de mi pensamiento.

Gracias **DIOS** por las reflexiones que me trajiste del ayer... del hoy...

AMIMAMI

Gracias por que me has legado una personalidad de entrega, me has enseñado que ante todos los problemas y adversidades teniéndolo todo para perder, el darse por vencido nunca es la solución, por haberme enseñado a arriesgar lo poco que tengo en pos de conseguir algo mejor, dándome ejemplo de no pecar de soberbia sí triunfo, y educando mi capacidad

de afrontar frustraciones y derrotas sin quejas ni ira al ser vencida. **Te amo mamá.**

AMI ABUELITA

Por las palabras cándidas que me has dado, por los momentos tan bellos que hemos pasado juntas, por la complicidad secreta que hemos tenido, por ese gran cariño y apoyo incondicional; quiero que sepas que este logro también es tuyo y que le agradezco al Señor que tú existas. **Te amo Abuelita.**

AMITÍO

Gracias por todos los consejos y paciencia que me has brindado desde niña, por creer en mí y principalmente por ser como un Padre.

AMIPAPÁ

Por haberme enseñado que en esta vida triunfa el que trasciende.

AMISHERMANITOS

Por demostrarme su cariño.

A ALEJANDRITO

Gracias por tu inocencia y ternura.

AABEL

Por tu cariño y comprensión.

A JOSÉ MA. AVELAR

Por tu paciencia y apoyo.

A todos aquellos que hicieron posible la realización de este trabajo.

FANNY ORTIZ REYES

ÍNDICE

| | PÁGINA |
|---|--------|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| I LA CAPACITACIÓN COMO PROCESO | 9 |
| 1.1 Antecedentes de la capacitación..... | 11 |
| 1.2 Marco legal de la capacitación..... | 13 |
| 1.3 La capacitación: su importancia y utilidad..... | 15 |
| 1.4 El proceso de la capacitación..... | 17 |
| 1.5 Tipos de capacitación..... | 19 |
| 1.6 La capacitación en el marco de los procesos pedagógicos..... | 24 |
| II APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO | 32 |
| 2.1 Teorías sobre el aprendizaje..... | 33 |
| 2.2 La educación para adultos y su estado actual..... | 40 |
| 2.3 La capacitación como parte del campo de la educación de adultos.. | 47 |
| 2.4 Capacitación, adiestramiento, educación y formación..... | 50 |
| 2.5 Diferencias entre educación formal, no formal e informal..... | 57 |
| 2.6 Aprendizaje en el proceso de capacitación..... | 58 |
| 2.7 Enfoque constructivista..... | 63 |
| 2.8 Aprendizaje significativo y la educación para adultos..... | 77 |
| III ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL I.N.P.* | 87 |
| 3.1 La capacitación como parte de las organizaciones..... | 88 |
| 3.2 El Instituto Nacional de Pediatría* (historia, misión y objetivos)..... | 89 |
| 3.3 Estructura y organización del Instituto Nacional de Pediatría..... | 95 |
| 3.4 La capacitación en el Instituto Nacional de Pediatría..... | 101 |
| IV PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL I.N.P. | 113 |
| 4.1 Qué es un programa de capacitación..... | 113 |
| 4.2 Qué es lo que conforma un programa de capacitación..... | 116 |
| 4.3 Cuándo se ejecuta un programa de capacitación..... | 127 |
| 4.4 Evaluación y supervisión de un programa..... | 129 |
| 4.5 Programa de inducción al I.N.P..... | 133 |
| 4.6 Manual del participante | 143 |
| 4.7 Guía de técnicas instruccionales y grupales | 190 |
| 4.8 Guía de recursos didácticos | 204 |
| 4.9 Formatos de evaluación | 214 |

| | |
|---|-----|
| CONCLUSIONES | 218 |
| ANEXOS | 224 |
| 1. Artículo 153. Capítulo III Bis. Ley Federal del Trabajo..... | 225 |
| 2. Logotipos del Instituto Nacional de Pediatría..... | 234 |
| 3. Organigrama del I.N.P..... | 235 |
| BIBLIOGRAFÍA | 237 |

INTRODUCCIÓN

México, ha experimentado profundas transformaciones en todos sus ámbitos, pero sobre todo en su política económica. El impacto sobre la asignación de recursos, los niveles de eficiencia de la actividad productiva, las reformas introducidas a la política comercial y la liberación del régimen de inversiones extranjeras, se complementan con acciones encaminadas a promover un mayor acceso de nuestras exportaciones a los mercados mundiales y al establecimiento de reglas claras que normen las relaciones comerciales y de inversión con otros países.

Para tener una economía estable, es imprescindible que México cuente con las condiciones apropiadas para mejorar la vida de sus ciudadanos; sin embargo, esto no será posible sin la formación de los recursos humanos que se requieren para esta tarea. En este rubro, México ha tomado la decisión de afrontar esta situación a través de una estrategia de formación y capacitación, que responda a elevar los índices de escolaridad promedio de la fuerza laboral a fin de reducir la asimetría con los otros países pero fundamentalmente para incrementar los índices de producción y calidad.

Es en la década de los setenta cuando en nuestro país se incluyen dentro del marco jurídico laboral disposiciones en materia de capacitación. La experiencia de otros países puede mostrar para la situación mexicana de hoy, que el crecimiento de la economía de un país debe apoyarse fundamentalmente en recursos humanos calificados y que éstos sólo pueden formarse a partir de una política sostenida y constante en todo el Sistema Educativo Mexicano y en una perspectiva de varios años.

Bajo este supuesto, la educación como parte inherente de toda sociedad tiene la responsabilidad de formar individuos, cuyas actividades contribuyan al desarrollo cultural, científico, tecnológico y económico del país. En este sentido, la Capacitación no debe considerarse como una función desligada del sistema educativo, ni como un acto ocasional y aislado, sino como un proceso de formación laboral permanente.

Así pues, la Capacitación como proceso educativo debe llevarse paso a paso, contando para ello con instrumentos que le orienten en el camino hacia su mejor realización. La Capacitación como proceso, requiere de metodologías planeadas y convenientemente programadas para dar respuesta a los requerimientos de los trabajadores, de la organización y de la sociedad misma.

Los conocimientos adquiridos a través de los estudios, cursos y experiencias personales nos ha permitido vislumbrar en el medio laboral donde se implementa la Capacitación, la ejecución de múltiples deficiencias con respecto a la elaboración de planes y programas. Esto es, porque en su diseño no se utilizan las metodologías adecuadas, mismas que permitan el correcto desarrollo intelectual, psicomotriz y afectivo de los capacitandos. Asimismo, porque quienes los elaboran no cuentan con la preparación didáctica ni con los recursos necesarios para su realización, por lo que el cumplimiento de los fines de la capacitación no resulta del todo satisfactorio.

Ante esta problemática de fondo económico-educativo es indispensable crear e implementar sistemas, métodos, procedimientos e instrumentos didácticos apropiados para desarrollar eficientemente el proceso de enseñanza-aprendizaje en los centros de trabajo.

El presente trabajo es una propuesta dirigida al Departamento de Capacitación y Relaciones Laborales del **Instituto Nacional de Pediatría**, que surgió como parte de las actividades del servicio social y prácticas profesionales, cuyo objetivo es proporcionar los criterios pedagógicos y didácticos necesarios para alcanzar resultados óptimos durante el proceso de enseñanza en la Capacitación del personal de nuevo ingreso.

Su contenido dividido en cuatro capítulos, muestra la estructura e interrelación apropiada para su comprensión y aplicación.

El primer capítulo, parte de la conceptualización histórica de la Capacitación en México y con base en este bosquejo se describe posteriormente el desarrollo del marco legal de la capacitación hasta llegar a su consolidación como derecho y obligación del trabajador. Por último, se manifiesta la importancia y utilidad de la capacitación dentro del marco de los procesos pedagógicos, como una vertiente diferente para la educación de adultos.

La secuencia del segundo capítulo, muestra en un primer rubro un análisis de las teorías de aprendizaje, abordando diferentes aspectos relacionados con la educación, capacitación y aprendizaje, enfatizando el constructivismo como un enfoque que ofrece múltiples técnicas y metodologías en el marco de la construcción de conocimientos.

El tercer capítulo, comprende los antecedentes históricos, la estructura, organización y estado actual del **Instituto Nacional de Pediatría**, así como los procedimientos que en materia de Capacitación desarrolla la Secretaría de Salud para los trabajadores de las instituciones con las que tiene relación.

Finalmente, se expone el **Programa de Inducción al Instituto Nacional de Pediatría**, propuesto para guiar, optimizar y desarrollar la enseñanza y el aprendizaje en el ámbito laboral. En esta parte, se describen las características e interacción de sus elementos; es decir, objetivos, contenidos, técnicas, materiales, instrumentos de evaluación y otros recursos didácticos necesarios.

En síntesis, el desarrollo adecuado del proceso de capacitación garantiza grandes beneficios a corto, mediano y largo plazo, ya que reporta la obtención de dividendos para la empresa y para el trabajador, al lograr la identificación de los empleados con los objetivos de la empresa o institución y una mayor sensibilización de la capacitación orientada a la calidad como un sistema de vida.

CAPÍTULO I

LA CAPACITACIÓN COMO PROCESO

- 1.1 Antecedentes de la Capacitación**
- 1.2 Marco legal de la Capacitación**
- 1.3 La Capacitación: su importancia y utilidad**
- 1.4 El proceso de la Capacitación**
- 1.5 Tipos de Capacitación**
- 1.6 La Capacitación en el marco de los procesos pedagógicos**

CAPÍTULO I

LA CAPACITACIÓN COMO PROCESO

Hoy en día, la capacitación cobra importancia en el ámbito empresarial, no como una moda, ni como una actividad mecánica y rígida, sino como un evento eminentemente humano que exige cooperación y compromiso de todos los involucrados en ella, puesto que busca responder a las necesidades manifestadas por los individuos en una empresa. Asimismo, debe ser entendida como el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas a fin de lograr en el sujeto un óptimo desempeño laboral.

Sin duda, la **Capacitación para hacer** es la más común en el adiestramiento, ya que enfatiza el desarrollo de las aptitudes y habilidades para poder actuar sobre las cosas; teniendo como objetivo la transformación de la materia. Su condición es lo observable, lo cuantificable.

Por otra parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hace mención a otros tipos de Capacitación: **La capacitación para llegar a ser y la capacitación para hacer y llegar a ser simultáneamente**; las autoras del presente trabajo definen estos conceptos de la siguiente manera:

La Capacitación para llegar a ser, se proyecta hacia el desarrollo del hombre y perfeccionamiento de su personalidad. Este tipo de Capacitación, descansa en motivos principalmente éticos. Se refiere a la conciencia de la responsabilidad personal, a la autovaloración de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber y al desarrollo del espíritu de justicia.

La Capacitación para hacer y llegar a ser simultáneamente, se refiere al proceder humano en la convivencia de la ocupación. Tiene un doble objetivo; el hacer trabajo en conjunto, esto es, el trabajo en su dimensión social, o más claro aún, el trabajo organizado y, por otra parte, el desarrollo del hombre como miembro de un grupo, de la comunidad a la que pertenece, y de la sociedad en general. Estos diferentes tipos de Capacitación se complementan y por ello no pueden desligarse.

En ocasiones, ocurre que se emplea únicamente la Capacitación para hacer. Se piensa erróneamente que lo esencial es la eficiencia en el trabajo, como si ésta pudiese desprenderse de la calidad humana del individuo. El resultado casi siempre, será negativo. Actuando así, el personal capacitado podrá adquirir la habilidad y competencia necesaria, pero se sentirá desligado de la labor que ejecuta. Se estará entonces, en presencia de un trabajo deshumanizado.

La única forma de subsanar tales deficiencias, es abordar la Capacitación en toda su amplitud. Los aspectos de la participación, la solidaridad, la cooperación, la coordinación y la integración son las que darán vida, sentido y positiva eficacia a la Capacitación para hacer.

Para el logro de este objetivo, será preciso que el proceso de Capacitación se apoye sobre dos conceptos fundamentales: **el espíritu de justicia social en la realización del bien común y el respeto a la dignidad humana.**

1.1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN

Si se estudiara la historia de la Capacitación, se encontrarían antecedentes de ella desde las primeras organizaciones sociales del hombre, el cual tuvo la necesidad de transmitir a sus descendientes los conocimientos y habilidades que poseía para la pesca y la caza, con la finalidad de lograr la supervivencia de su tribu.

Otros vestigios de la capacitación, se pueden localizar en la época del feudalismo, en la que los maestros¹ transmitían a un grupo de trabajadores o aprendices un oficio.

Es precisamente durante la Revolución Industrial, desarrollada en el Continente Europeo en el siglo XVIII, cuando surge la necesidad (debido a las exigencias de la sobreproducción de bienes y servicios), de producir mano de obra especializada o con un conocimiento adecuado y efectivo de la herramienta y maquinaria empleada para satisfacer las necesidades de la misma producción.

El punto más importante en la historia de la Capacitación, se remonta con el desarrollo del capitalismo. Es en este período, cuando la capacitación adquiere mayor auge debido a las necesidades que tenían las empresas en relación con la adquisición de una mano de obra calificada para las distintas ocupaciones que se generaban.

¹ El maestro era propietario de la herramienta y la materia prima, tenía a su cargo a los “oficiales” que realizaban el trabajo bajo su supervisión y a los “aprendices”, a quienes únicamente se les daba comida y alojamiento, y la oportunidad de aprender el oficio en cuestión. Al cabo de un lapso no definido, y una vez que el aprendizaje se hubiere realizado, se les consideraba oficiales y podían recibir una paga. (Rodríguez Estrada, Mauro, et. al. Administración de la Capacitación; México: McGraw-Hill, 1991. p. 16.)

Esto quiere decir, que en épocas pasadas las adaptaciones exigidas por las circunstancias externas eran de poca monta y relativamente fáciles; sin embargo, ahora la sociedad y la tecnología son cada vez más complejas, innovadoras y vertiginosas en el cambio. En consecuencia, ha surgido un factor de gran dramaticidad; tal es el caso de la competitividad, donde los hombres compiten con los hombres y éstos con las máquinas, amenazando con desplazar a los menos aptos en un rezago total.

Hasta hace pocos años, el desarrollo económico podía ser alentado simple y sencillamente llevando bienes de capital a un país. Sin embargo, hoy en día los empresarios y directivos se han percatado que debido a las diferencias entre los individuos que integran a las instituciones y los cambios que éstas presentan, la simple inversión de capital no implica que exista un desarrollo económico.

Por esta razón, es imprescindible adecuar las características, habilidades y conocimientos del factor humano, con los requisitos de las tareas que actualmente desempeña o con las que en un futuro realizará, con la finalidad de que los recursos materiales, maquinaria, instalaciones y en general la tecnología, puedan ser utilizadas y puestas a trabajar de manera eficiente.

Para lograr lo expuesto, las empresas e instituciones deben adoptar la Capacitación como un medio que responda a la falta de personal calificado y al creciente y acelerado proceso de cambios organizacionales.

1.2 MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

Los cambios generados por los avances científicos y tecnológicos, traen consigo la búsqueda de nuevas alternativas en el ámbito laboral. Esto implica, la necesidad de proporcionar al hombre los medios adecuados para la formación y actualización de sus conocimientos, habilidades y destrezas, a través de una educación continua en el trabajo.

Frente a esta realidad, es correcto pensar en una actividad educativa para los trabajadores, que dentro de cualquier organización permita el desarrollo integral de sus miembros.

De esta forma, la capacitación debe ser considerada como una estrategia de gran potencia, que contribuya en sobremanera al mejoramiento de los procesos educativos y recursos humanos e incida de manera directa en la optimización de la productividad, estableciendo las condiciones para el incremento económico de las empresas públicas y privadas.

Bajo este contexto, la mejora educativa en el ámbito empresarial se aborda como un esfuerzo conjunto entre gobierno-empresa-trabajador. Al mismo tiempo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha respaldado los esfuerzos instruccionales de toda empresa, mediante estrategias capacitadoras que son consideradas como tareas sociales al interior de las organizaciones para elevar los estándares de calidad, que marcan como objetivo primordial el mejoramiento del desempeño laboral.

Por lo que toca a nuestro país, en 1970, en la Ley Federal del Trabajo, se establece la obligación de impartir capacitación en las empresas, con el objeto de garantizar la calidad de los servicios, independientemente del giro empresarial. Esta obligación es incorporada a la fracción XIV y XV del artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo. A partir del incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas, es que el presidente López Portillo en su primer informe de gobierno el 30 de diciembre de 1977, releva por iniciativa de ley a la capacitación como rango de garantía social. Además, en este mismo año se adiciona la fracción XIII al artículo 123 de nuestra constitución, a fin de convertir a la capacitación para el trabajo en un derecho obrero, y en 1978 se reglamenta la forma en que debe impartirse, reformando la Ley Federal del Trabajo y dando origen al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.²

Asimismo, el 28 de abril de 1978 se publica en el diario oficial la reforma al artículo 123, capítulo III Bis del artículo 153 A-X, referida a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.³ Conforme a lo expuesto, la normatividad de la Capacitación se encuadra en:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
- La Ley Federal del Trabajo, y
- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.⁴

² Administración de la Capacitación. Ibidem, p. 17.

³ Consultar anexo 1.

⁴ La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal decretada el 29 de diciembre de 1976, señala la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo y realizar investigaciones, prestar asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo, requerida por los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública. (Ibidem, p. 29.)

Mismas que, constituyen una de las legislaciones más avanzadas del mundo en materia de seguridad social, las cuales señalan a la Investigación, la Ciencia y Tecnología, la Cultura y la Educación, como principales factores para el incremento de la productividad y calidad en el ámbito empresarial.

1.3 LA CAPACITACIÓN: SU IMPORTANCIA Y UTILIDAD

Dada la importancia de contar con personal calificado y actualizado en los últimos avances, la capacitación es una opción de preparación y especialización que le permite al trabajador enfrentarse en mejores condiciones a sus quehaceres laborales.

En este sentido, la capacitación entendida como un medio de acceso a la educación pretende dotar al individuo de conocimientos, habilidades y destrezas, además de propiciar el desarrollo de las tres esferas que lo conforman:

- ❖ Área Cognoscitiva. Abarca el conocimiento y sus procesos tales como: recordar, reconocer, identificar, definir, aplicar, analizar, sintetizar, por mencionar algunos.
- ❖ Área Afectiva. Involucra intereses, sentimientos, actitudes hacia sí mismo, hacia la sociedad, hacia el aprendizaje.
- ❖ Área Psicomotriz. Se refiere el dominio de ciertas habilidades específicas, hábitos y destrezas.

De acuerdo a lo anterior, la capacitación debería ser vista como un instrumento útil que propicie el desarrollo social permanente del sujeto, dando como resultado un mejor nivel de vida. Esto implica, considerarla como un proceso integral de enseñanza-

aprendizaje, con el cual el recurso humano, conocerá más él por qué de las cosas, la importancia del trabajo, trascendencia y ubicación dentro de la sociedad y de la organización para la que trabaja, además de brindarle la oportunidad de percibir mejores ingresos ocupando nuevos y mejores puestos de trabajo.

Así, la capacitación debe coadyuvar a la formación integral del sujeto, además de contribuir al desarrollo de la sociedad, ofreciendo en lugar de pedir. Así como lo expresan los principios para el logro de la excelencia.

Es aquí donde el Pedagogo tendrá la consigna de proponer estrategias viables para el desarrollo integral del sujeto en el ámbito laboral, que sirvan para omitir por lo menos algunas problemáticas como el desinterés del sujeto hacia sus actividades específicas de trabajo que a consecuencia de la falta de preparación y motivación obstaculizan el proceso de aprendizaje.

En este rubro, cabe destacar que el correcto y profesional desarrollo del proceso de capacitación garantiza grandes beneficios a corto, mediano y largo plazo ya que reporta la obtención de dividendos para la empresa y para el trabajador, al lograr la identificación de los empleados con los objetivos de la empresa o institución y por ende, una mayor sensibilización de la capacitación orientada a la calidad, como un sistema de vida.

1.4 EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN

Actualmente, la capacitación es adoptada por las empresas e instituciones como uno de los medios para dar respuesta a los cambios científicos, tecnológicos y organizacionales.

Resulta claro entender que la capacitación debe ser considerada como una modalidad educativa y como un proceso permanente de enseñanza-aprendizaje que coadyuve al **desarrollo integral**⁵ del individuo.

No obstante, en diversas ocasiones se promueve una Capacitación basada simplemente en los intereses y necesidades de la institución, dejando de lado los intereses individuales, se fomenta un “trabajo deshumanizado” en donde el trabajador, a pesar de ejecutar satisfactoriamente su trabajo, no se identifica plenamente con la institución.

Ahora bien, para que la Capacitación contribuya realmente a que el trabajador realice eficientemente su trabajo y se identifique con la institución se debe:

- a) Promover el desarrollo personal, y así, el desarrollo de la institución.
- b) Lograr un conocimiento técnico especializado necesario para el desarrollo eficaz del puesto.

⁵ El desarrollo comprende integralmente al hombre en toda la formación de su personalidad. Asimismo, abarca la adquisición de conocimientos y habilidades, el fortalecimiento de la voluntad y la disciplina del carácter. (ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos; México: Trillas, 1991. p. 320.)

De lo antes expuesto, se puede concluir que la Capacitación es un proceso integral a través del cual se provee al trabajador de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para realizar eficientemente su trabajo, lo que permite a las organizaciones vivir en continuo cambio y producir con calidad para poder ser competitivos.

Asimismo, a través del proceso de Capacitación, se pretenden una serie de objetivos definidos.

En el artículo 153 A-X, Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo, se hace referencia a la Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, estructurándose los siguientes objetivos:

- ❖ Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajo en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de la nueva tecnología.
- ❖ Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- ❖ Prevenir riesgos de trabajo.
- ❖ Incrementar la productividad.
- ❖ En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Desde el punto de vista estratégico, el proceso de Capacitación se caracteriza por ser un mecanismo y, como tal, implica ser:

- ❖ **PLANIFICADO.** Ya que resulta de una investigación exhaustiva que permite orientar los esfuerzos en planes definidos al logro de objetivos específicos.
- ❖ **INTEGRAL.** Busca el crecimiento armonioso de las potencialidades humanas, correlativamente al desarrollo de la institución en sus aspectos tecnológicos, estructural y administrativo.
- ❖ **SISTEMÁTICO.** Sigue una serie de etapas o pasos ordenados en forma lógica, para proporcionar los conocimientos que sean acordes a las necesidades actuales y futuras, al mismo tiempo que permite una evolución de lo simple a lo complejo.
- ❖ **FORMATIVO.** Pone a disposición de los recursos humanos los elementos técnico-administrativos para fomentar la capacitación.

Resumiendo lo anterior, el proceso de Capacitación se debe caracterizar por ser una actividad planeada y sistematizada, que busque resolver problemas específicos; debe contribuir al logro de los objetivos de las instituciones, sin olvidar el desarrollo integral del propio trabajador.

1.5 TIPOS DE CAPACITACIÓN

La Capacitación, es un proceso que se ha desarrollado en múltiples ocasiones de manera informal, no obstante, en la actualidad no es suficiente transmitir conocimientos a un aprendiz o hacer que se desarrolle una habilidad; ya que capacitar implica todo un proceso de sistematización de la enseñanza, que permita alcanzar los resultados esperados. Además, requiere de criterios uniformes que ayuden a organizar funcionalmente las acciones realizadas, evitando así el uso inadecuado tanto de recursos como de esfuerzos.

Ahora bien, según la Secretaría de Salud, el proceso de Capacitación debe distinguir tres momentos importantes para su aplicación, lo que permite hacer la siguiente clasificación:

| | |
|------------------------------|--|
| | CAPACITACIÓN PARA LA INDUCCIÓN |
| TIPOS DE CAPACITACIÓN | CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO |
| | CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO |

Obviamente, esta clasificación está en función del momento y del objetivo que tenga la Capacitación. A continuación, se describirá en qué consiste cada uno de los tipos de Capacitación mencionados.

❖ **Capacitación para la Inducción.** Dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función; ya sea por ser de nuevo ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma institución.

A través de la **Capacitación para la Inducción**, se proporciona al personal una visión general de cómo está estructurado el sistema que compone un organismo ya sea público o privado, de las acciones y/o programas que lleva a cabo, de las funciones que competen a los distintos departamentos (componentes esenciales de cualquier organismo), y de las actividades que desempeñará el personal según el tipo de puesto que ocupe.

La Capacitación para la Inducción, se divide en dos fases complementarias:

- a) **Inducción General.** En esta fase, se incluye a todo el personal y en ella se tratan los aspectos normativos, de organización y funcionamiento de la Institución.
- b) **Inducción Específica.** En esta fase, se tratan aspectos de capacitación para el desempeño inicial del puesto.

Esta clasificación, se basa en los diferentes tipos de funciones y tareas profesionales que cada uno de los grupos mencionados desempeña dentro de una organización. Cada grupo recibe una Capacitación que incluye aspectos necesarios, para que puedan cumplir satisfactoriamente sus actividades desde el inicio de sus funciones.

❖ **Capacitación para el desempeño.** Se imparte durante todo el tiempo que el trabajador permanece en un puesto o área de trabajo.

Su objetivo es incrementar los conocimientos y/o habilidades que poseen los trabajadores, como producto de su formación profesional y/o técnica, con la finalidad de que realicen eficientemente las actividades y funciones de los puestos que actualmente ocupen.

La capacitación para el desempeño constituye una importante herramienta para las Instituciones; el momento en que vivimos es de acelerados cambios tecnológicos, y exige el desarrollo constante y sistemático del factor humano, por lo que este tipo de capacitación se debe impartir en forma continua.

❖ **Capacitación para el desarrollo.** Implica todas aquellas acciones tendientes a incrementar la capacidad de los trabajadores en forma tal, que se les prepara para ocupar puestos jerárquicos o escalafonariamente superiores.

Este tipo de capacitación se puede impartir a través de dos tipos de actividades:

- **Actividades Internas.** Actividades que se realizan dentro de la unidad de trabajo.
- **Actividades Externas.** Implican la asistencia a cursos de capacitación, especialización, maestría y doctorado, impartidos por instituciones de enseñanza oficial como el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADE).

Generalmente esta variedad de capacitación es ignorada, no obstante es esencial para la vida de las organizaciones, ya que como dice Siliceo:

*“Una organización puede llegar a alcanzar un nivel óptimo de desempeño pero, si no fomenta el desarrollo de su personal, la obsolescencia se encargará de hacer decrecer su productividad ”.*⁶

⁶ SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal; México: Limusa, 1986. p. 21.

En el siguiente cuadro, se presentan los objetivos y momentos en que se da cada uno de los tipos de capacitación anteriormente expuestos:

| Tipo de Capacitación | Momento | Objetivo |
|--|--|---|
| Capacitación Para la Inducción | Cuando el trabajador ingresa a la empresa o es promovido a otro puesto. | Habilitar al trabajador para el puesto que va a desempeñar. |
| Capacitación Para el Desempeño | Durante todo el tiempo que el trabajador permanece en un puesto. | Desarrollar las habilidades, actitudes y conocimientos de los trabajadores que en la actualidad ocupan el puesto. |
| Capacitación Para el Desarrollo | Es difícil precisar el momento en que la capacitación para el desempeño se vuelve capacitación para el desarrollo. | Incrementar la capacidad del trabajador para que pueda ocupar puestos de mayor nivel o jerarquía. |

Sin duda, es determinante la toma de conciencia en cuanto a la necesidad de crear en los diversos medios sociales actitudes de interés por la Capacitación y afrontar el escepticismo y las objeciones que suelen presentarse en el ámbito organizacional, dado que la capacitación puede brindar a los sujetos la posibilidad de participar de lleno en los procesos productivos, mediante la oportunidad de satisfacer necesidades que den reconocimiento y actualización a sus quehaceres laborales.

Considerando que México es un país con tantas carencias sociales y económicas, resulta necesario cumplir y hacer cumplir las disposiciones sobre Capacitación, para obtener el desarrollo económico y social deseado.

1.6 LA CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS

El proceso de capacitación puede ser definido como el conjunto de momentos a través de los cuales una persona debidamente formada facilita y promueve experiencias de aprendizaje, viendo reflejados los resultados en la calidad de la práctica laboral. Por ello, la capacitación no debe limitarse sólo a la simple transmisión de conocimientos o al incremento de habilidades y destrezas, porque decir capacitación implica sobre todo "formación"⁷, siendo una de las tareas de mayor responsabilidad y peso para el Pedagogo, ya que la formación se vincula con terrenos educativos de profundas implicaciones, entendiendo así el concepto de "formar"⁸ como el llevar, el guiar al que aprende a través de los caminos del conocimiento, adecuando los contenidos del objeto de estudio para integrarlos permanentemente al pensamiento, y por tanto, a la acción.

Para llegar a lo expresado, se ha analizado exhaustivamente el texto: **Instrumentación Didáctica de Porfirio Morán Oviedo** en el cual se plantean tres corrientes educativas, a saber: **Didáctica Tradicional, Tecnología Educativa y Didáctica Crítica.**

⁷ Formación: Educación, instrucción. (Diccionario Academia Enciclopédico. México: Fernández Editores, 1994. p. 210.)

⁸ Formar: Construir, componer, instituir, desarrollarse, crecer. (Ibíd.)

Didáctica Tradicional: Esta corriente se caracteriza por considerar al alumno como un recipiente en el cual se vacían contenidos, además de manejar un concepto de aprendizaje bastante ortodoxo; es decir, receptivista, ya que el aprendizaje es concebido como “la capacidad de retener y repetir información” y es una acción cognoscitiva que registra estímulos que provienen del exterior. Su preocupación radica en la mera transmisión, repetición y mecanización de conocimientos y no por la construcción y/o descubrimiento de éstos, los educandos no son llamados a conocer sino a memorizar, omitiendo el hecho de que el aprendizaje debe ser significativo, para que en un futuro sea aplicable a la vida cotidiana. Para este modelo, el sujeto es únicamente un procesador de información, incapaz de explicitar objeciones contundentes de los contenidos de aprendizaje. En definitiva, se puede decir que el esfuerzo de comprensión e interpretación de contenidos y actividades de aprendizaje por parte de los sujetos (alumnos) son nulos.

La Didáctica Tradicional sólo cubre de manera general y poco analítica los objetivos de aprendizaje, éstos son formulados como grandes metas que deben orientar los contenidos, actividades y demás cuestiones que tengan que ver con la enseñanza, dejando el aprendizaje del individuo en segundo plano, esto quiere decir, que la intencionalidad de la enseñanza se centra únicamente en cumplir con los propósitos que la institución escolar ha legitimado, ya que con ello, es evidente que los aprendizajes arribados por parte del alumno corresponden únicamente a la formación que la sociedad requiere, es así como el profesor transmite conformismos proporcionados por medio de la imposición de disciplinas absurdas que no dejan otro camino al alumno si no el de receptor pasivo.

Sin duda, este modelo educativo considera a la evaluación, como una actividad terminal, capaz de medir y comprobar los conocimientos que el alumno ha adquirido, dando origen a represiones e intimidaciones que de ninguna manera permiten el desarrollo integral del conocimiento.

Por último, la técnica utilizada es la expositiva, que sin lugar a dudas deja al alumno en calidad de receptor y al profesor en calidad de transmisor, evitando de esta manera la libertad del pensamiento, y por ende, la retroalimentación de los contenidos abordados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tecnología Educativa: A raíz de la expansión económica, dada por las grandes inversiones al extranjero y por la existencia de una tecnología cada vez más desarrollada; surge en Estados Unidos de América, y se importa a nuestro país durante la década de los setenta la llamada “Tecnología Educativa”, la cual trae como consecuencia la inserción y aplicación del modelo Conductual en la educación mexicana. Su aportación más significativa consiste en poner al día a las instituciones en el aprovechamiento de los adelantos tecnológicos. Como producto de las tendencias científicas y tecnológicas, surge una concepción de la Tecnología Educativa apoyada en las nociones de “progreso” y “eficiencia”, que responden a un modelo de sociedad capitalista.⁹ Así, la tecnología educativa se propone superar la conceptualización de enseñanza-aprendizaje de la didáctica tradicional, dando un giro a las formas del cómo enseñar; sin embargo, no cuestiona el qué y para qué del aprendizaje como bien lo analiza Adolfo Sánchez Vázquez en su libro: **Los Fines de la Educación.**

⁹ MORAN OVIEDO, Porfirio. Fundamentos de la Didáctica: Instrumentación Didáctica; Gernika. 1986. p. 178.

Una de las prioridades de la tecnología educativa, es el replanteamiento del rol de poder del profesor con respecto al alumno. En realidad, el poder del maestro cambia de naturaleza en el sentido de que su autoridad no está en el dominio de los contenidos, sino en el de las técnicas, lo cual permite seguir controlando la situación educativa.

Esta corriente, propone cambiar los enfoques de la didáctica tradicional, pasando del receptivismo al activismo, dando la impresión de que el maestro ya no es el autoritario ni el único que puede opinar, sino que el alumno es más libre de expresarse y de conducirse. Sin embargo, esto es sólo una ilusión, ya que detrás de este ambiente democrático, se ocultan principios rigurosos de planeación y de estructuración de la enseñanza.

De acuerdo a lo anterior, “la tecnología educativa, entiende al aprendizaje como: el conjunto de cambios y/o modificaciones en la conducta que operan en el sujeto como resultado de acciones determinadas, y a la enseñanza como el control de la situación en la que ocurre el aprendizaje”,¹⁰ basándose en el reforzamiento de conductas y en la programación de circunstancias. Quedando la didáctica en esta corriente, como un instrumento que permite al maestro ampliar la gama de recursos técnicos para el control, dirección, orientación y manipulación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Otro punto a exponer, es el hecho de que los profesores pierden de vista la necesidad de plantear aprendizajes para la formación de los alumnos, ya que sistematizan la enseñanza por medio de objetivos que limitan la conducta del sujeto en

¹⁰ Ibidem, p. 180.

el escenario del acto educativo. Ahora bien, en cuanto a los contenidos y actividades de aprendizaje se da un binomio conducta-contenido, que no difiere de la didáctica tradicional, todo esto es nada más y nada menos que una enseñanza programada de contenidos que resulta indudablemente conductista, y en donde la evaluación tiene un papel determinante que conlleva todo un proceso de verificación de aprendizajes.

Por tanto, se llega a la conclusión de que ninguna de las dos corrientes expuestas es viable para un proceso adecuado de formación, porque "dejan al profesor y al alumno fuera del planteamiento de los fines de la educación, convirtiendo al primero, en ejecutor robotizado de metodologías ideadas y desarrolladas por expertos, y al segundo, en un pasivo consumidor del mensaje educativo, aunque en apariencias se le haga sentir la ilusión de que participa".¹¹ En definitiva, sí se retoma a la Capacitación como un proceso integral, dichas corrientes carecen de elementos para el logro de metas encaminadas a adquirir un Aprendizaje Significativo.

Las deficiencias identificadas en estos modelos educativos, constituyen un factor de perturbación para el desarrollo adecuado del proceso enseñanza-aprendizaje.

En términos reales, dicho proceso debe representar el esfuerzo de quien enseña, para así, construir dentro de la mente de quien aprende lo que en un primer momento sólo era mostrado.

Por otro lado, habrá que considerar los elementos que conforman el proceso de enseñanza, ya que los métodos, técnicas y recursos didácticos jugarán un papel

¹¹ Ibidem, p. 200.

relevante, proporcionando el cómo y con qué lograr un **Aprendizaje Significativo**, que no se reduzca a la simple memorización y repetición de los contenidos enseñados, sino que se vuelvan parte del pensamiento e induzcan a vivir y compartir lo aprendido.

Bajo estas consideraciones, es posible concebir a la **Didáctica Crítica** como una vertiente distinta de educación, quedando el enfoque constructivista¹² como una tendencia posible para el campo de la capacitación.

La **Didáctica Crítica**, aporta una serie de instrumentos cuyo objetivo primordial es la optimización del proceso enseñanza-aprendizaje en un contexto humano y con fines de transformación tanto en el plano individual como en el social. Dichos instrumentos, descansan bajo la perspectiva de que “el aprendizaje es un proceso que manifiesta constantes momentos de ruptura y reconstrucción”¹³, un proceso inacabado, dialéctico, que implica crisis, paralizaciones, retrocesos y resistencias, es por ello, que las situaciones de aprendizaje cobran importancia significativa, generando experiencias que promueven la participación y el logro adecuado del proceso de construcción de conocimientos. Es decir, que para que el adulto aprenda, es necesario considerar de manera especial sus intereses, experiencias y aptitudes anteriores, logrando mediante el aprendizaje satisfacer sus metas personales. Asimismo, la función principal de los objetivos y actividades de aprendizaje, es la de explicitar en forma clara los contenidos en el acto educativo, orientando las acciones del sujeto y posibilitando el conocimiento, en todo caso, es necesario verificar la importancia de incorporar fenómenos que lejos de ser ajenos a la realidad representen para el alumno más que un objeto de

¹² Ver capítulo II.

¹³ MORAN OVIEDO, Porfirio. Fundamentos de la Didáctica: Instrumentación Didáctica. Gernika. 1986. p. 206.

conocimiento y aunado a esto la tarea del profesor será la de adecuar los contenidos con respecto a cada situación educativa, considerando que cada individuo tiene un pasado, un presente y un futuro que de alguna manera estarán en juego ante cualquier circunstancia de aprendizaje. Por tanto, se deben seleccionar las experiencias idóneas para que el sujeto realmente haga suyo el conocimiento y le sea hasta cierto punto significativo.

Por lo dicho hasta aquí, la evaluación debe ser un medio por el cual se evidencien los cambios producidos en el educando con respecto al aprendizaje adquirido. He aquí, la importancia de tomar en cuenta las características específicas de los grupos a quienes nos vamos a dirigir, pues esto facilitará, por una parte la adecuación de nuestra enseñanza, y por otra, una buena relación entre el capacitador y el participante.

Por otro lado e íntimamente unido a lo anterior, debemos recordar que el punto de partida y el punto de llegada del proceso de capacitación, es el participante, por lo que será básico recordar que cada hombre tiene características propias, es decir, que posee limitaciones y posibilidades únicas, diferenciadas y derivadas de su contexto biológico, económico y social.

En todo caso y llegado el momento, el capacitador tendrá que realizar un trabajo reflexivo en cuanto a su acción, con el objeto de que cada uno de los participantes aumente la eficiencia de sus aprendizajes y la construcción de sus propias estructuras mentales.

CAPÍTULO II

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

- 2.1 Teorías sobre el aprendizaje**
- 2.2 La Educación para Adultos y su estado actual**
- 2.3 La Capacitación como parte del campo de la Educación para Adultos**
- 2.4 Capacitación, Adiestramiento, Educación y Formación**
- 2.5 Diferencias entre educación formal, no formal e informal**
- 2.6 Aprendizaje en el proceso de Capacitación**
- 2.7 Enfoque Constructivista**
- 2.8 Aprendizaje Significativo y la Educación para Adultos**

CAPÍTULO II

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Facilitar la construcción de nuevos conocimientos, es sin lugar a dudas, el objetivo de gran parte de las situaciones educativas. Sin embargo, no existe un modelo teórico único desde el cual implementar la educación y, por lo tanto, el tema puede ser planteado desde múltiples perspectivas.

Existen diversas teorías sobre el aprendizaje, por consiguiente, resulta evidente que quien se interese y quiera comprender a fondo los fenómenos y las leyes que las regulan, quizá desista en su intención cuando se le presenten puntos de vista opuestos, aunque igualmente razonables, de modo que la elección entre los mismos resulte de igual forma acertada.

El propósito de este capítulo es familiarizar al lector con algunas concepciones teóricas, cuyas aportaciones han permitido progresos significativos en el campo del aprendizaje, no obstante, unas de las posturas a defender es el enfoque constructivista en el ámbito de la capacitación.

A partir de este enfoque, creemos que la capacitación puede retomarse no como una actividad de corta duración, sino como un proceso a largo plazo, que abarque toda la vida productiva del individuo, facilitando la integración y acumulación de conocimientos, así como el desarrollo de las competencias que amplíen las oportunidades de superación, progreso personal y profesional de los trabajadores.

Considerando lo antes expuesto, se abordarán diferentes aspectos, todos ellos relacionados con la educación, capacitación y aprendizaje.

2.1 TEORÍAS SOBRE EL APRENDIZAJE

Todas las aproximaciones psicológicas al fenómeno del aprendizaje tienen algo que decir como fundamento para el diseño de ambientes de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, los aportes no necesariamente son convergentes, como no lo es la perspectiva desde la cual se analiza el fenómeno en cada caso, ni los métodos usados para obtener el conocimiento. Si existiera una teoría que atendiera todos los aspectos del fenómeno aprendizaje, no habría porque estudiar otras; no obstante, la realidad es distinta, de ahí la necesidad de conocer los puntos más importantes de los diferentes aportes en relación al tema, que cabe aclarar, no son el núcleo esencial de esta investigación, pero se establecen como marco de referencia con respecto al enfoque constructivista.

TEORÍA CONDUCTISTA. (SKINNER 1938, EN MÉXICO: 1970)

- *De gran impacto en los años setenta.*
- *Postura intelectual.*
- *El individuo. El medio ambiente. Su relación funcional: donde existen estímulos y respuestas.*

- ❖ Conducta observable, medible, cuantificable y capaz de ser reproducida en condiciones controladas.
- ❖ El comportamiento humano está sujeto a leyes. Por lo tanto la conducta es predecible y controlable en forma inductiva.
- ❖ La escuela es transmisora, no innovadora, privilegia la homogenización sobre la individualización.

CONCEPTOS DE APRENDIZAJE

Modificación conductual relativa, permanente y observable, fruto de la experiencia.

Condiciones:

- a) Ocasión de manifestar la conducta.
- b) Emisión de dicha conducta.
- c) Efectos sobre el medio ambiente.

CONCEPTO DE ENSEÑANZA

Moldear y reforzar para que se manifieste una conducta deseada. Adquisición de nuevas conductas por imitación y reproducción de modelos.

PAPEL DEL EDUCADOR

Es un tecnólogo de la educación que aplica contingencias de reforzamiento para producir el aprendizaje en los alumnos.

Tarea: Monitoreo en el rendimiento escolar. Corrige respuestas.

Obligación: Premiar y conducir el aprendizaje para el logro de los objetivos.

Función: Adiestrar a los alumnos, controlar el proceso "Ingeniero Conductual".

Deber: Moldear comportamientos.

Fin: Adquirir aprendizajes por adiestramiento. "Enseñar no es un arte, es una habilidad adquirida por adiestramiento".

PAPEL DEL EDUCANDO

Objeto del acto educativo, receptor del proceso instruccional. Para que aprenda hay que arreglar las condiciones ambientales. Inducir la participación de interactuar con el ambiente instruccional para que emita respuestas y sea reforzado.¹⁴

¹⁴ Guzmán, Jesús C, et. al. Implicaciones Educativas en Seis Teorías Psicológicas, División de Estudios Profesionales, Facultad de Psicología; UNAM: México, 1993, pp. 58-59.

TEORÍA COGNOSCITIVISTA. (AUSUBEL, BRUNNER)

Teoría homogénea. Confluencia de aproximaciones Psicológicas y disciplinas afines.

- Lingüística.
- Epistemología.
- Inteligencia.
- Estudiar, Analizar y Comprender los Procesos Mentales.

CONCEPTO DE APRENDIZAJE

- Resultado de un proceso sistemático y organizado.
- Reestructuración cualitativa de las ideas y percepciones de las personas.

CONCEPTO DE ENSEÑANZA

- Precisar y dominar estrategias de **cómo pensar**.
- Dotar de habilidades para producir conocimientos.

PAPEL DEL EDUCADOR

Tarea: Fomentar el desarrollo y práctica de los procesos cognoscitivos del alumno.

Obligación: Presentar el material instruccional de manera organizada, interesante y coherente.

Función: Identificar los conocimientos previos que los alumnos tienen acerca del tema o contenido a enseñar.

Deber: Hacer amena y atractiva la clase.

Fin: Lograr el aprendizaje significativo.¹⁵

TEORÍA HUMANISTA. (MASLOW, ALLPORT, ROGERS)

Teoría Humanista o Existencial. ¿Para qué vivimos?. El sentido de la vida está en su autorrealización; que es un proceso, no un estado.

¹⁵ Ibidem.

CONCEPTO DE APRENDIZAJE

- Aprendizaje significativo.
- Proceso que modifica la percepción que se tiene de la realidad, derivado de la organización del "yo".
- Este tipo de aprendizaje abarca lo COGNOSCITIVO y AFECTIVO.
- Debe ser auto-promovido para ser duradero y profundo.
- Entreteje aspectos de la existencia del individuo.

CONCEPTO DE ENSEÑANZA

- Estimular las potencialidades de los individuos para que lleguen a la altura máxima de la realización que la especie humana puede alcanzar.
- Enseñar a las personas a vivir en paz.
- Aprender a aprehender.

PAPEL DEL EDUCADOR

- Relación de respeto con los alumnos.
- Partir siempre de las potencialidades y necesidades del alumno.
- Fomentar un clima social para favorecer la comunicación de la información académica y emocional.
- Función no directa. Facultar el aprendizaje, proporcionar las condiciones para que ese acto se dé en forma autónoma.
- Salón de clase = comunidad de aprendizaje.
- El profesor es FACILITADOR e integrante del grupo.
- Condiciones para que el maestro propicie el APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO:
 1. Mostrarse tal cual es, sin poses falsas, manifestar sus sentimientos positivos o negativos, asumir lo que se es.
 2. Crear un clima de aceptación, estima y confianza, donde exista mutuo respeto entre maestro-alumno. No se debe enjuiciar ni criticar, ya que todo es importante.
 3. Comprensión empática, ponerse en el lugar de los alumnos, comprender sus reacciones íntimas.

PAPEL DEL EDUCANDO

- Explorar y comprender más adecuadamente el conocimiento de su persona y los aspectos significativos de sus experiencias vivenciales.
- Seres con afectos y vivencias particulares.
- Si el PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE es un encuentro del que enseña con el que aprende. El alumno necesita cumplir 3 condiciones:
 1. Percibir las condiciones facilitantes, creer en la sinceridad del maestro y no confundir su actitud con “maestro barco”.
 2. Conciencia y percepción de que hay un problema digno de estudiarse, por eso las situaciones problemáticas tienen que ser reales, a fin de aprender a darles solución.
 3. Motivación intrínseca, que convierta el aprendizaje en algo vivo, tonificante, auténtico, convirtiéndose en un ser que aprende y cambia constantemente.¹⁶

TEORÍA PSICOANALÍTICA. (S. FREUD)

- Aportación a la educación: los grupos OPERATIVOS.
- Educación activa con normas mínimas aceptadas y consensuadas por los grupos escolares.

CONCEPTO DE APRENDIZAJE

- Proceso inconsciente que genera cambios integrales en las pautas de comportamiento, tales como:
 - a) Miedo a enfrentarse a nuevos conocimientos.
 - b) Temor a confrontar actitudes y PROCESOS de comportamientos al perderlos.
 - c) Aprendizaje significativo: es inevitable; romper esquemas e ideas preconcebidas, adaptarse activamente.

CONCEPTO DE ENSEÑANZA

- Autonomía del estudiante, es optativo entrar a clase o aprender.
- Formar personalidades psicológicamente sanas, función profiláctica.

¹⁶ Ibidem, pp. 60-61.

PAPEL DEL EDUCADOR

- Consciente de las razones y motivos de ser maestro.
- Tener en cuenta las transferencias que realizan con los alumnos para encauzarlos

PAPEL DEL ALUMNO

- Oponerse a la enseñanza autoritaria, violenta y opresiva.
- Practicar el proceso de aprehender, no ser objeto sino sujeto del conocimiento.
- Luchar por sus intereses y desarrollo personal.
- Recuperar en los procesos de evaluación el sentido lúdico del aprendizaje.¹⁷

TEORIA GENÉTICA. (PIAGET, TERCERA DÉCADA DEL SIGLO XX)

La génesis de la teoría está en buscar descubrir y explicar la naturaleza del conocimiento y cómo éste se construye.

CONCEPTO DE APRENDIZAJE

- Procesos de asimilación y acomodación por parte del sujeto.
- Adquisición de conocimiento, marca la diferencia entre maduración y aprendizaje, lo heredado y lo adquirido por experiencia.

a) Aprendizaje amplio-desarrollo.

MODALIDADES

b) Aprendizaje estricto-datos parciales.

CONCEPTO DE ENSEÑANZA

- Hacer alumnos capaces de crear cosas nuevas. No repetir lo que han hecho otras generaciones. Personas, creativas e inventivas y descubridoras.
- Formar mentes que puedan criticar, verificar, no aceptar todo lo que se les ofrezca.

¹⁷ Ibidem.

PAPEL DEL EDUCADOR

Función: Ayudar al alumno a construir su propio conocimiento (guiar).

Promotor: Del desarrollo y autonomía de los educandos.

Conocer: Los rasgos definitorios de las etapas del desarrollo cognitivo general.

Papel: Promover una atmósfera de reciprocidad, respeto y autoconfianza en el niño.

Reducir: Su nivel de autoridad en lo posible, para no fomentar heteronomías dependientes.

Evitar: El uso de recompensa y castigo, que ellos construyan sus valores morales.

PAPEL DEL ALUMNO

- Ejercitar la invención y el descubrimiento.
- Formular sus propias hipótesis sobre los fenómenos naturales.
- Constructor activo de su propio conocimiento.¹⁸

TEORIA SOCIOCULTURAL. (VYGOSTKY)

“El hombre, ENTE, producto de procesos sociales y culturales”.

CONCEPTO DE APRENDIZAJE

- Relaciones que interactúan en forma compleja entretejidos en espiral.
- Se aprende de acuerdo al nivel de desarrollo del niño.
- El aprendizaje influye en los procesos de desarrollo potencial.
- No hay desarrollo sin aprendizaje, ni aprendizaje sin desarrollo.

CONCEPTO DE ENSEÑANZA

- Promover el desarrollo sociocultural e integral del alumno.
- El lenguaje mediatiza las interacciones sociales y transforma las funciones psicológicas del niño, que lo vuelven ser humano.

¹⁸ Ibidem, pp. 62-63.

PAPEL DEL EDUCADOR

- Dirigir el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Experto que guía el aprendizaje.
- Es agente educativo que comparte los conocimientos.
- Acoplar de saberes socioculturales subyacentes al alumno.
- Promueve zonas de desarrollo próximo, por donde ha de transitar el alumno en niveles futuros.

PAPEL DEL ALUMNO

- Ente social protagonista y producto de múltiples interacciones sociales.
- Los niños pueden ser creadores de sus propias zonas de competencia.¹⁹

Es necesario aclarar que lo expuesto no es más que la esencia de los aspectos que a juicio de las autoras del presente trabajo, caracteriza el estudio y aplicación de algunas de las muchas teorías existentes, en virtud de que no es el objetivo de este punto realizar un análisis exhaustivo de las mismas, puesto que ello implicaría un trabajo destinado únicamente a dicho análisis. Por esta razón, posteriormente se efectuará un estudio más amplio del enfoque constructivista que para efectos del tema de tesis es el que resulta particularmente útil.

2.2 LA EDUCACIÓN PARA ADULTOS Y SU ESTADO ACTUAL

Sobre el particular, se hace necesario mencionar la situación que enfrenta en la actualidad el país, así como los organismos estatales que intervienen para dar solución al problema de la educación para adultos, posteriormente se estudiará la forma en que la comunidad de países Latinoamericanos intentan hacer frente a esta problemática, pues indiscutiblemente éste, es un mal que aqueja a todos los países subdesarrollados.

¹⁹ Ibidem.

En México la educación para adultos se destina a la población mayor a 15 años, que no ha cursado o concluido los estudios básicos. En 1921, alrededor de dos tercios de los adultos mexicanos no sabían leer y escribir; hoy en día la tasa de analfabetismo se estima en aproximadamente 10 por ciento (INEGI: México Siglo XXI), aunque la población del país creció más de seis veces en este lapso, por lo que es importante considerar la exactitud de dichas estadísticas.

Por consideraciones de justicia y por el anhelo de una mejor calidad de vida para todos los mexicanos, se deben mantener programas destinados a alcanzar una alfabetización total. Al respecto el gobierno y la sociedad en general han intentado durante décadas elevar la escolaridad de la población, implantando diversos sistemas tendientes a la educación de la gente durante su etapa adulta, transformando la disposición de las personas hacia el aprendizaje como un proceso permanente y una forma de vida. Desafortunadamente, lo anterior sólo se ha quedado en buenas intenciones, dado que los gobernantes, sexenio a sexenio interrumpen los programas implantados para dar pie a uno nuevo, supuestamente mejor.

Una mayor educación de los mexicanos es indispensable para afrontar los retos actuales y de los años por venir, puesto que en muchos órdenes de la vida nacional, el país se ha vuelto más dinámico, de ahí que los mexicanos requieran oportunidades para seguir formándose continuamente, de manera que se aliente el desarrollo permanente de las personas y el crecimiento de la Nación.

En este sentido, la alfabetización se torna como un bien social de trascendente importancia, porque permite conocer y hacer valer otros derechos, es además, la puerta de acceso al patrimonio cultural de la humanidad. Por el contrario, el analfabetismo y

también la escasa escolaridad limitan las posibilidades del individuo para mejorar sus condiciones de vida, contribuir al desarrollo de su comunidad y desenvolverse exitosamente en una sociedad en constante transformación lo que a su vez, frena al desarrollo del país.

Así la carencia de habilidades fundamentales como la lectura, la escritura y el ejercicio de las matemáticas, dificultan todo proceso de educación posterior y minan la capacidad de las personas para enfrentar las diversas circunstancias de la vida.

En tales condiciones, se vuelve prioritario que toda la población adquiera dichas destrezas esenciales, algunas de las cuales ciertamente pueden lograrse mediante procesos de aprendizaje no formales e informales, mismos que la educación deberá reconocer y valorar para generar nuevos aprendizajes.

En este orden de ideas, no todo está perdido pues actualmente la educación para adultos comprende diversos programas permanentes y acciones educativas, entre los que destacan la alfabetización, la educación primaria y secundaria, la formación para el trabajo y la educación comunitaria. La Ley General de Educación establece que las autoridades federales están facultadas para prestar a los adultos servicios educativos que, en el caso de los niños y jóvenes, corresponden de manera exclusiva a las autoridades locales.

El gobierno federal atiende como se menciona en párrafos atrás, la formación de personas mayores de 15 años por conducto de diversas instituciones; una de ellas que a juicio de las autoras de este trabajo es el más importante, es el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), que ofrece servicios educativos de alfabetización,

primaria y secundaria, acciones de capacitación no formal para el trabajo y educación comunitaria, así mismo los gobiernos de los estados y la Secretaría de Educación Pública en el Distrito Federal, por su parte, son responsables de los Centros de Educación Básica para Adultos (Cebas) donde se ofrecen diversos servicios relacionados con la formación básica, la capacitación para el autoempleo, la orientación a padres y la preparatoria abierta.

Los Centros de Educación Extraescolar constituyen una variante de los Cebas y refuerzan su vinculación con las necesidades locales.

Existen también las primarias nocturnas y las secundarias para trabajadores, por su parte, diversas organizaciones sociales contribuyen a reducir el analfabetismo, mediante diferentes alternativas de educación comunitaria vinculadas a proyectos productivos y de bienestar social, entre estos destacan, asimismo, los esfuerzos del Instituto Mexicano del Seguro Social, de la Secretaría de Salud y de la Secretaría de la Defensa Nacional en el ámbito de la educación de adultos.

Además de las instituciones que brindan educación media superior y superior de carácter regular, el Sistema Nacional de Educación Tecnológica, dependiente de la SEP, ofrece servicios de capacitación laboral en las modalidades formal y no formal, existen también, instituciones de capacitación adscritas a otros sectores, tal es el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la SEP participa a su vez, en el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados y en el Programa Integral de Calidad y Modernización.

Conforme a lo expuesto, podría pensarse que el problema está en vías de resolverse, no obstante, el gobierno ha hecho poco respecto a la difusión de estos centros educativos haciéndolos medianamente atractivos para la población adulta, esto aunado a la situación económica que enfrenta el grueso de la población, hace que las personas a las que se dirige esta educación estén más ocupadas en atender las necesidades económicas de su familia que en asistir a dichos centros, por lo que la mayor parte del tiempo las aulas de clase se encuentran vacías.

Al igual que en México, los países latinoamericanos luchan por sacar adelante a una población adulta mal preparada, por lo que se han creado organismos internacionales preocupados por resolver el problema educativo de la población adulta.

De esta forma es que se crea hace 49 años en México a solicitud del Gobierno, el primer Centro Regional de Educación Fundamental para la América Latina, CREFAL, el cual comenzó a funcionar en la ciudad de Pátzcuaro el 9 de mayo de 1951, bajo la dirección del Maestro Lucas Ortiz Benítez.

Como se asienta en el Acta Constitutiva, la FAO, la OMS y la OIT, impulsadas por la necesidad común de adiestrar personal para la organización, dirección y vigilancia de programas educativos y de desarrollo de la comunidad, cooperan con el Centro mediante el envío de personal especializado en sus respectivas áreas de trabajo.

La Organización de Estados Americanos (OEA), por su parte, firmó un convenio con la UNESCO, en el cual se estipula la participación de ambas en la organización y administración del CREFAL.

El CREFAL hasta la fecha, se encarga de realizar aportes significativos a los planes, programas y proyectos de educación de adultos de los países latinoamericanos y caribeños, en los aspectos de formación de educadores, socialización de información y cooperación técnica.

Actualmente, la institución está regida por un Consejo de Administración compuesto por representantes de 15 países latinoamericanos, la UNESCO y la OEA, presidido por el Secretario de Educación Pública de México; esta organización responde a la nueva orientación del Centro, caracterizada por la búsqueda y el fomento de la cooperación en materia de educación de adultos entre y al interior de los países y los organismos internacionales, con el fin de optimizar recursos para el bien común de los pueblos de la Región.

Este organismo tiene como finalidad primordial contribuir con los países de América Latina y el Caribe en:

- La formación de educadores.
- El desarrollo de métodos y tecnologías; la investigación y la divulgación en el campo de la educación de jóvenes y adultos.

Los sujetos que ponen en marcha las estrategias de acción del CREFAL son:

- Directivos y especialistas de los organismos gubernamentales y no gubernamentales de la Educación de Jóvenes y Adultos.
- Formadores de educadores de adultos.

- Educadores y educadoras de jóvenes y adultos en la región de América Latina y el Caribe.
- Hispano hablantes en USA y Canadá.

Sus ejes temáticos de acción son:

- Desarrollo local y sustentable.
- Capacitación para el trabajo y desarrollo de competencias laborales.
- Alfabetización y educación básica.
- Pueblos indígenas e interculturalidad.
- Participación ciudadana.
- Jóvenes y Género.

Lo anterior se pone en marcha de la siguiente forma:

- Diseño y aplicación de programas permanentes de formación, actualización y capacitación de los formadores.
- Implantación de la modalidad de educación a distancia vía T.V., satelital y de redes informáticas.
- Establecer alianzas estratégicas de cooperación con instituciones que tengan experiencia en el campo.
- Formar en el CREFAL un núcleo básico de especialistas para diseñar y operar la modalidad de educación a distancia.
- Elaborar convenios de colaboración con instituciones educativas para la selección, equipamiento y capacitación de los recursos humanos necesarios para el desarrollo de los proyectos y programas.

Hasta aquí se ha abordado el panorama general de la educación para adultos en la actualidad, por lo que en el siguiente punto se estudiará la capacitación como parte del campo de la educación para los adultos.

2.3 LA CAPACITACIÓN COMO PARTE DEL CAMPO DE LA EDUCACIÓN PARA ADULTOS

La situación de la capacitación para adultos presenta problemas muy parecidos a los mencionados en el punto anterior. La creciente globalización y la acelerada innovación tecnológica que se vive actualmente plantea nuevos y grandes retos a todos los mexicanos. Uno de los principales es la necesidad urgente de elevar a niveles internacionales la competitividad y productividad, con base en las empresas y trabajadores que representan los recursos más importantes del país.

La fuerza laboral presenta nuevos requerimientos en materia de capacitación; el promedio de escolaridad de la población económicamente activa es notoriamente inferior al de los países desarrollados y la gran mayoría de los adultos solamente tiene acceso a mejorar su nivel de conocimiento en la empresa donde labora.

Ante esta situación, resulta prioritario que los profesionales de la educación coordinen una serie de programas, estrategias, organismos y acciones que vinculen real y eficientemente la oferta de los programas de capacitación existentes en el subsistema de educación técnica y tecnológica, con los requerimientos y programas que las empresas y el gobierno necesitan e invariablemente dichos programas deberán contar con certificaciones que reconozcan la experiencia y conocimientos de los trabajadores.²⁰

²⁰ Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral; **CONOCER**, n° 32, México, 1995, p. 18.

Esto es, se necesita instrumentar sistemas que por un lado, definan la competencia laboral requerida por las empresas y el gobierno para el desarrollo de funciones productivas, que permitan evaluar y certificar el aprendizaje para lograr una mejor productividad en todos los sectores económicos del país.

Bajo este contexto, es menester recordar que la Secretaria de Educación Pública y la Secretaria del Trabajo y Previsión Social desarrollaron, con la participación de los sectores productivos el Proyecto de Modernización de Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), este programa fue creado en 1994, curiosamente un año después de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con América del Norte, el cual se perfilaba, según el gobierno como la respuesta a trabajadores, empresarios y gobierno para cubrir los niveles de productividad y competitividad, dado la puesta en marcha de programas de capacitación.

El objetivo fundamental de este programa, era impulsar un proceso de cambio capaz de contribuir a la formación de los recursos humanos en el eje central del aumento de la productividad y competitividad de las empresas mexicanas y del progreso personal y profesional de los trabajadores.²¹

El PMETYC proponía que el sector productivo compuesto por trabajadores y empresarios definiera las normas con los requerimientos necesarios para el correcto desempeño de las funciones productivas, a partir de las cuales se pudiera evaluar el nivel de competencia y capacitación de los individuos. Esto presuponía, certificar que las instituciones educativas de capacitación adecuaran sus planes y programas para que la oferta fuera modular, flexible y pertinente a los requerimientos de los individuos y

²¹ Ibidem.

empresas, con las repercusiones benéficas estatales que tal programa implicaba, por desgracia para nuestros trabajadores y para nuestro vecino país del norte este programa paso como otros tantos, sin trascendencia.

Es necesario enfatizar que este programa lo único que hizo, fue intentar poner en marcha derechos laborales consagrados en las leyes del trabajo referentes a la capacitación, pues la apertura comercial hace necesario para el gobierno ofrecer mano de obra capacitada a los países, con los que ha signado tratados comerciales. Bajo este contexto, se hace necesario mencionar los preceptos legales que dan vida a la capacitación, a continuación se señalan los mismos.

La Constitución Política establece en su artículo 123, apartado "A", fracciones XIII, XIV, XV: que las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo, los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

El patrón esta obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de la empresa, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y de adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar estas

disposiciones, de tal manera que resulten la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

La ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracciones XV, XVII, XVIII y XIX; establece que los patrones deberán proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene, que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra. Asimismo, el artículo 153-F, establece que la capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto prevenir los riesgos de trabajo.

Como se desprende de lo anterior, la capacitación como parte de la educación de adultos, reviste una importancia trascendente, tanto para mejorar el nivel de productividad empresarial, así como para el desarrollo personal del trabajador, independientemente, de los beneficios legales que reporta a las empresas.

2.4 CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

A lo largo de esta investigación se han utilizado los términos educación y capacitación, entre otros, sin haber hecho una definición de los mismos, no obstante y considerando que ésta se hace necesaria, a continuación se describe el significado de capacitación, adiestramiento, educación y formación, debido a que suelen confundirse con facilidad y aplicarse incorrecta e indistintamente.

Capacitación

La capacitación es “...el proceso de enseñanza–aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y conforme a objetivos específicos”.²²

La capacitación permite desarrollar al individuo en sus capacidades y potencialidades como persona integral y como ciudadano productivo, responsable y solidario. Hacer coincidir este desarrollo con el cumplimiento de la misión y objetivos de la empresa es el fin último de la capacitación.

Contribuyendo al desarrollo de la sociedad, la capacitación presta atención al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos. Por consiguiente, la capacitación como modalidad educativa dentro de las organizaciones, tiene bajo su responsabilidad preparar, formar y actualizar al trabajador, a través de elementos teórico-prácticos que le ayuden a desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes a fin de ejecutar eficazmente las tareas laborales encomendadas a su puesto.

Es importante destacar que existen dos tipos de capacitación: Capacitación para el trabajo y capacitación en el trabajo. La primera se distingue porque es de carácter escolarizado y se refiere a la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos, habilidades y destrezas que requiere el individuo, para incorporarse al sistema productivo en una ocupación específica. En el segundo caso, esto es la capacitación en el trabajo, se imparte en los centros de trabajo y persigue el propósito concreto de desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, para incrementar su desempeño en un puesto o área de trabajo específico.

²² Pinto Villatoro, Roberto. Proceso de Capacitación; México: Diana, 1994, p. 32.

Adiestramiento

El adiestramiento es la función que tiene como propósito fundamental “proporcionar al trabajador, sin importar su nivel escolar, los conocimientos, habilidades y actitudes que le son indispensables para realizar con eficiencia las actividades que se le asignan en su puesto de trabajo”.²³

A partir de este concepto, se dice que el adiestramiento es un hecho constante en cualquier empresa, y que toda empresa o institución necesita preparar o educar a sus trabajadores en el aspecto administrativo o en el tecnológico, de acuerdo con sus objetivos y políticas. El adiestramiento no es de reciente creación, es inherente al propio trabajo, se ha venido desarrollando paulatinamente manifestándose en mayor cantidad y calidad, debido a la transformación que ha sufrido nuestra sociedad, de agrícola a industrial; sin embargo, las empresas enfrentan serios problemas con la organización y realización del adiestramiento, ya que éste no ha cambiado tan rápidamente como los otros elementos del proceso industrial.²⁴

Inicialmente se adiestraba empleando algunas de las técnicas derivadas de la práctica escolar, y en otros casos se empleaba una técnica que se consolidó desde la época de los gremios y de los oficios; misma que se puede sintetizar en la frase: “se aprende viendo”. El resultado de emplear esta técnica fue útil en otras épocas, pero ahora, su uso propicia un desarrollo inadecuado de los recursos humanos frente a los requerimientos que exige la tecnología moderna; asimismo, con estos procedimientos, el costo del adiestramiento es elevado, sin que esto redunde en una mayor eficiencia del personal frente a sus puestos de trabajo.

²³ Pedagogía para el Adiestramiento; Vol. II, número 22, México, 1986, p. 20.

²⁴ Ibidem.

Las corrientes educativas en la actualidad enfocan su atención al análisis de cómo se aprende, con el propósito de proporcionar al aprendiz todos aquellos recursos que le faciliten el aprendizaje, viendo al propio instructor como un recurso que puede o no integrarse al sistema. Este enfoque, implica que las nuevas adquisiciones tecnológicas se conciban como facilitadoras integrales del aprendizaje y no como recursos anexos a los ya existentes.²⁵

Ante el número creciente de empresas y personas que requieren adiestramiento, ya sea por cambios de tecnología, administración o por incremento general de la industria, se ha debido analizar este fenómeno, a la luz de una tecnología que se adecue a características propias del medio industrial en que debe desarrollarse, por lo que los pilares que deben tomarse en consideración en todo adiestramiento son:

1. El adiestramiento debe ser una permanente en toda empresa, para que esta actividad sea rentable, se requiere organización con enfoque sistemático.
2. La metodología que se emplee para el adiestramiento, debe estar basada en la necesidad de capacitar a un número de personas cada vez mayor, en aspectos administrativos y tecnológicos.
3. La utilización de los medios de comunicación social que permitan hacer frente a los requerimientos de cantidad y calidad del adiestramiento.
4. La combinación de dos o más medios permitirá que se le proporcione al individuo los elementos que faciliten el aprendizaje.

²⁵ Osorio, Guillermina. Técnicas del Aprendizaje; México: FCE, 1997, p. 135.

5. La selección adecuada de los medios, deberá hacerse considerando el tipo de objetivos por alcanzar, las características del destinatario y de la información.
6. Prioritariamente, se deberá capacitar al personal responsable del adiestramiento, para asegurar la rentabilidad y aprovechamiento del mismo.²⁶

Educación

Las diversas definiciones de educación, considerándolas separadamente, no muestran más que aspectos parciales o incompletos del complejo fenómeno educacional, por lo que se hace necesario intentar su reunión en un concepto que por lo menos comprenda sus facetas fundamentales.

De conseguirlo, habremos formulado un concepto general de la educación y arribado a una visión sintética de todo lo expuesto precedentemente. Ese concepto general no puede ser otro que el siguiente: “La educación es la formación del hombre por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente, o por un estímulo, que si bien proviene de algo que no es el individuo mismo, suscita en él una voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley”.²⁷

La fórmula dada abarca al fenómeno de la educación en sus diversos rasgos: primero lo hace por su fin más general, la formación del hombre, aunque no especifique de qué formación se trata; en segundo término, nos pone en contacto con el carácter de influencia que le es propio en tanto educación consciente (educación sistemática) o inconsciente (educación cósmica), en tercer lugar, y finalmente, comprende el sentido

²⁶ Ibídem, pp. 135-136.

²⁷ Nassif, Ricardo. (Autoeducación) Pedagogía General; México: Kapelusz, 1984, p. 11.

de la educación como desarrollo autónomo (autoeducación) pero sin dejar de reconocer que ese desarrollo no puede cumplirse sin el apoyo, por lo menos, de un estímulo externo.²⁸

Claro es que, esta definición en su afán por abarcar en un único golpe de vista el mayor número de notas, cae en el defecto de una excesiva generalidad y amplitud; en cierta forma es lo que se busca, pero no debe quedarse en esa sola idea general, pues de conformarse con ella, no se cumpliría con el propósito de agotar en todo lo posible el concepto de la educación, de la misma manera, hay también una idea restringida que evita el riesgo de que la educación sea o pueda ser cualquier cosa de las que el hombre hace, para convertirla en un proceso de sólida fundamentación científica.

“Para llegar a esta idea restringida existen dos caminos, el primero parte del concepto de la educación como actividad intencional, es decir, una educación sistemática, y el segundo camino se logra teniendo en cuenta el proceso educativo general, y haciendo de la educación en sentido estricto uno de los momentos precisos de este proceso”.²⁹

Formación

Hablar de formación es considerar el carácter permanente e integral de la educación del hombre.

La formación es inherente a la educación, puesto que a través de su influencia se estructura, evoluciona y perpetua. Particularmente, la formación hace referencia “a la puesta en marcha de todos los medios que permiten al hombre desarrollarse, expresar

²⁸ Ibídem.

²⁹ Ibídem. p. 12.

sus posibilidades en el medio cultural en que se encuentra, inclusive contribuir al desarrollo y transformación de ese medio. Esa puesta en marcha depende en mucho de las concepciones que sobre el mundo, la vida y el hombre se tengan”.³⁰

La formación se define como una metodología sistemática y planificada, destinada a mejorar las competencias³¹ técnicas y profesionales de las personas en el trabajo, a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus aptitudes y a la mejora de sus capacidades. La formación tiene como propósito dotar de conocimientos a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinados.

De acuerdo con la Dra. Castañeda Castro, “La formación de los individuos, es un aspecto que tiene trascendencia vital en la vida futura de los mismos. La formación como parte de una educación integral, es el resultado de diversos factores (familia, escuela y sociedad, entre otros) que intervienen concomitantemente en cada una de las etapas de la vida del ser humano y éstos, van a ser determinantes en su desenvolvimiento futuro”.³²

Por lo tanto a partir de una formación sólida y particularmente bien orientada, se obtendrán resultados positivos tales como: el carácter, una personalidad crítica y creadora, así como el fortalecimiento de actitudes de solidaridad y justicia social.

³⁰ Carranza Peña, Ma. Guadalupe. “La noción del pedagogo, una encrucijada de saberes”. EN: MEMORIAS: JORNADAS PEDAGÓGICAS DE OTOÑO. Comp. Carranza Peña, Ma. Guadalupe. México: UPN, 1998. p. 49.

³¹ Es importante señalar que la noción de competencias tiene varias definiciones, pero en todos los casos incluye una combinación, de al menos, habilidades cognitivas y habilidades psicomotoras. (Schmelkes, Sylvia. “Educación, trabajo, producción”. EN: COMENTARIO A LA PONENCIA DE JESÚS OBREGOZO. México: IPN, 1996. p. 6.)

³² Castañeda Castro, Gloria. Educación Integral y sus Consecuencias; McGraw-Hill: México, 1996, pp. 38-39.

2.5 DIFERENCIAS ENTRE EDUCACIÓN FORMAL, NO FORMAL E INFORMAL

Cuando se trata de establecer definiciones categóricas, siempre existen complicaciones derivadas de las concepciones individuales de quien las emite, como ocurre cuando se trata de definir o de encontrar la diferencia entre estos tres tipos de educación que son materia de estudio del presente trabajo de investigación.

La educación es el pasaporte de los individuos y de las naciones a la sociedad del conocimiento, es el principal determinante de la calidad de vida del sujeto. Ahora bien, los conocimientos constituyen la base de los valores y actitudes, que se adquieren de manera más difusa en el contexto de un esquema complejo que comprende las tres formas de educación -formal, no formal e informal (incidental)- que se complementan y reflejan mutuamente.

Por ejemplo, Ricardo Nassif considera que la educación formal sucede “cuando hacemos el acento en los bienes que despiertan fuerzas, cuando la materia de estudio es un medio para aproximar al educando al valor o para desarrollar sus poderes interiores”.³³

En la práctica, se considera educación formal aquella que tiene lugar en instituciones educativas, está estructurada; es decir, que se realiza mediante técnicas y sistemas pedagógicos y conduce a la obtención de un reconocimiento en forma de certificado o diploma. En tanto que la educación no formal es la que se recibe fuera de las instituciones educativas y complementa el sistema educativo formal o institucional. Aunque no conduce a la obtención de un diploma oficial puede desembocar en un

³³ Nassif, Ricardo. Pedagogía General; Argentina: Kapelusz, 1996, p. 172.

reconocimiento de las competencias y calificaciones adquiridas, por ejemplo en los lugares de trabajo o en los sindicatos. También puede tener lugar en el marco de las actividades recreativas (deportivas o musicales), guarderías, cursos, asociaciones voluntarias, entre otras. Asimismo, la educación informal o incidental es episódica, ya que tiene lugar paralelamente al de carácter formal y no formal, y viene a responder a un plan de estudios no deliberado o subrepticio. Es posible que el educando ni siquiera tenga plena conciencia de estar aprendiendo, se trata de conocimientos tácitos que se adquieren continuamente en el entorno familiar y religioso, en la calle, o gracias a los medios de difusión.

En suma, la noción de una educación que abarque cualquier conocimiento, refleja una concepción amplia de ésta, ya que el aprendizaje es el resultado de la interacción social y cultural, donde todos los procesos psicológicos superiores se adquieren primero en un contexto social y luego se internalizan.

2.6 APRENDIZAJE EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Como se menciona con anterioridad, el fin último de las diferentes teorías es el aprendizaje, mismo que ha preocupado al hombre desde la antigüedad. Los primeros indicios sobre la localización de las funciones cerebrales y las descripciones del cerebro humano marcan el inicio de los estudios acerca del aprendizaje.

Al respecto, diversas han sido las aportaciones en materia de aprendizaje, mismas que han enriquecido de manera significativa esta área, favoreciendo en los últimos años su comprensión.

Bajo este contexto se considera necesario mencionar algunos particulares sobre el mismo, con el objeto de comprender el punto de estudio, logrando mayor asimilación del tema.

Remplein afirma que el aprendizaje: "... es la capacidad que aparece en el niño de apropiarse de los valores culturales tradicionales junto con otros niños de su misma edad mediante un trabajo sistemático y metódico".³⁴

Lloyd R. Peterson, considera: "...que son los cambios relativamente permanentes en el potencial de ejecución que resulta de nuestras interacciones con el medio ambiente. El aprendizaje es basado en observaciones de conductas en situaciones repetidas".³⁵

Maslow plantea que "...en el proceso de aprendizaje es necesario contar con elementos que ayuden al estudiante a que participe de su propio proceso".³⁶

Azcoaga, lo considera "...un proceso que determina una modificación del comportamiento de carácter adaptativo, siempre que la modificación de las condiciones del ambiente que lo determinan sean suficientemente estables".³⁷

Quiroz lo define como "...la adquisición de conductas del desarrollo que dependen de influencias ambientales".³⁸

³⁴ Ibídem.

³⁵ Ibídem. p. 92.

³⁶ Ibídem.

³⁷ Ibídem.

³⁸ Ibídem. p. 93.

Robert M. Gagné se refiere al aprendizaje "...como un proceso que capacita a los organismos para modificar su conducta con cierta rapidez en una forma más o menos permanente de modo que la misma modificación no tiene que ocurrir una y otra vez en cada situación nueva, el aprendizaje debe ser concebido como "la adquisición de experiencias simultáneas a nivel intelectual, afectivo y social".³⁹

Para María Montessori y John Dewey, lo importante es el despertar de los sentidos y suscitar la reflexión y el intercambio, recomendando para ello la libertad del niño.

La mayoría de estos autores consideran al aprendizaje como un cambio relativo de conducta, donde interviene el medio ambiente como factor fundamental para la transformación del individuo y adaptación de éste a las nuevas situaciones que se le presentan. Sin embargo, otros lo definen como "...un proceso continuo en el que intervienen factores internos y externos, proceso íntegro que no sólo se basa en la memoria y en la repetición, sino en la capacidad de asimilar una enseñanza, extraer una experiencia de una forma elemental de actividad y un fenómeno primario en la vida del hombre".⁴⁰

Según Piaget "...los niños construyen su conocimiento a partir de las experiencias por medio de los procesos combinados de asimilación y acomodación. El aprendizaje está mediado por la interacción con personas y cosas en el medio ambiente. El objetivo del aprendizaje escolar no consiste en la adquisición de algunos conocimientos, ni en la repetición verbal, ni tampoco en la copia gráfica de hechos, sino en orientar al niño en sus posibilidades intelectuales para el descubrimiento de las nociones, usando sus

³⁹ Gagné, M. Robert. Investigación histórico pedagógica en PRENSA, Vol. 8, número 32, Argentina, 1987, p. 48.

⁴⁰ Nisbet, J. D. Métodos de Investigación Educativa en PRENSA, Vol. 12, número 64, España, 1993, p. 28.

propios instrumentos de asimilación de la realidad, los cuales provienen de la actividad constructiva de la inteligencia del sujeto".⁴¹

Ausubel acuña la expresión aprendizaje significativo y lo plantea como "...un proceso dinámico a través del cual un nuevo conocimiento se relaciona e incorpora de manera no arbitraria en la estructura cognitiva de la persona que aprende. Lo que significa que la nueva información, al relacionarse con la anterior, es depositada en la llamada memoria a largo plazo".⁴²

Considerando las definiciones anteriores, se concluye que cada una de éstas representa un aporte valioso sobre el aprendizaje, sin embargo, bajo el criterio de las autoras de este trabajo, las más acertadas son las establecidas por Piaget y Ausubel, por considerar que integran los principales elementos del aprendizaje.

El aprendizaje no sólo es un cúmulo de conocimientos teóricos, sino la adquisición y construcción de saberes los cuales son asimilados y acomodados por el individuo, logrando así, adaptarse a las situaciones que se le presentan, enriqueciéndolo como persona, contribuyendo de esta forma a su desarrollo individual y social.

Se habla de aprendizaje como un proceso, ya que éste sugiere un continuo cambio donde el hombre experimenta diferentes vivencias, que lo preparan para resolver de manera creativa situaciones que se le presentan continuamente, proporcionándole conocimientos que en un momento dado se transfieren a nuevas situaciones construyendo así sus propios significados, enmarcándolos en los saberes socialmente establecidos.

⁴¹ Isambert, Viviane, et. al. Tratado de Ciencias Pedagógicas; Barcelona: Paidós, 1996, p. 91.

⁴² Ibídem.

Por consiguiente, el aprendizaje será significativo sólo si se satisface una serie de condiciones: que el alumno sea capaz de relacionar la nueva información con los conocimientos y experiencias previas que tiene en su estructura de conocimientos.

Aprender es una actividad permanente en la vida humana, entre la infancia y la senectud son muchas y variadas las manifestaciones de nuestra conducta que se relacionan con el aprendizaje, según William A. Kelly, "...aprender es la ocupación más universal e importante del hombre, la gran tarea de la niñez y la juventud y el único medio de progreso en cualquier período de la vida".⁴³

Es por ello, que el aprendizaje debe ser favorecido en todos los medios en que se desenvuelve un individuo: escuela, familia, centros laborales, etc. En este marco, la capacitación como modalidad educativa dentro de las organizaciones, tiene bajo su responsabilidad preparar, formar y actualizar al trabajador, a través de elementos teórico-prácticos que le ayuden a desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas a efecto de ejecutar eficazmente las tareas encomendadas a su puesto, adicionalmente para lograr enfrentar con éxito los crecientes cambios organizacionales y tecnológicos.

En razón de esto, la capacitación debe ser un proceso permanente de enseñanza-aprendizaje que otorgue a los trabajadores la posibilidad de lograr mayor operatividad y precisión en la realización de las tareas asignadas o bien para tener la oportunidad de ocupar un mejor puesto de trabajo dentro de la organización en la que prestan sus servicios. En este sentido, todos los involucrados en el ámbito de la educación en las

⁴³ Kelly A, William. El Proceso de Aprendizaje. McGraw-Hill: EE.UU. 1998, p. 56.

empresas, deben partir del conocimiento integral de las mismas, a fin de lograr un aprendizaje óptimo durante el proceso de capacitación que ofrece a sus trabajadores.

Para lograr lo expuesto, la capacitación como proceso educativo debe llevarse paso a paso, contando para ello con metodologías planeadas y convenientemente programadas que den respuesta a los requerimientos de los trabajadores, de la organización y de la sociedad en general.

Tomando en cuenta los puntos descritos, nos encontramos ante un proceso de capacitación que cuenta con las etapas pedagógicas necesarias para lograr un aprendizaje significativo.

2.7 ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA

La idea de un enfoque constructivista en el aprendizaje y en el currículo ha entrado con fuerza en América Latina. Diversas teorías en el ámbito del estudio de los procesos escolares de enseñanza y aprendizaje, comparten principios o postulados constructivistas, que coinciden en señalar que el desarrollo y el aprendizaje son básicamente el resultado de un proceso de construcción del conocimiento; a través del cual, la información es interpretada y resignificada a la luz del cúmulo de las experiencias y conocimientos previos. Frente a esto, las explicaciones del desarrollo y el aprendizaje de Piaget, Vygotsky, Ausubel, Bruner, y otros importantes investigadores y teóricos, pueden calificarse de constructivistas, ya que muchos de los conceptos que subyacen el movimiento constructivista se derivan de sus obras. Por tanto, es posible plantear este enfoque como una extensión del boom cognoscitivo.

Si se toman en consideración las ideas de Piaget, según las cuales la inteligencia es el resultado de la interacción entre el individuo y su medio, se puede observar el papel relevante que tienen todas las instituciones por las que el individuo pasa durante su vida como factores que colaboran en su desarrollo.

Este desarrollo es el resultado de un proceso de construcciones mentales que produce diferentes niveles o estadios; en cada uno de ellos se recogen las características anteriores y se reconstruyen a nivel superior. El niño va consiguiendo un progresivo equilibrio que coadyuva a una mejor adaptación al medio, desde las estructuras más elementales.⁴⁴

Por su parte, una de las contribuciones esenciales de Vygotsky ha sido la de concebir al sujeto como un ser eminentemente social y al conocimiento mismo como un producto social. Esto ha significado para las posiciones constructivistas que el aprendizaje no sea considerado como una actividad individual, sino más bien social. En la última década se han desarrollado numerosas investigaciones que muestran la importancia de la interacción social para el aprendizaje. Es decir, se ha comprobado como el alumno aprende de forma más eficaz cuando lo hace en un contexto de colaboración e intercambio con sus compañeros. Igualmente, se han precisado algunos de los mecanismos de carácter social que estimulan y favorecen el aprendizaje, como son las discusiones en grupo y el poder de la argumentación en la discrepancia entre alumnos que poseen distintos grados de conocimiento sobre un tema.

⁴⁴ Piaget, Jean. Origins of intelligence in children; New York: Norton, 1963, p. 33.

Vygotsky fue un auténtico pionero al formular algunos postulados que han sido retomados por la psicología y han dado lugar a importantes hallazgos sobre el funcionamiento de los procesos cognitivos. Quizá uno de los más importantes es el que mantiene que todos los procesos psicológicos superiores (comunicación, lenguaje, razonamiento, etc.) se adquieren primero en un contexto social y luego se internalizan.

Uno de los ejemplos más conocidos al respecto es el que se produce cuando un niño pequeño empieza a señalar objetos con el dedo. Para el niño, ese gesto es simplemente el intento de coger el objeto. Pero cuando la madre le presta atención e interpreta que ese movimiento pretende no sólo coger sino señalar, entonces el niño empezará a interiorizar dicha acción como la representación de señalar.

Por tanto, para este ilustre personaje, las funciones psicológicas superiores son el fruto del desarrollo cultural de la especie y no del desarrollo biológico personal. El proceso de formación de estas funciones psicológicas superiores se da a través de la actividad práctica, pero no individual, sino en interacción o cooperación social.

Hoy en día, “el problema fundamental es cómo conseguir que el alumno aprenda de manera significativa en medio de las dificultades de la actividad áulica y, en general, de la propia dinámica de la institución escolar”.⁴⁵

Durante mucho tiempo se consideró que el aprendizaje era sinónimo de cambio de conducta, esto, porque dominó una perspectiva conductista de la labor educativa; sin embargo, se puede afirmar con certeza que el aprendizaje humano va más allá de un simple cambio de conducta, conduce a un cambio en el significado de la experiencia.

⁴⁵ Baquero, Ricardo. et. al. Debates Constructivistas: Psicología Cognitiva y Educación. Buenos Aires, Aique, 1998. p. 51.

En este sentido, uno de los autores que más ha influido en este planteamiento, es sin duda, Ausubel. Como es sabido, la crítica principal de Ausubel a la enseñanza tradicional reside en la idea de que el aprendizaje resulta poco eficaz si consiste simplemente en la repetición mecánica de los elementos que el alumno no puede estructurar. Para Ausubel no todos los contenidos pueden ser descubiertos por los alumnos, sobre todo en los niveles más altos de la educación. Por lo tanto, para este autor, es clave que el alumno pueda relacionar lo que ya sabe con los nuevos conocimientos. Evidentemente, una visión de este tipo no sólo supone una concepción diferente sobre la formación del conocimiento, sino también una formulación distinta de los objetivos de enseñanza. Lo primero se debe a que las ideas de Ausubel, publicadas por primera vez a mitad de los sesenta, constituyen una clara discrepancia con la visión de que el aprendizaje y la enseñanza deben basarse sobre todo en la práctica secuenciada y en la repetición de elementos divididos en pequeñas partes, como pensaban los conductistas. Para Ausubel, aprender es sinónimo de comprender, dejando así, teóricamente de lado el aprendizaje memorístico, tan promulgado por las teorías conductistas.

Asimismo plantea que “el cuerpo básico de conocimientos de cualquier área o disciplina académica se adquiere mediante el aprendizaje por recepción significativo, siendo este tipo de aprendizaje la principal fuente de conocimientos”.⁴⁶

Para que el aprendizaje pueda ser significativo se requiere, en primer lugar, que los nuevos materiales que va a ser aprendidos sean potencialmente significativos (que sean sustantivos dentro del corpus de conocimientos del área correspondiente: significatividad lógica) y, en segundo lugar, que en la estructura cognoscitiva previa del

⁴⁶ Ausubel, David. Educational Psychology: A cognitive view. New York: Grune y Stratton, 1968, p. 63.

sujeto existan las necesarias ideas relevantes para que puedan ser relacionadas con los nuevos conocimientos (que pueda haber ajuste entre ideas previas e ideas nuevas: significatividad psicológica). Sólo así se favorecerá en el alumno una actitud de atención motivadora hacia el aprendizaje.

Una cuarta e importante contribución al enfoque constructivista, es sin duda, la de Jerome S. Brunner, investigador que se ocupó de estudiar la mejora de los procesos de transferencia de aprendizajes.

Brunner plantea el aprendizaje activo por descubrimiento, argumentando que el descubrimiento favorece el desarrollo mental, lo que se traduce en una maduración y en el desarrollo de técnicas para resolver problemas. Por ello, piensa que el aprendizaje en el aula debe ocurrir por razonamiento inductivo, es decir, utilizando ejemplos concretos para, desde ellos, comprender los conceptos y principios generales.

En el aprendizaje por descubrimiento, lo que va a ser aprendido no se da en su forma final, sino que debe ser construido por el alumno antes de ser aprendido e incorporado significativamente en la estructura cognitiva.

Brunner sostenía la tesis de que “si la superioridad intelectual del hombre es la mayor de sus aptitudes, también es un hecho que le es más personal lo que ha descubierto por sí mismo”.⁴⁷

En esta misma línea argumental, los contenidos de enseñanza tienen que ser presentados a los alumnos como problemas, relaciones y lagunas, que deben resolver

⁴⁷ Brunner, Jerome S. The act of discovery; En Harvard Educational Review, nº 31, p. 21.

con el fin de llegar a considerar el aprendizaje significativo e importante. No ha de identificarse, consecuentemente, aprendizaje por descubrimiento con aprendizaje significativo. El descubrimiento como método de enseñanza, como manera de plantear las actividades escolares, es tan sólo una de las vías posibles para llegar al aprendizaje significativo, pero no es la única ni consigue siempre su propósito inexorablemente.

Las propuestas de Brunner hacen una clara diferencia entre el aprendizaje por descubrimiento: en el que los alumnos trabajan por sí mismos y el descubrimiento guiado: en el que el maestro ofrece cierta dirección, estimulando a los estudiantes con preguntas que despiertan su curiosidad. Tras ello, el material didáctico es de gran importancia, ya que fomenta la retroalimentación por ambas partes, es decir, entre maestro y alumno. El maestro y los educandos deben comprometerse en un diálogo activo -como la enseñanza socrática- la tarea del profesor es la de “traducir” la información para que sea aprendida en un formato apropiado al estado de entendimiento del educando. En consecuencia, el currículo debería organizarse de una manera espiral que permita al educando construir sus conocimientos continuamente sobre lo que ha aprendido previamente. Así pues, el diálogo es esencial para el mejoramiento del desempeño de los alumnos. De esta manera, Brunner considera que el proceso enseñanza-aprendizaje tiene dos metas importantes:

- ❖ Promover el respeto a las capacidades y condiciones del hombre en cuanto especie, sus orígenes, su potencialidad y su humanidad.
- ❖ Dejar en el estudiante el sentido de algo no acabado, en relación con la evolución del hombre, que él deberá continuar a través de la aplicación práctica de los conocimientos teóricos que reciba en el aula.⁴⁸

⁴⁸ Arauje Oliveira, J. Batista. Tecnología Educativa y Teorías de Instrucción; Barcelona: Paidós, 1987, p. 79.

No puede, por su importancia, dejar de citarse a los seguidores de la teoría psicosocial de la Educación o teoría socioeducativa.

En realidad, este enfoque deriva su conceptualización de la teoría de campo de Lewin y de las demás teorías cognoscitivas, en opinión de Mario Haddad Slim el principal representante es Siegal "...los teóricos psicosociales trabajan con factores variables y determinantes del aprendizaje, como son:

- a) Facultades ingénitas (genes de inteligencia y personalidad).
- b) Inteligencia y personalidad adquiridas.
- c) Interacción del medio ambiente.
- d) Motivación.⁴⁹

La teoría socioeducativa considera que el individuo no nace de una sociedad, sino que nace con una predisposición hacia la sociedad y luego llega a ser miembro de una sociedad. En la vida de todo individuo, por lo tanto, existe verdaderamente una secuencia temporal, en cuyo curso el individuo es inducido a participar en la dialéctica de la sociedad. El punto de partida de este proceso, lo constituye la internalización, la aprehensión o interpretación inmediata de un acontecimiento objetivo en cuanto expresa significado, o sea, en cuanto es una manifestación de los procesos subjetivos de otro, que en consecuencia se vuelven subjetivamente significativos para el educando.⁵⁰

⁴⁹ Haddad Slim, Mario. Psicología y Aprendizaje; México: McGraw-Hill, 1994, p. 106.

⁵⁰ Véase: Berger, P. y T. Luckman. La Construcción Social de la Realidad; Argentina: Paidós, 1991, p. 167.

Esta aprehensión no resulta de las creaciones autónomas de significado por individuos aislados, sino que converge cuando el individuo asume el mundo en que ya viven otros. En este sentido, el educando no sólo “comprende” los procesos subjetivos momentáneos del otro; “comprende” el mundo en el que el “otro” vive y ese mundo se vuelve de él. Esto presupone que el “otro” y el educando comparten el mundo en forma más que efímera y en perspectiva de “compresión”.

Al respecto, ahora no sólo comprenden sus mutuas definiciones de las situaciones compartidas sino también las definen recíprocamente. Se establece entre ellos un nexo de motivaciones que se extiende hasta el futuro y entre ellos, no sólo viven en el mismo mundo, sino que participan cada uno en el ser del otro.

En Latinoamérica uno de los más relevantes de la teoría socioeducativa es indiscutiblemente, el pedagogo brasileño Paulo Freire, muerto recientemente en 1997, quien consideró que el abordaje de la educación no debe ser unilateral, es decir, una relación lineal de poder, sino un proceso dialéctico en que educador y educando están inmersos en una aventura de descubrimiento compartido, concluye que la educación puede ser una forma de reproducción de la opresión cuando no permite esa relación dialéctica en la elaboración del conocimiento.

“El sujeto necesita experimentar en su práctica la capacidad de transformar su situación para participar activa y conscientemente en la lucha por su liberación.”⁵¹

⁵¹ Freire, Paulo. La Pedagogía del Oprimido; México: Siglo XXI, 1973, p. 59.

Algunas ideas de Freire que son dignas de menciones son las siguientes: “nadie educa a nadie, pero al mismo tiempo nadie se educa enteramente solo”. Esto es, las personas se educan mediatizadas por determinado objeto del conocimiento que es la realidad misma, la realidad vivida que está ahí desafiándolas a que la conozcan y transformen. Por lo tanto, la educación no es una dádiva, una donación de una persona que sabe que aquellas no saben, sino algo que se presenta como un desafío para educador y educando, un desafío que es la propia realidad que se compone de situaciones, problemas, inquietudes, angustias y de aspiraciones de grupo, lo cual constituye la materia primaria del proceso educacional.

Otra idea de Freire es aquella que externa que no es posible enseñar sin aprender. No es posible enseñar nada sin conocer la realidad vivida por ese grupo, con el cual el educador va a trabajar; ¿cómo el de afuera podrá saber qué configuración tiene esa situación – problema? ¿Qué instrumentos posee el grupo para enfrentarse y qué instrumentos todavía no tiene necesidad e interés de adquirir?⁵²

En este contexto, corresponde al educador aprender con el educando cuál es su realidad, obteniendo así los elementos básicos del proceso de educación de manera, que el educando pueda entonces aprender con el educador, que es quien detenta determinados instrumentos, determinadas experiencias que, colocadas al servicio del grupo pueda permitir a éste, adquirir el conocimiento de sí mismo y de su realidad que hasta entonces no tenía.

⁵² Ibidem, p. 61.

Paulo Freire⁵³ al definir el papel de la educación no elimina el papel del educador; no se trata de mantener la actitud autoritaria, paternalista que desde fuera decide, define y transmite el conocimiento que él o las autoridades educativas consideran necesario para la vida del grupo, ni tampoco mantener la concepción ilusoria; idealizada de que el pueblo sabe, de que el pueblo ya tiene un saber tan elaborado, tan acabado que pueda prescindir de la adquisición más formal del conocimiento de cosas que estén fuera de su vivencia.⁵⁴

De esta forma, para suponer lo dado por lo vivido en el seno de la sociedad, por lo inmediato, es necesaria una experiencia de conocimiento más elaborado, más sistematizada, para lo cual la intervención del educador es fundamental.

Estos principios o ideas configuran la concepción constructivista del aprendizaje y la enseñanza.

A diferencia de otras posturas, el constructivismo asume que el aprendizaje es un proceso dinámico que implica siempre una reconceptualización del conocimiento.

La esencia del constructivismo es el individuo como construcción propia que se va produciendo como resultado de la interacción de sus disposiciones internas y su medio ambiente. A través de los procesos de aprendizaje el alumno construye estructuras, es decir, formas de organizar la información, las cuales facilitarán mucho el aprendizaje futuro.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibidem. p. 51.

Entendemos el constructivismo como el conjunto de procesos cognoscitivos con carácter activo que por ser elaborados (construidos) y no sólo recibidos por la persona, hacen que el proceso de enseñanza-aprendizaje se considere como el resultado de la interacción de las capacidades innatas, el momento vital y la exploración que se realiza al tratar la información que se recibe del entorno.

El enfoque constructivista, considera que el aprendizaje es un proceso que vive el individuo, pero no de manera aislada, sino en una situación estructurada por múltiples y complejas relaciones sociales. Suele decirse que se aprenden cosas o que se aprenden a hacer cosas, es decir, que durante el aprendizaje el individuo adquiere información nueva o desarrolla ciertas actividades prácticas para comprender mejor su entorno; también se dice que aprender es transformar la disposición analítica del individuo, la actitud crítica y reflexiva frente a los acontecimientos que vive, en los que está presente o de los que tiene noticia.

En suma, es frecuente en el discurso pedagógico la aseveración de que aprender implica transformación y desarrollo de ciertas facultades del individuo, sean estas capacidades intelectuales o habilidades prácticas, de actitud o de conducta, o sean en su caso, para enriquecer el lenguaje, mostrarse habilidoso, diestro, o para plantearse y resolver problemas. El constructivismo considera que cuando el sujeto aprende entiende mejor los acontecimientos, es capaz de explicarlos y argumentarlos, procede con sensatez y orden en sus quehaceres, tiene mayor habilidad para realizar tareas y, ante los problemas tiene mejores recursos de indagación y búsqueda: en fin su actitud es más crítica y activa.

La diferencia entre el que aprende, consiste en la forma en que el sujeto logra o no, mejores condiciones de inteligibilidad y se apropia o no de recursos para enfrentar adecuadamente los problemas que cada situación le impone.

Durante el aprendizaje es pertinente pensar que se van construyendo nuevas condiciones para inteligir la situación y los procesos que están viviendo, esto es, se captan nuevos sentidos en los acontecimientos que los hacen más comprensibles: el sujeto va logrando más habilidades para efectuar los procedimientos en tanto se aclara él por qué de los pasos, de este modo supera la certeza de su experiencia anterior ya adquiriendo más información y la organiza mentalmente con base en nuevos criterios, menos simples y lineales, aumenta su voluntad de saber, enriquece sus expectativas y hace más eficiente sus estrategias holísticas (totalizadoras) ante los problemas; aún más, problematiza él mismo su entorno como forma de asumir su situación.

De lo anterior surge la particular concepción que el constructivismo tiene de aprender, al expresar que aprender es hacer más significativo el papel del sujeto en situación de habla, en la solución de problemas y en la realización de actividades, para asumir críticamente y transformar sus relaciones de conocimiento con el entorno; es desarrollar el discurso explicativo y argumentativo de las actividades sapientes, las expectativas y la voluntad de apropiación de nuevos conocimientos.⁵⁵

El sujeto en tanto individuo es quien le da orden y sentido a los acontecimientos de su situación, si bien las bases de la comprensión remiten y se expresan en la significación social y por lo tanto, sólo pueden derivar de la práctica social del sujeto.

⁵⁵ Hidalgo Guzmán, Juan Luis. Aprendizaje Operatorio; Casa de la Cultura del Maestro Mexicano: México, 1992, p. 5.

La proposición anterior sugiere que existen dos componentes en la comprensión como actividad humana: por una parte los contenidos discursivos y los prácticos, propios de la significación social; la comunicación y el trabajo; y por otro lado las bases organizativas de esos códigos y procedimientos de carácter intelectual que es el sustento del papel sensato y lógico del individuo.

Cesar Coll explica, que el esquema cognoscitivo refiere al marco asimilador, a las disposiciones estructuradas del pensamiento que hacen posible aprehender las características, la ubicación de los objetos y su inclusión en clases; a las relaciones posibles entre elementos o también, a las clases de orden y sentido crono tópicos de cosas y acontecimientos. Por su parte los esquemas de conocimientos remiten a la representación concreta que una persona tiene de su entorno, a la información específica de la que dispone en tanto la tenga organizada, a la distribución ordenada de sus experiencias, al itinerario sensato de su comportamiento.⁵⁶

En otros términos, los esquemas de conocimiento son la concreción de una estructura abstracta que la posibilitan. El proceso de aprendizaje parte de la conformación del sujeto con una situación incomprensible a la que le da sentido y significado mediante una interpretación, con la que remite lo nuevo, desconocido e inexplicable, a sus experiencias previas organizadas en los esquemas de conocimiento.

Las actividades sapientes (interpretar, indagar, pensar en la diferencia y construir) son en los hechos, manifestaciones concretas de las estructuras intelectuales, por lo mismo en cada uno de esos saberes hay en el fondo un acto estructurante; el aprendizaje consiste en adquirir conocimientos de alguna cosa: inicialmente, suponer la

⁵⁶ Coll, Cesar S. Psicología Genética y Aprendizajes Escolares; México: Siglo XXI, 1986, p. 74.

cosa estructurada mediante correspondencias analógicas con cosas conocidas, es decir, **interpretarla** para hacerla comprensible; después, **advertir** relaciones incompletas, falta de elementos, sentidos ambiguos y confusión, lo cual significa **indagar** para problematizar; posteriormente **suponer** nuevas relaciones, elementos distintos y sentidos diversos, lo cual implica **pensar en la diferencia** para conjeturar; por último proponer nuevas estructuras que hagan inteligible la cosa, lo que significa **construir** para explicar, argumentar y apropiarse del proceso.

El constructivismo como perspectiva epistemológica, propone que las personas forman o construyen mucho de lo que aprenden y entienden, subrayando la interacción de las personas con su entorno en el proceso de adquirir y refinar destrezas y conocimientos.

Esta concepción constructivista del aprendizaje apoya mediante su intervención, el replanteamiento de los contenidos curriculares, orientado a que los sujetos aprendan a aprender sobre contenidos significativos; la identificación y atención a la diversidad de intereses, necesidades y motivaciones de los alumnos en relación con el proceso de enseñanza-aprendizaje; el reconocimiento de la existencia de diversos tipos de aprendizaje, dando una atención más integrada a componentes intelectuales, afectivos y sociales; la reorientación del papel del instructor como guía o facilitador del aprendizaje y no sólo como transmisor del conocimiento; así como la búsqueda de alternativas novedosas para la selección, organización y distribución de conocimiento.

De acuerdo a lo anterior, queremos señalar que los alcances del enfoque constructivista en buena parte, no pretenden ser pautas prescriptivas acerca de la

enseñanza, sino más bien, una fuente de principios y fundamentos pedagógicos de amplia aplicación.

Finalmente, podemos señalar al constructivismo como un enfoque bastante amplio y de carácter multidisciplinar que nos permite planificar, conducir, evaluar e investigar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

2.8 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y LA EDUCACIÓN PARA ADULTOS

Para concluir el presente capítulo, se analizarán las características del aprendizaje significativo y la educación para adultos, en este sentido, la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, ofrece el marco apropiado para el desarrollo de la labor educativa, así como para el diseño de técnicas educacionales, constituyéndose en un marco teórico que favorecerá dicho proceso.

Teoría del Aprendizaje Significativo

Ausubel plantea que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debe entenderse por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.⁵⁷

En el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del alumno; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuáles son los conceptos y proposiciones que maneja, así como de su grado de estabilidad. Los principios de aprendizaje propuestos por Ausubel, ofrecen el

⁵⁷ Ausubel, Novak y Hanesian. Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo; México: Trillas, 1983, p. 84.

marco para el diseño de herramientas metacognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual permitirá una mejor orientación de la labor educativa, ésta ya no se verá como una labor que deba desarrollarse con "mentes en blanco" o que el aprendizaje de los alumnos comience de "cero", pues no es así, sino que, los educandos tienen una serie de experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio.

Ausubel resume este hecho en el epígrafe de su obra de la siguiente manera: "Si tuviese que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, enunciaría este: El factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averígüese esto y enséñese consecuentemente".⁵⁸

Esto quiere decir que en el proceso educativo, es importante considerar lo que el individuo ya sabe, de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender. Este proceso tiene lugar, si el educando tiene en su estructura cognitiva conceptos, estos son: ideas, proposiciones estables y definidas, con los cuales la nueva información pueda interactuar.

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante ("subsuntor") preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras.⁵⁹

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Ibidem. p. 91.

A manera de ejemplo y en relación con el tema de tesis, si los conceptos de enfermedad, contagio, epidemia, ya existen en la estructura cognitiva del alumno, éstos servirán de subsunsores para nuevos conocimientos referidos a prevención, el proceso de interacción de la nueva información con la ya existente, produce una nueva modificación de los conceptos subsunsores, enfermedad, vacunación, prevención, esto implica que los subsunsores pueden ser conceptos amplios, claros, estables o inestables. Todo ello depende de la manera y la frecuencia con que son expuestos a interacción con nuevas informaciones.

En el ejemplo dado, la idea de enfermedad, prevención, vacunación servirá de "anclaje" para nuevas informaciones referidas a contagio y epidemias, pero en la medida de que esos nuevos conceptos sean aprendidos significativamente, crecerán y se modificarían los subsunsores iniciales; es decir los conceptos de enfermedad, prevención, vacunación, evolucionarían para servir de subsunsores en conceptos como tratamientos epidemiológicos.

La característica más importante del aprendizaje significativo es que, produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones (no es una simple asociación), de tal modo que éstas adquieren un significado y son integradas a la estructura cognitiva de manera no arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad de los subsunsores preexistentes y consecuentemente de toda la estructura cognitiva.

Requisitos Para El Aprendizaje Significativo

Al respecto Ausubel dice: "El alumno debe manifestar [...] una disposición para relacionar sustancial y no arbitrariamente el nuevo material con su estructura

cognoscitiva, como que el material que aprende es potencialmente significativo para él, es decir, relacionable con su estructura de conocimiento sobre una base no arbitraria.⁶⁰

Lo anterior presupone:

- ❖ Que el material sea potencialmente significativo, esto implica que el material de aprendizaje pueda relacionarse de manera no arbitraria y sustancial (no al pie de la letra) con alguna estructura cognoscitiva específica del alumno, la misma que debe poseer "significado lógico" es decir, ser relacionable de forma intencional y sustancial con las ideas correspondientes y pertinentes que se hallan disponibles en la estructura cognitiva del alumno, este significado se refiere a las características inherentes del material que se va aprender y a su naturaleza.
- ❖ Cuando el significado potencial se convierte en contenido cognoscitivo nuevo, diferenciado e idiosincrático dentro de un individuo en particular como resultado del aprendizaje significativo, se puede decir que ha adquirido un "significado psicológico", de esta forma el emerger del significado psicológico no solo depende de la representación que el alumno haga del material lógicamente significativo, "sino también que tal alumno posea realmente los antecedentes ideativos necesarios" en su estructura cognitiva.⁶¹

El que el significado psicológico sea individual no excluye la posibilidad de que existan significados que sean compartidos por diferentes individuos, estos significados de conceptos y proposiciones de diferentes individuos son lo suficientemente homogéneos como para posibilitar la comunicación y el entendimiento entre las personas.

⁶⁰ Ausubel, Novak y Hanesian. Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo; México: Trillas, 1983, p. 91

⁶¹ Ibidem, p. 55.

Por ejemplo, la proposición: "todos los menores enfermos deberán ser atendidos de acuerdo a la gravedad de los síntomas que presenten", tiene significado psicológico para los individuos que ya poseen algún grado de conocimientos acerca de la urgencia, gravedad y síntomas de la enfermedad.

En este sentido, se requiere por parte del alumno mostrar cierta disposición para relacionar de manera sustantiva y no literal el nuevo conocimiento con su estructura cognitiva. Así, independientemente de cuanto significado potencial posea el material a ser aprendido, si la intención del alumno es memorizar arbitraria y literalmente, tanto el proceso de aprendizaje como sus resultados serán mecánicos; de manera inversa, sin importar lo significativo de la disposición del alumno, ni el proceso, ni el resultado serán significativos, si el material no es potencialmente significativo, y si no es relacionable con su estructura cognitiva.

Tipos de aprendizaje significativo

Es importante recalcar, que el aprendizaje significativo no es la "simple conexión" de la información nueva con la ya existente en la estructura cognoscitiva del que aprende, por el contrario; el aprendizaje significativo involucra la modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje.

Ausubel⁶² distingue tres tipos de aprendizaje significativo: de representaciones conceptos y de proposiciones.

⁶² Ibidem, p. 94.

Aprendizaje de Representaciones

Es el aprendizaje más elemental del cual dependen los demás tipos de aprendizaje. Consiste en la atribución de significados a determinados símbolos. Ocurre cuando se igualan en significado símbolos arbitrarios con sus referentes (objetos, eventos, conceptos) y significan para el alumno cualquier significado al que sus referentes aludan.⁶³

Este tipo de aprendizaje se presenta generalmente en los niños, por ejemplo, el aprendizaje de la palabra "Pelota", ocurre cuando el significado de esa palabra pasa a representar, o se convierte en equivalente para la pelota que el niño está percibiendo en ese momento, por consiguiente, significan la misma cosa para él; no se trata de una simple asociación entre el símbolo y el objeto, sino que el niño los relaciona de manera relativamente sustantiva y no arbitraria, como una equivalencia representacional con los contenidos relevantes existentes en su estructura cognitiva.

Aprendizaje de Conceptos

Los conceptos se definen como "objetos, eventos, situaciones o propiedades de que posee atributos de criterios comunes y que se designan mediante algún símbolo o signos"⁶⁴, partiendo de ello, podemos afirmar que en cierta forma también es un aprendizaje de representaciones.

Los conceptos son adquiridos a través de dos procesos. Formación y asimilación. En la formación de conceptos, los atributos de criterio (características) del concepto se adquieren a través de la experiencia directa, en sucesivas etapas de formulación y prueba de hipótesis, del ejemplo anterior podemos decir que el niño adquiere el significado genérico de la palabra "pelota", ese símbolo sirve también como significante para el concepto cultural "pelota", en este caso se establece una equivalencia entre el símbolo y sus atributos de criterios comunes. De allí que los niños aprendan el concepto de "pelota" a través de varios encuentros con su pelota y las de otros niños.

⁶³ *Ibidem*, p. 46.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 61.

El aprendizaje de conceptos por asimilación se produce a medida que el niño amplía su vocabulario, pues los atributos de criterio de los conceptos se pueden definir usando las combinaciones disponibles en la estructura cognitiva por ello el niño podrá distinguir distintos colores, tamaños y afirmar que se trata de una "Pelota", cuando vea otras en cualquier momento.

Aprendizaje de proposiciones

Este tipo de aprendizaje va más allá de la simple asimilación de lo que representan las palabras, combinadas o aisladas, puesto que exige captar el significado de las ideas expresadas en forma de proposiciones.

El aprendizaje de proposiciones implica la combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituye un referente unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva. Es decir, que una proposición potencialmente significativa, expresada verbalmente, como una declaración que posee significado denotativo (las características evocadas al oír los conceptos) y connotativo (la carga emotiva, actitudinal e ideosincrática provocada por los conceptos) de los conceptos involucrados, interactúa con las ideas relevantes ya establecidas en la estructura cognoscitiva y, de esa interacción, surgen los significados de la nueva proposición. Una vez analizado el aprendizaje significativo y sus posibles variantes podemos decir sin temor a equivocarnos, que para obtener un aprendizaje significativo los conocimientos adquiridos por el educando anteriormente, servirán como base para el nuevo proceso cognitivo y a su vez estos serán modificados por el individuo al allegarse de nuevas fuentes de conocimiento, bajo este supuesto se considera que en el caso concreto del Instituto Nacional de Pediatría, donde el grueso de la población que ahí labora, son adultos con conocimientos y experiencias previas en las diferentes áreas del centro hospitalario y son sujetos idóneos para un programa de capacitación, ya que los subsunores que ahí encontramos harían que un programa de capacitación, tuviera un aprendizaje realmente significativo, Así mismo, en cualquier empresa o

centro laboral donde encontremos adultos, con alguna experiencia o conocimiento previo, harán que los programas de capacitación tengan un buen resultado.

Lo anterior basado en el principio de asimilación que se refiere a la interacción entre el nuevo material que será aprendido y la estructura cognoscitiva existente, origina una reorganización de los nuevos y antiguos significados para formar una estructura cognoscitiva diferenciada, esta interacción de la información nueva con las ideas pertinentes que existen en la estructura cognitiva propician su asimilación.

Por asimilación entendemos el proceso mediante el cual la nueva información es vinculada con aspectos relevantes y preexistentes en la estructura cognoscitiva, proceso en que se modifica la información recientemente adquirida y la estructura preexistente. Al respecto, Ausubel recalca que este proceso de interacción modifica tanto el significado de la nueva información como el significado del concepto o proposición al cual está afianzada.

El producto de la interacción del proceso de aprendizaje no es solamente el nuevo significado de (a'), sino que incluye la modificación del subsunso y es el significado compuesto ($A'a'$).

Consideremos el siguiente caso: si queremos que el alumno aprenda el concepto de emergencia (a) este debe poseer el concepto de gravedad (A) en su estructura cognoscitiva previa, el nuevo concepto emergencia, se asimila al concepto más inclusivo (síntomas) ($A'a'$), pero si consideramos que los síntomas se deben a una determinada situación, no solamente el concepto de emergencia podrá adquirir significado para el alumno, sino también el concepto de síntomas que el ya poseía será modificado y se volverá más inclusivo, esto le permitirá por ejemplo entender conceptos como atención prehospitalaria, respuesta a emergencia, etc.

Evidentemente, el producto de la interacción $A'a'$ puede modificarse después de un tiempo; por lo tanto la asimilación no es un proceso que concluye después de un

aprendizaje significativo sino, que continua a lo largo del tiempo y puede involucrar nuevos aprendizajes.

Como se desprende de lo apuntado, la Capacitación busca aplicar el proceso educativo en los niveles de formación e información y dentro de la concepción integral del hombre, tratando siempre de cumplir con su papel. De hecho, la capacitación se constituye como un medio de educación no formal para adultos, porque al proporcionar servicios de complementación, actualización y continuidad, está contribuyendo al desarrollo integral del individuo; respondiendo a las necesidades específicas inmediatas de trabajo; representando con ello, una gran oportunidad para generar un proceso en donde las personas perciban, comprendan y resuelvan sus problemas. De tal modo, la capacitación coadyuva a incrementar el bienestar social y laboral de los trabajadores, ampliar el índice de productividad de las organizaciones y por ende, de la sociedad en general.

En este sentido, la Capacitación puede valerse de los múltiples aportes técnicos y metodológicos que ofrece el constructivismo.

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

3.1 La Capacitación como parte de las organizaciones

3.2 El Instituto Nacional de Pediatría (historia, misión y objetivos)

3.3 Organización y Estructura del Instituto Nacional de Pediatría

3.4 La Capacitación en el Instituto Nacional de Pediatría

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA⁶⁵ Y ORGANIZACIÓN DEL I.N.P.

Las sociedades modernas han venido creando organizaciones con el propósito de enfrentar problemas y circunstancias que exigen la integración y coordinación de recursos y esfuerzos humanos muy diversos. Ante los cambios profundos que experimentan hoy en día las estructuras productivas y ocupacionales, la capacitación es un medio de superación, actualización y adaptación de la fuerza laboral en activo.

De manera particular, las necesidades de vida presentadas por las nuevas generaciones exigen la creación de alternativas que permitan a los individuos desarrollar y adecuar sus capacidades y conocimientos a fin de lograr su supervivencia dentro de la sociedad a la cual pertenecen. De ello deviene la necesidad de las organizaciones por modificar fundamentalmente su forma de funcionar. Tanto los individuos como las compañías deben volverse altamente flexibles y desarrollar la capacidad de responder positivamente ante situaciones nuevas.

La capacitación cumple un papel definitivo, puesto que tiene una perspectiva mayor para posibilitar el desarrollo de los recursos humanos. La capacitación mira hacia adelante porque dota al individuo de las herramientas y sistemas que relacionan mejor sus tareas concretas con otras afines o pertenecientes a la misma área laboral.

Implantar la capacitación dentro de las organizaciones, precisa llevar a cabo acciones sistematizadas de planeación, ejecución y evaluación de aprendizajes

⁶⁵ Estructura: Indica relación, disposición orgánica, arreglo, estratificación jerárquica. La estructura denota la forma como se ordenan y se disponen entre sí las partes de un todo. (Diccionario Academia Enciclopédico, México: Fernández Editores, 1994, p. 192.)

significativos, tendientes a satisfacer las necesidades de orden formativo y de acuerdo a los propósitos y políticas de la organización.

Resulta claro entender que dentro de su medio laboral, el ser humano, enfrente diversos factores, los cuales de alguna manera afectan el óptimo desarrollo de la actividad profesional.

Esto implica la necesidad de proporcionar al hombre los medios adecuados para la formación y actualización de sus conocimientos, habilidades y actitudes, a través de una educación continua en el trabajo.

Frente a esta realidad es correcto pensar en una actividad educativa para los trabajadores; una función que dentro de la organización⁶⁶ permita el desarrollo integral de sus miembros, por medio del propio trabajo, aumentando y actualizando sus capacidades e intereses, incrementado su eficiencia para el logro de un mejor ajuste entre el trabajador y su trabajo.

3.1 LA CAPACITACIÓN COMO PARTE DE LAS ORGANIZACIONES

La capacitación como modalidad educativa dentro de las organizaciones, tiene bajo su responsabilidad preparar, formar y actualizar al trabajador a través de elementos teórico-prácticos que le ayuden a desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes para ejecutar eficazmente las tareas encomendadas a su puesto así como para enfrentar con éxito los crecientes cambios organizacionales y tecnológicos.

⁶⁶ Organización: Proceso encaminado a obtener un objeto; propósito que fue previamente definido y fijado mediante planeación. (Ibidem, p. 388.)

En este sentido, la capacitación no debe considerarse como una función desligada del sistema educativo, ni como un acto ocasional y aislado, sino como un proceso de formación laboral permanente que disminuya los problemas de cualquier carencia de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, hasta lograr eliminar todo obstáculo que interfiera con el logro de una máxima eficiencia.

La capacitación es el medio operativo y administrativo que coadyuva a crear y despertar en el trabajador la seguridad de que esta cumpliendo eficazmente con su trabajo, de saber qué es lo que produce, de sentirse parte importante de su centro de trabajo, y de que con su desempeño esta contribuyendo a su propio desarrollo, al de su familia, al de la organización y al engrandecimiento de su país.

En suma, la capacitación es la estrategia de cambio, tendiente a facilitar el bienestar social, económico y productivo del recurso humano. A través de ella, se posibilita la creación de una marco educativo, dentro de un contexto laboral, que permite el avance tecnológico y fructífero de la organización.

3.2 EL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA (HISTORIA, MISIÓN Y OBJETIVOS)

El Instituto Nacional de Pediatría es un organismo público descentralizado⁶⁷, con personalidad jurídica y patrimonio propios, coordinado sectorialmente por la Secretaría de Salud y regido conforme a las disposiciones del Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de agosto de 1988.

⁶⁷ El 20 de agosto de 1996, el Ejecutivo Federal descentralizó los servicios de salud a las entidades federativas. (Secretaría de Salud. Antecedentes de SSA; México, 1999.)

Es uno de los principales centros de atención médica especializada para la población abierta, cuyo ámbito de acción es la población infantil mexicana.

Ubicado en el sur de la ciudad de México, recibe pacientes, en su mayoría de escasos recursos, tanto del Distrito Federal como de los estados aledaños y en menor porcentaje de otros estados de la República.

HISTORIA

El origen del Instituto Nacional de Pediatría se remonta en el principio de que la asistencia médica debe de estar al alcance de todos los menores enfermos, independientemente de su condición social.

Bajo este supuesto, los avances médicos deben aplicarse a todos los infantes enfermos, sin discriminación alguna; tan sólo por el hecho fundamental de ser seres humanos, sujetos dignos de ser tratados con el máximo cuidado y eficiencia en el momento que más necesitan de ello.

Con base a esta filosofía de atención, nace por decreto presidencial el 15 de julio de 1968 la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez, como un organismo público descentralizado; es esta Institución bajo la presidencia del patronato a cargo de la Sra. Guadalupe Borja De Díaz Ordaz, la que da origen al Hospital Infantil de la IMAN, Hospital que con el correr del tiempo, llegaría a constituirse en el Instituto Nacional de Pediatría.

El 6 de Noviembre de 1970, se inaugura el Hospital Infantil de la IMAN, bajo el nombre de Hospital Infantil; cristalizando el sentir de prevenir la enfermedad y promover la salud atendiendo con diligencia a los menores hospitalizados y dando una oportuna y eficaz asistencia a los pacientes que acuden a los consultorios.

Ante la inminente confusión surgida por el nombre de Hospital Infantil de la IMAN con el Infantil de México, a propuesta del director de aquel entonces Dr. Eduardo Jurado García y el Jefe de Enseñanza Dr. Joaquín Gravioto; en agosto de 1972, se somete a consideración del Director General de la IMAN, cambiar el nombre del Hospital Infantil de la IMAN por el de Hospital del Niño IMAN; hecho que se realiza a partir del 1 de Septiembre de 1972, bajo la presidencia del patronato de la IMAN a cargo de la Sra. María Esther Zuno De Echeverría.

Dado que el sistema democrático de nuestro país busca obtener cambios políticos y adecuaciones en sus organismos, el 13 de enero de 1977 surge por decreto presidencial un organismo público descentralizado denominado Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, emanado de la fusión de dos grandes Instituciones; La Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez y El Instituto Nacional de Protección a la Infancia y la Familia. Al darse cumplimiento a las Políticas de la Reforma Administrativa, El Hospital del Niño IMAN cambia su nombre a Hospital del Niño DIF.

El 16 de mayo de 1979 por acuerdo de la presidencia del patronato del DIF a cargo de la Sra. Carmen Romano De López Portillo, se otorga al Hospital del Niño DIF el carácter de Instituto, quedando a partir de esa fecha como Instituto Nacional de Pediatría DIF.

Con motivo de la modernización administrativa, consecuencia directa de la Reforma Administrativa y considerando la alta calidad médico, científica y asistencial; el 19 de abril de 1983 por decreto presidencial se crea un organismo público descentralizado denominado Instituto Nacional de Pediatría, sujeto a la coordinación del Sector Salud, quedando el Instituto como hasta hoy se conoce.

LOS EMBLEMAS Y SIMBOLOGÍA HISTÓRICA

Es importante recordar que desde tiempos inmemorables los símbolos han representado en toda cultura humana rasgos de identificación en clanes, sociedades y grupos religiosos. Es por esta razón que el individuo ha buscado ciertas características que le unan e identifiquen como parte del orbe. De ahí la trascendencia de los símbolos.

Actualmente, la imagen o símbolo como medio de comunicación visual ocupa un lugar preponderante en la vida del hombre. Cada vez es más importante la adecuada utilización de trazos y colores para representar una idea fija que defina adecuadamente las características de una organización.

Como se desprende de lo apuntado, el Instituto Nacional de Pediatría no permanece ajeno a esta locución propia de la ciencia de la comunicación, ya que en un principio:

La IMAN se identificaba con un logotipo configurado por tres figurillas prehispánicas procedentes de la cultura totonaca. Estas figurillas descansan sobre la silueta de una paloma y son reconocidas en la arqueología como “las caritas sonrientes”.

La acepción del logotipo corresponde a una filosofía y conducta social dedicada a transmitir a los niños mexicanos esa alegría transparente que iluminaba en la antigüedad a aquellas caritas de niños totonacas.⁶⁸

Dada la fusión entre la IMAN y el INPIF se adopta como emblema un estampado precolombino compuesto por varios elementos, a saber:

- ❖ Símbolo "Yoliztli", del vocablo Nahuatl que denota vida (resultado del movimiento interno), acepción ligada a otro vocablo Nahuatl "Ollin", que significa movimiento (raíz de la vida).
- ❖ En el perímetro, se encuentran dispuestos nueve callis que configuran un asentamiento en su arreglo original, el rojo continuo que le sirve de fondo representa el corte de un caracol. Éste probablemente por causa de su analogía con el embrión humano que tocado por el soplo del espíritu alcanza una potencia nueva.

Al descentralizarse el Instituto en 1983, es necesario dotarlo de un nuevo símbolo que venga a sintetizar los objetivos del mismo; el logotipo se encuentra constituido por la imagen gráfica de dos niños mexicanos sujetos de protección institucional. Por esta razón, en la parte inferior se encuentra una mano simbolizando la ayuda que brinda el Instituto al ofrecer los servicios necesarios para el bienestar al que tienen derecho los niños mexicanos. De ahí que ambos grafismos se encuentren integrados por las siglas "INP" y por un arco o capelo que reafirma la idea de protección.

⁶⁸ El Hospital del niño IMAN como parte de una organización y por dedicarse al bienestar físico de la niñez, adopta la idea de las "caritas sonrientes". (Alger, L. Historia Gráfica de la IMAN: ANTECEDENTES; México: SSA, 1984, p. 17.)

Al paso del tiempo, el Instituto ha ostentado diversos logotipos⁶⁹ que lo han identificado en su oportunidad. Actualmente, el logotipo se constituye por la imagen de dos niños en color azul y por las siglas “INP” en rojo. La acepción del logotipo, sintetiza el compromiso por mantener el nivel de excelencia de la atención médica que presta en el campo de salud infantil.

LOS OBJETIVOS DEL INSTITUTO

De acuerdo al decreto presidencial del 19 de abril de 1983, los objetivos del Instituto son ocho; los primeros cuatro conforman en esencia al Instituto, y los restantes le dan su calidad de integrante como parte del Sector Salud.

- ❖ Coadyuvar a la consolidación del Sistema Nacional de Salud.
- ❖ Prestar servicios especializados en materia de pediatría y con criterios de gratuidad.
- ❖ Realizar investigación científica para la salud en las distintas disciplinas de la Pediatría.
- ❖ Formar recursos humanos especializados en las diferentes disciplinas de la Pediatría.
- ❖ Capacitar y actualizar al personal profesional, técnico y auxiliar.
- ❖ Difundir información técnica y científica en materia de Pediatría.
- ❖ Participar en acciones de asistencia social en beneficio de enfermos de escasos recursos económicos.
- ❖ Promover actividades que tengan que ver con la salud infantil.
- ❖ Brindar apoyo a las Dependencias del Sector Público para la óptima realización de programas de salud infantil.

⁶⁹ Ver logotipos en anexo 2.

3.3 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL I.N.P.⁷⁰

El Instituto Nacional de Pediatría ofrece atención especializada a la población infantil de la ciudad de México y sus alrededores, por lo que al cabo de tres décadas se ha dedicado con entusiasmo y profesionalismo a atender a los niños enfermos que acuden a consulta externa o ingresan a hospitalización. Bajo esta consideración se aboca con rigor científico al trabajo de investigación, y a la impartición de enseñanza a nivel postgrado.

Reconocidos investigadores han aportado lo mejor de sí para lograr avances en el diagnóstico de enfermedades Pediátricas en treinta especialidades. Para ello, existe una ardua formación académica del personal médico, técnico y auxiliar.

Es importante recalcar que ha procurado contar con el equipo y acervo bibliográfico que coadyuve a la consolidación de tareas prioritarias al servicio de la salud de la niñez mexicana.

No obstante la preocupación de inquirir conocimientos y tecnologías deviene de la necesidad por mantener un espíritu de servicio para reafirmar la vocación de un equipo humano atento a los requerimientos de salud de una parte de la población mexicana. Ciertamente, se requiere hacer del Instituto Nacional de Pediatría un modelo de atención para quienes son presente inmediato.

⁷⁰ Consultar organigrama en anexo 3.

ENSEÑANZA

En poco más de un cuarto de siglo de actividades el Instituto Nacional de Pediatría se ha consolidado como Institución de gran prestigio ya que remite su labor a la formación de recursos humanos altamente especializados en las diferentes disciplinas de la Pediatría.

Atañe a la subdirección general de enseñanza formar, capacitar y actualizar recursos humanos profesionales, técnicos y auxiliares que respondan a las necesidades de salud de la población infantil mexicana.

De ahí que en el Instituto se impartan 20 cursos de especialidades médicas, reconocidas por la Universidad Nacional Autónoma de México, de las cuales cinco se denominan troncales: Pediatría Médica, Cirugía Pediátrica, Anestesiología, Otorrinolaringología y Genética Médica; las restantes forman especialistas en las diversas ramas de la Pediatría, incluyendo Odontología Pediátrica.

Cabe recalcar, que el Instituto es sede de la especialidad de Enfermería Pediátrica, del curso técnico para enfermeras en Cirugía Pediátrica, y de otros cursos de los que el personal egresado está capacitado para laborar en las Instituciones de salud de todo el país y del extranjero.

Otra modalidad educativa del Instituto Nacional de Pediatría son los cursos y talleres: que tienen por objetivo transmitir al público en general información acertada con respecto a los padecimientos que aquejan a los niños hospitalizados, optimizando el uso de medicamentos y tratamientos que conllevan a cuidar apropiadamente la salud del infante.

Para el apoyo de las actividades docentes, el Instituto cuenta con el CID (Centro de Información y Documentación), con un amplio acervo de textos, suscripciones a revistas científicas nacionales e internacionales y con un laboratorio de cómputo que permite entrar al mundo de la ciencia vía INTERNET.

SERVICIOS MÉDICOS

En el Instituto se encuentran 10 salas de cirugía equipadas con modernos sistemas integrales de Anestesia. Sus Cirujanos, Anestesiólogos y Enfermeras Quirúrgicas realizan operaciones como las de transplantes de riñón y médula ósea.

Con el propósito de ampliar su programa de trasplante de órganos, el Instituto Nacional de Pediatría busca el apoyo de patrocinadores que reconozcan el beneficio del mismo.

Además, cuenta con los servicios de Anatomía, Patología, Hemodinamia, Rayos X, Medicina Nuclear, Neurofisiología, Topografía Computada y con Laboratorios Clínicos para apoyar las labores de atención médica.

El área médica comprende al personal de las siguientes ramas:

- ❖ Médica, cuya actividad esencial radica en la atención preventiva y curativa en unidades aplicativas ya sea en Medicina General, Odontología o bien en cualesquiera de sus especialidades.
- ❖ Paramédica, que abarca funciones de apoyo y colaboración con la rama médica, que van desde actividades técnicas que coadyuvan al diagnóstico y tratamiento de los servicios de salud que se prestan.

- ❖ Área afín, comprende aquellas funciones que consisten en dar apoyo a las ramas médica y paramédica. Contempla los siguientes puestos: promotor en salud, veterinario, físico en hospital, camillero, afanador, técnico puericultor, ingeniero biomédico, educadora en área médica, entre otros.

ASISTENCIA MÉDICA

El instituto cuenta con todas las especialidades pediátricas necesarias para brindar una atención correspondiente a una unidad hospitalaria de tercer nivel; los requisitos indispensables para ser aceptado como población cautiva del Instituto, son: tener de 0 a 18 años de edad, no contar con protección institucional de ninguna índole (ISSSTE, IMSS, PEMEX, ETC.), tener un padecimiento susceptible a atención médica de tercer nivel, no presentar un padecimiento crónico que rebase su tratamiento y rehabilitación la edad límite.

Estos requisitos son de aplicación en la consulta externa de pediatría que funciona como un filtro del Instituto, y al cual se tiene acceso a través de una ficha de primera vez. Además de la consulta externa el Instituto cuenta con un segundo filtro correspondiente al servicio de urgencias, que funciona las 24 horas del día y los 365 días del año, recibiendo este servicio a cualquier paciente menor o adulto que requiera de un tratamiento urgente; y en caso de hospitalización y atención cautiva por el Instituto se toman en cuenta los parámetros establecidos para la aceptación de un caso susceptible a atención médica continua por parte del Instituto.

Todo paciente que se reciba en el Instituto, es clasificado socio-económicamente por trabajo social para el pago respectivo de sus consultas, exámenes y tratamientos;

estas van de la letra A, G, H, P y P1; siendo la de mayor pago la “P1” (PRIVADO 1), y la menor la “A” (PACIENTE INDIGENTE).

VOLUNTARIADO

El voluntariado mantiene una comunicación constante y continua con los demás grupos de voluntariado del Sector Salud. Entre sus actividades más relevantes es de especial importancia mencionar: la creación, mantenimiento y funcionalidad del banco de medicamentos; mismo que es un apoyo en la terapéutica cada vez más cara a los pacientes del servicio de hematología y oncología, el apoyo moral y humano a los pacientes a través de convivencias, espectáculos y cuidados hospitalarios, la captación de fondos para el adecuado funcionamiento de sus labores humanitarias a través de rifas, donativos y aportaciones de las mismas integrantes del grupo de voluntariado, donativos de equipos médicos al Instituto y primordialmente a aquellos servicios que lo requieran. Por lo anterior el grupo de voluntarias es parte fundamental de la estructura funcional del Instituto.

UNIDAD DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y QUEJAS DEL INSTITUTO

Con motivo de la descentralización del Instituto en 1983; se contempla la necesidad de contar como medio de enlace efectivo entre el público y las normas y procedimientos del Instituto. Es así, que por instrucciones del Director General y la Subdirección Administrativa delegan la responsabilidad y formación del mismo al titular de Relaciones Públicas por coincidir con sus objetivos básicos.

El módulo de información tiene entre otras las siguientes actividades: informar y orientar de los servicios, trámites y procedimientos del Instituto que solicite el público; informar y orientar al público con respecto a los servicios que cubre el Sector Salud;

localizar al personal del Instituto telefónica y personalmente cuando este sea requerido por un usuario; conciliar en forma personal las quejas y sugerencias presentadas por el público; en casos extremos levantar la cédula correspondiente; y finalmente, ser la imagen agradable y atenta del Instituto para con el público.

SEGUIMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS INTERNAS

El objetivo primordial del módulo en el Instituto, consiste en conciliar en forma inmediata una queja o sugerencia; de no ser posible y llegado el caso al llenado de la cédula, la misma es levantada inmediatamente en el módulo y canalizada a la Jefatura de Relaciones Públicas; la cual la clasifica de acuerdo al área de competencia, médica o administrativa y canaliza las correspondientes a la Subdirección General Médica o Administrativa para su conocimiento, investigación y dictamen.

SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

El Área Administrativa realiza funciones ocupacionales asignadas a la organización, canalización, elaboración y resguardo de documentos y bienes oficiales.

SERVICIOS GENERALES

Se refiere al personal que realiza funciones de mantenimiento y reparación de bienes muebles e inmuebles. Este grupo comprende: servicios y mantenimiento, transportes, calderas, imprenta y fotocopiado, mantenimiento mecánico y mantenimiento en comunicaciones.

SERVICIOS TÉCNICOS

Conformado por el personal que realiza funciones especializadas en la formulación, aplicación y análisis de procedimientos operativos y de sistemas

automatizados de información de proyectos o planes, mediante la asesoría técnica respectiva. El grupo se integra por las siguientes ramas: análisis de estudios técnicos, biblioteca, computación, dibujo, fotografía, y guardería.

COMUNICACIONES

Integrado por el personal que realiza funciones ocupacionales especializadas asignadas a la recopilación, difusión y promoción publicitaria de las acciones de la Secretaría de Salud y a la transmisión de mensajes y noticias.

3.4 LA CAPACITACIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

La capacitación en el I.N.P. se concibe a partir del surgimiento de la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos e Investigación para la Salud creada el 19 de Octubre de 1983 por acuerdo presidencial, que expide el reglamento de capacitación de la Secretaría de Salud para la aplicación del derecho, la organización del sistema y la regulación de los procedimientos de Capacitación de los trabajadores.⁷¹

El diálogo permanente y la reflexión respetuosa fueron los elementos que permitieron la conjunción de voluntades entre la Secretaría de Salud y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud (SNTSA), para la formulación de diversas condiciones de trabajo que rigen la vida laboral de cada uno de los trabajadores de los organismos públicos descentralizados, así como para 7 de cada 13 Institutos nacionales de Salud que cuentan con una sección sindical del SNTSA. Las condiciones generales de trabajo, fueron debidamente suscritas el 28 de septiembre de 1998.

⁷¹ Reglamento de la Capacitación de la Secretaría de Salud; México: SSA, 1999, p. 141.

Sin embargo, el 20 de agosto de 1996, el Ejecutivo Federal descentralizó los servicios de salud a las entidades federativas, para lo cual, por conducto de la Secretaría de Salud, Hacienda y Crédito Público, y de Contraloría y Desarrollo Administrativo con la participación de la federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud, suscribió lo siguiente: proporcionar a todos los organismos responsables de salud, los recursos humanos, materiales y financieros que el Gobierno Federal transfirió a los gobiernos estatales, con motivo de la descentralización de los servicios de salud.

En virtud de lo anterior, en los instrumentos jurídicos de creación de los organismos se establece expresamente que con motivo de la suscripción del Acuerdo de Coordinación para la Descentralización de los Servicios de Salud se le adscriban en los términos convenidos, los derechos adquiridos por dichos trabajadores y se aplicarán y respetarán las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud y sus reformas futuras, así como los reglamentos de Escalafón; de **capacitación**; para controlar y estimular al personal de base de la Secretaría de Salud por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo; para evaluar y estimular al personal de la Secretaría de Salud por su productividad en el trabajo y el de becas, así como el Reglamento y Manual de Seguridad e Higiene, elaborados conforme a la normatividad federal aplicable en sus relaciones laborales con los trabajadores provenientes de la Secretaría de Salud, para que procedan a su registro ante las instancias jurisdiccionales competentes.

De ahí que la Secretaría de Salud tenga de manera permanente un programa general de capacitación, tendiente a la superación profesional y técnica de sus trabajadores, con el objeto de promover la formación de los mismos para que

incrementen sus conocimientos en el puesto y desarrollen sus habilidades de manera oportuna y eficiente. Estas acciones están vinculadas con el procedimiento de promociones y en su caso con la mejoría económica que determine la Dependencia competente, de acuerdo con la normatividad del Reglamento de Escalafón de la Secretaría de Salud, así como la relativa del Reglamento del Sistema de Desarrollo Institucional del Profesional Médico de la Secretaría de Salud, en lo que al personal base de la rama médica se refiere.

El modelo, normas y políticas que rigen el Programa General de Capacitación, se encuentran establecidos por el Comité de Capacitación y Desarrollo de la Secretaría de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Secretarial No. 140 y su operatividad esta a cargo del Centro de Capacitación y Desarrollo de la Secretaría en lo que respecta a la capacitación médica, y de la Dirección General de Recursos Humanos en lo que se refiere a la capacitación administrativa.

El Centro de Capacitación y Desarrollo y la Dirección General de Recursos Humanos, elaboran el Programa General de Capacitación, analizan de manera sistemática y permanente las necesidades de capacitación y desarrollo de los trabajadores de la Secretaría, comentando y evaluando las acciones que en la materia se llevan a cabo para elevar la productividad de los servicios, de conformidad con el Reglamento de Capacitación y tomando en cuenta las propuestas de la Comisión⁷² Nacional Mixta de Capacitación, debiendo dar a conocer oportunamente los cursos que se instrumenten.

⁷² La Comisión es la instancia que representa a la Secretaría de Salud y al Sindicato para vigilar el estricto cumplimiento de la capacitación de los trabajadores, tiene jurisdicción en todo el territorio nacional y reside en el Distrito Federal. (Ibídem, p. 150.)

En la programación de capacitación y desarrollo, se contemplan la totalidad de puestos de base que existen en la Secretaría, tanto los comprendidos en el Catálogo vigente para el área administrativa, como en el sectorial para las ramas médica, paramédica y afín.

El programa general de capacitación se complementa con el sistema y procedimientos de otorgamiento de licencias para el disfrute de becas, de acuerdo a lo establecido por estas condiciones y por el reglamento de capacitación. Además, dicho programa contempla la activa participación de las unidades administrativas de la Secretaría de Salud, mismo que hacen del conocimiento de la Dirección General de Enseñanza en Salud en el área médica y de la Dirección General de Recursos Humanos en el área administrativa, los cursos y talleres que instrumenten a través de los programas específicos de capacitación.

Asimismo, la Secretaría de Salud, a través del Comité de Capacitación y Desarrollo, celebra convenios y acuerdos con otras Dependencias, Organismos o Instituciones, que estima conveniente invitar, considerando que existen aspectos de interés institucional que combinándose con los aspectos individuales y colectivos de cada caso, permitirán elevar el índice de productividad y ampliar la cobertura de los servicios.

La Capacitación en el lugar de origen de las unidades administrativas de la Secretaría de Salud, debe proveer en su presupuesto los recursos financieros correspondientes, para cubrir las erogaciones necesarias para la aplicación del programa de capacitación.

En la elaboración del programa general de Capacitación, se consideran las necesidades y prioridades institucionales, procurando en todos los casos, obtener beneficios para los trabajadores involucrados, a través de cursos o eventos de capacitación.

Lo anterior permite establecer la uniformidad respecto a la capacitación en general, que tiende a una motivación permanente en los trabajadores.

A fin de lograr en forma integral la motivación a que se hace referencia, el Sindicato procura que sus secciones correspondientes realicen entre los agremiados de las mismas, encuestas o foros de consulta que permitan conocer sus inquietudes en la materia y plasmarlas posteriormente en los programas específicos de capacitación.

Para efecto de justificar nuestro trabajo de tesis, es importante recalcar el actual proceso de modernización que vive el Instituto Nacional de Pediatría. Este proceso refleja la voluntad de la Secretaría de Salud y de la representación sindical por encontrar vías que garanticen, no sólo los derechos de los propios trabajadores, sino también mecanismos que mejoren el servicio, con la calidad, la cortesía y el profesionalismo que merece y demanda la población.

Los avances logrados son resultado del estricto respeto a los derechos de los trabajadores, así como de los acuerdos establecidos con la dirigencia sindical, lo que ha permitido encontrar soluciones justas y viables a las demandas de los trabajadores, en beneficio del servicio que la Secretaría presta al pueblo de México.

La modernización del Instituto Nacional de Pediatría no es un descubrimiento, diversas administraciones han detectado una serie de circunstancias que obstaculizan su funcionamiento y desarrollo. Pese a que existen en archivo proyectos destinados a resolver las necesidades más urgentes del Instituto (entre ellas las de capacitación), no se han alcanzado las metas propuestas para la solución de los factores más importantes. Aunque con un análisis formal congruente, las propuestas son generalizadas.

No obstante, por medio de entrevistas, se detectaron directamente las carencias, deficiencias y necesidades indispensables para mejorar los servicios que presta el instituto.

La modernización del Instituto Nacional de Pediatría deviene de la necesidad de subsistencia como el más importante organismo nacional de atención, investigación y docencia, en materia de salud en edad pediátrica.

La misma necesidad de permanecer a la cabeza de su especialidad le ha planteado la urgencia de renovarse, y para ello se ha insertado dentro de los programas centrales, un esquema de capacitación integral independiente al de la Secretaría de Salud, propuesto por el departamento de Capacitación y Relaciones Laborales del mismo Instituto.

De conformidad con lo anterior, nace la inquietud de elaborar un trabajo que contemple elementos didácticos de apoyo para conducir el proceso de instrucción-aprendizaje, que propicien el compromiso y que eviten la falta de interés por parte de todos los miembros integrantes del Instituto Nacional de Pediatría.

Tenemos la firme convicción de que las actividades de formación de los recursos humanos deben emprenderse con la finalidad de introducir ciertas transformaciones positivas dentro de la organización.

Lo anterior no podría llevarse a cabo sin programas de capacitación. Vemos que el personal hace al Instituto y es el recurso más importante con que cuenta para alcanzar sus objetivos, misión y visión, por ello se pone especial interés a sus necesidades, a través de la elaboración de un programa de inducción, que a juicio de las autoras, es uno de los ejes centrales para el funcionamiento y mejora del mismo.

La importancia de impartir Capacitación al trabajador radica en la preocupación por incrementar los índices de productividad. Por tal motivo, es necesario fomentar el desarrollo integral del sujeto a fin de mejorar su calidad de vida en el ámbito personal y laboral.

Lo anterior presupone hacer un breve análisis de los puntos que debe adoptar el Departamento de Capacitación y Relaciones Laborales, para lograr ser una institución de calidad, independientemente de los beneficios que otorga la Secretaría de Salud en materia de capacitación, a través de las disposiciones generales del Reglamento de Capacitación.

- ❖ Cursos que contengan:
 - a) Conocimientos de la empresa, en este caso del INP. Son aquellos que permiten al trabajador conocer la organización a la que acaba de ingresar, sus objetivos, políticas, normas, derechos y obligaciones que adquiere al

ocupar un puesto de trabajo. Este tipo de capacitación debe ser continuo, ya que toda empresa es un ente que permanece en constante desarrollo.

- b) Conocimientos de la labor que va a desempeñar con respecto al cargo a ocupar. Estos conocimientos deben proporcionarse para favorecer el cumplimiento eficiente de las funciones que se realicen a futuro en un puesto determinado, a través de una enseñanza planeada y sistemática.
- c) Conocimientos Generales. El poder tener una formación cultural con respecto al mundo, permitirá que todo individuo responda a su trabajo eficazmente sin perder de vista la calidad humana.

Es de importancia recalcar que cualquier Institución debe propagar el trabajo en conjunto, ya que de ello deviene la calidad de los servicios que se prestan.

❖ Recursos humanos dedicados a la instrucción:

- a) Departamento de Personal. Tiene como función principal organizar, elaborar y ejecutar planes y programas de Capacitación.
- b) Instituciones Educativas. Encomendadas para dar apoyo y complementar las funciones del departamento de personal.
- c) Supervisor. Indiscutiblemente tiene un papel primordial en la Capacitación técnica, humana y general de sus colaboradores. Sólo él puede proporcionar de manera espontánea y constante la Capacitación de su gente, ya que la convivencia diaria le ayuda a percatarse de las necesidades de su equipo de trabajo.

- ❖ Programas de Capacitación:
 - a) Para nuevos trabajadores. El programa debe abarcar conocimientos generales sobre la empresa (historia, misión, objetivos, etc), así como los derechos y obligaciones que adquiere el trabajador al ingresar, en este caso al Instituto Nacional de Pediatría.
 - b) Para ascensos y cambios de trabajo. Este programa tiene por objetivo estimular al trabajador a seguir prestando sus servicios con gusto, independientemente de su antigüedad.
 - c) Desarrollo General. Programa dedicado a promover el desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz del personal que labora en una empresa.

- ❖ Métodos⁷³ de Enseñanza/Aprendizaje:
 - a) Método de Conferencia. Este método es empleado frecuentemente en la Capacitación y su finalidad primordial es proporcionar información, así como presentar temas o tópicos novedosos, etc. Para su realización se requiere de un experto que centralice la actividad, explicando, ilustrando y preguntando. La duración de este método es relativa, ya que en algunos casos se prolonga la sesión y en ocasiones es de corta duración.⁷⁴
 - b) Método de Casos. Se entrega previamente a la sesión la experiencia escrita de un caso ocurrido en la realidad y posteriormente se discute en grupo bajo la dirección de un coordinador.
 - c) Método de Seminario. Tiene por objeto, la investigación o estudio de un tema o serie de temas. Los participantes deben investigar a través de la

⁷³ Método: Proceso seguido para alcanzar un objetivo y especialmente para descubrir la verdad y sistematizar los conocimientos. (Diccionario Academia Enciclopédico; México: Fernández Editores, 1994, p. 342.)

⁷⁴ Ramírez Apérez, Marissa. Formación de Instructores; México: Adanext. p. 23.

colaboración y participación del grupo de trabajo en el cual se genera la discusión y análisis de los temas.⁷⁵

- d) Método de Instrucción Programada. Este método tiene como peculiaridad la entrega previa del tema a tratar. Posteriormente es discutido en grupo con la asistencia de un monitor.
- e) Método de Taller. En este método se desarrollan temáticas que se llevan a la práctica. La duración de éste es corta, con respecto al tiempo que dura un curso.
- f) Métodos Audiovisuales. Basados en el principio de que el conocimiento se adquiere por los sentidos; es decir, entre más sentidos se involucren en el proceso de enseñanza/aprendizaje mejor será la aplicación en el ámbito laboral de lo percibido y aprendido.

❖ Condiciones:

- a) Un Plan Adecuado. Es necesario desarrollar esquemas de trabajo que permitan alcanzar los objetivos planteados para el óptimo desarrollo de actitudes, habilidades y destrezas. Entre más delineados queden los objetivos más fácil será lograr un plan adecuado.
- b) Instructores Capacitados. La persona que funja como instructor debe poseer ciertas características que le permitan un óptimo desempeño en la impartición de un curso. Algunas de éstas características son: interés por instruir, formación técnica y pedagógica, dominio en la materia a desarrollar, conducta cordial y comprensiva, capacidad para incentivar y comunicar, actualización profesional, capacidad para transmitir y compartir

⁷⁵ Ibídem.

conocimientos y experiencias de aprendizaje, actitud de superación personal, facilidad de palabra.⁷⁶

- c) Lograr la participación del capacitando. La motivación del participante es un punto esencial en la educación de adultos. Para su logro, se deben buscar métodos y planes adecuados según los objetivos que se persigan.
- d) Ambientación física. Es necesario evidenciar que el lugar donde se enseña y los instrumentos que se utilizan, determinan de alguna manera, el aprendizaje de los sujetos. Por tanto, es pertinente buscar las mejores condiciones ambientales según el tipo de enseñanza, para que se pueda captar la total atención del participante.

Para finalizar, se puede decir que la Capacitación es un proceso integral a través del cual se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño. Esto se logrará sí y sólo sí partimos de la hipótesis de que al nacer ninguna persona sabe nada y todo se va aprendiendo y construyendo a través de las experiencias que va otorgando la vida.

Bajo este supuesto se concluye, que el objetivo de toda organización es alcanzar algún propósito que los individuos no pueden lograr por sí solos. Los grupos de dos o más personas, trabajando juntas en una forma participativa y coordinada pueden hacer más de lo que puede lograrse de manera independiente. A este concepto se le denomina “sinergia”.⁷⁷

⁷⁶ Ibídem, p. 4.

⁷⁷ Sinergia: Conjunto de elementos materiales o no, cuya actividad organizada concierne al logro de un solo fin. (Diccionario. Ibídem, p. 495.)

CAPÍTULO IV

PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

- 4.1 Qué es un Programa de Capacitación**
- 4.2 Qué es lo que conforma un Programa de Capacitación**
- 4.3 Cuándo se ejecuta un Programa de Capacitación**
- 4.4 Evaluación y Supervisión de un Programa de Capacitación**
- 4.5 Programa de Inducción al I.N.P.**
- 4.6 Manual del Participante**
- 4.7 Guía de Técnicas Instruccionales y Grupales**
- 4.8 Guía de Recursos Didácticos**
- 4.9 Formatos de Evaluación**

CAPÍTULO IV

PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL I.N.P.

Desde siempre, la elaboración de planes y programas ha sido parte esencial de los quehaceres del pedagogo. Sin duda alguna, esta tarea se ha difundido de manera trascendente no sólo en el ámbito educativo, sino también en el empresarial, dentro del área de capacitación y relaciones laborales.

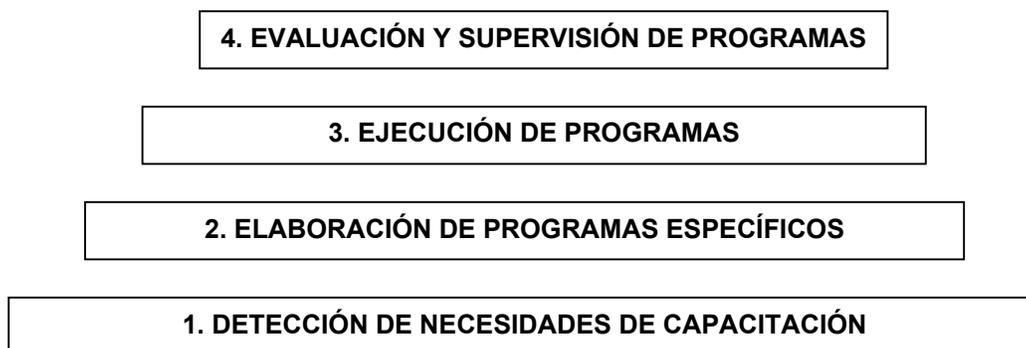
Cabe hacer énfasis, de que toda propuesta instruccional debe tener como base un programa de capacitación, que satisfaga necesidades presentes y prevea necesidades futuras con respecto a los objetivos marcados para la preparación de las habilidades del sujeto.

Las autoras del presente trabajo, tenemos como propósito el dar a conocer los elementos que contiene un programa de capacitación, a fin de evitar tropiezos en el proceso instrucción/aprendizaje.

4.1 QUÉ ES UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

La Capacitación como proceso, tiene una serie de etapas que requieren ser cubiertas sistemáticamente para lograr **el fin último de la Capacitación: proporcionar al trabajador los conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para realizar su trabajo.**

De este modo, cada una de estas etapas es la base y fundamento de la siguiente, por lo que no se puede omitir alguna de ellas y gráficamente se pueden representar de la siguiente manera:



Una vez realizada la detección de necesidades de capacitación y la identificación de prioridades, el siguiente paso en el proceso de Capacitación es la elaboración de los Programas.

Los programas de capacitación son la descripción, jerarquización, agrupamiento y secuencia de todas las actividades planeadas para un determinado evento.⁷⁸

A juicio de las autoras, los programas de capacitación deben estar diseñados para dar respuesta a las problemáticas que se hayan detectado, con el objeto de satisfacer las necesidades organizacionales e individuales.

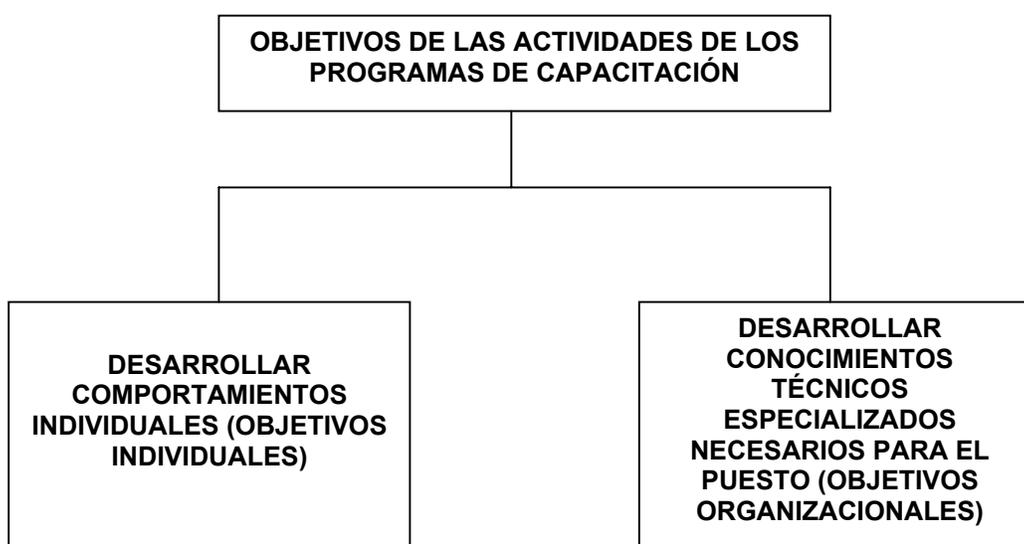
Por tanto, un programa de capacitación es una guía en la que se describe detalladamente lo que ha de ser aprendido en un curso; así mismo, se incluyen

⁷⁸ Glazman, R. e Ibarrola, María. Diseño de Planes y Estudios; México: UNAM, Centro de Investigaciones y Servicios educativos (CISE), 1978, pp. 63-80.

sugerencias sobre las experiencias de aprendizaje y formas de evaluación que pueden utilizarse.⁷⁹

Por tal razón, los programas de Capacitación deberán:

- Desarrollar comportamientos individuales.
- Desarrollar los conocimientos técnicos especializados, necesarios para el desempeño eficaz de un determinado puesto de trabajo.



En términos más evidentes, en un programa debemos expresar lo que pretendemos lograr con el curso, la manera como vamos a intentarlo y los criterios y medios que emplearemos para constatar la medida en que tuvimos éxito.

Un programa que contenga la información a que nos hemos referido, debe ser algo más que un documento o una disposición administrativa. Debe ser una síntesis, un documento de uso múltiple y constante, en donde se integre todo el trabajo y los conocimientos del instructor.

⁷⁹ Amaz, José A. La Planeación Curricular; México: Trillas, 1997, p.67.

4.2 QUÉ ES LO QUE CONFORMA UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Cada Institución y cada individuo tiene necesidades específicas de Capacitación lo que hace más complejo precisar los elementos que deben contener los programas; sin embargo, hay puntos comunes que se deben contemplar para su elaboración. Esto no es una fórmula rígida que se deba seguir paso a paso. Algunos aspectos están tan relacionados entre sí, que requieren ser considerados al mismo tiempo que otros, para permitir el avance del proceso. Sin embargo, en el programa final, todos los elementos deberán estar muy bien enfocados y presentar una perspectiva adecuada.

Los puntos que se contemplan en la elaboración de programas de Capacitación son:

❖ Datos para la identificación

La sección de datos para la identificación integra algunos aspectos como son: nombre del curso de que trata, a quién va dirigido, centro en que se imparte, cupo, información relativa al número de horas de que consta el curso, etcétera.

❖ Propósitos generales

En diversas ocasiones, los **Propósitos Generales** fungen como presentación de un programa; sin embargo, es necesario no equivocarnos, ya que éstos sólo comunican los designios más generales que tiene el curso; es decir, su razón de ser y lo que lo diferencia de otros cursos y disciplinas. Su atención debe dirigirse al logro de aptitudes cognoscitivas, afectivas y psicomotrices.

❖ Elaboración de objetivos

Los objetivos definen la dirección de la Capacitación, sirven como metas de mejoramiento de la organización y permiten la evaluación de los resultados obtenidos.

Algunos objetivos proponen cambios en diferentes tiempos, de ahí que se puedan encontrar objetivos inmediatos (días, semanas o meses), o bien a largo plazo (años).⁸⁰

Una vez redactados los propósitos generales de un curso el siguiente paso a seguir, es precisar lo que el participante podrá hacer al término de su instrucción-aprendizaje. Esta parte del programa, conocida con el título de **Objetivos Generales** es fundamental y por ningún motivo debe omitirse, pues a partir de estos, se obtendrán indicadores para delimitar el contenido temático y redactar aquellos objetivos específicos de aprendizaje que sean necesarios.

Además, si no se precisa el desempeño terminal que se espera del participante, nunca será posible efectuar una evaluación válida ni planear experiencias de aprendizaje. Lo anotado en esta sección, es la única parte del programa que tiene carácter imperativo para todos los instructores. Los objetivos generales constituirán la clave para la organización de toda actividad instruccional y la única pauta formal para estructurar los múltiples cursos.

Por otra parte, los **Objetivos Específicos de Aprendizaje**, deben expresar en forma clara, evidente y precisa el aprendizaje que han de lograr los que participan en el curso. Los propósitos generales, los objetivos generales y el contenido temático del curso deben traducirse a una serie tan amplia como sea necesario de objetivos

⁸⁰ Dillman, Caroline M. Cómo redactar objetivos de instrucción; México: Trillas, 1973, p. 36.

específicos, cuya suma sea equivalente a lo enunciado como meta del curso. Se trata, sin duda, de la parte más laboriosa a que nos lleva **la formulación de programas**, pues sólo con la descripción detallada de las actividades de aprendizaje podremos evitar interpretaciones mal fundamentadas de lo que se pretende lograr en un curso determinado.

No hay que olvidar que si los objetivos de una Institución no se contemplan, el programa no redundará en beneficio alguno; más aún, si los participantes no perciben al programa como una actividad de interés y relevancia, su nivel de aprendizaje distará mucho del nivel óptimo.

Para establecer los objetivos (particulares, específicos y generales) de un programa de capacitación se deben considerar una serie de rubros y preguntas. A continuación, se mencionan los siguientes:

- **Estándares de desempeño:** entendiéndose éstos como el nivel óptimo establecido para realizar el trabajo. Es importante establecer los siguientes aspectos: ¿Cuáles son los estándares que requieren en el trabajo? ¿Qué niveles de calidad se deben tratar de lograr en las funciones del empleo?
- **Habilidades y Capacidades de las Personas:** ¿Está bien seleccionado el grupo o tenemos que partir de un grupo heterogéneo?

Al establecer los objetivos del programa de capacitación, se deben tener en cuenta las capacidades de aprendizaje de los individuos a los que va dirigido el curso o evento, con el fin de facilitar el logro de los objetivos planteados.

- **Factores Temporales:** ¿Cuál es la presión del tiempo en el departamento en el que se va a dar la capacitación?, ¿Qué niveles de desempeño de trabajo se debe lograr, en qué lapso y para qué tipo de sujetos?, ¿Cuánto tiempo se puede dedicar a la capacitación?
- **Factores de Costo:** ¿Cuáles son los costos de la capacitación, incluyendo la producción de material auxiliar, tiempo del personal capacitador y capacitandos?
- **Beneficios:** ¿Cuáles son los ahorros en producción o costo de materiales que se pueden atribuir a la capacitación organizada?, ¿Cuáles son las mejoras previsibles en servicio al cliente, moral de empleados y seguridad?

❖ Estructuración de Contenidos Temáticos

Una vez definidos los objetivos del programa de capacitación, el siguiente paso es estructurar los contenidos, en donde se programa previamente la marcha y esquema del trabajo a desarrollar con la finalidad de no caer en improvisaciones de las que no se obtendrán resultados positivos.

Esta sección, es la parte más conocida en la elaboración de un programa y casi resulta innecesaria su explicación. De hecho, gran número de Instructores han empleado como programa un simple listado de temas y subtemas relacionados con la disciplina que imparten.

Dicho listado cubre la función de ubicar en un marco de conocimientos determinados lo ya indicado en la sección de objetivos generales y es al mismo tiempo,

un enlace con la de objetivos específicos, donde habrá de precisarse el tipo o nivel de aprendizaje particular, que de cada tema se pretende que logre el participante. Por sí sola, la relación de temas resulta general o imprecisa, pues aún siendo detallada, siempre hará alusión a la naturaleza del contenido o a la cantidad de información implicada, pero no a las condiciones de enseñanza que habrán de producirse.

En síntesis, el contenido temático no debe realizarse en forma arbitraria. Aquello que se asiente finalmente en un programa debe haberse sometido a un proceso coherente y lógico.

La función primordial de estructuración de los contenidos temáticos del programa es la organización de los elementos que lo constituyen, establecer su interrelación en unidades de instrucción; es decir, agrupar los elementos en secciones afines que constituyen una totalidad y determinen una secuencia lógica.

Durante la organización de los contenidos temáticos de un programa es importante que estos:

- Tengan relación con los objetivos.
- Se presenten con una determinada secuencia que puede ir de lo general a lo particular o viceversa.
- Presenten secuencia entre los temas tratados es decir, que exista relación entre sí.

❖ Modalidad educativa a utilizar.

Otro de los aspectos que se deben considerar para la elaboración de los programas de capacitación es la selección de las modalidades educativas a emplear.

El proceso de capacitación supone conciencia de intencionalidad, porque a través de este, se pretende fomentar un aprendizaje significativo en los capacitandos por medio de experiencias y actividades de aprendizaje.

Se entiende por Aprendizaje Significativo aquel que es de utilidad para el capacitando y por consiguiente permanente.

De lo anterior, se deriva la situación de que no basta únicamente con determinar los objetivos del programa de capacitación, sino que es importante seleccionar el mejor modo posible de realizar las actividades planeadas.

Las personas asignadas para la elaboración de programas, deben elegir las modalidades educativas por medio de las cuales se realizarán las actividades programadas.

Los programas deben contener actividades dirigidas hacia la capacitación para el Desempeño y para el Desarrollo del personal.

- Actividades en la Capacitación para el Desempeño:

La capacitación para el desempeño debe tener como objetivo incrementar la capacidad de los trabajadores para la realización de actividades y funciones del puesto que ocupan. Este tipo de capacitación deberá contener acciones tales como:

Capacitación en servicio.

Esta se desarrolla simultáneamente con la prestación del servicio del trabajador y dentro de la unidad de trabajo, contando con la supervisión de su superior. Existen dos variantes, a saber:

a) EL ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN INDIVIDUAL EN SERVICIO.

Se refiere a la instrucción que se proporciona al personal, con objeto de que adquiera destrezas, según el avance que la tecnología demanda y el desempeño que sus actividades exige.

b) EL ADIESTRAMIENTO COLECTIVO EN SERVICIO.

Es la instrucción que permite la interacción, comunicación, intercambio de experiencias y unificación de criterios sobre el manejo de problemas técnico-asistenciales de la práctica diaria.

ACTIVIDADES BÁSICAS.

Incluyen todo tipo de sesiones tales como: sesiones bibliográficas, sesiones de análisis de casos y sesiones para revisión de procedimientos de métodos y técnicas.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.

Comprende la realización de cursos, seminarios, talleres, jornadas, reuniones, mesas redondas, simposios, etc.

- Actividades en la capacitación para el desarrollo:

Las acciones programadas para el desarrollo estarán encaminadas a incrementar la capacidad de los trabajadores para ocupar puestos de mayor nivel y jerarquía.

❖ Experiencias de aprendizaje

Las **Experiencias de Aprendizaje** en un programa, deben contener recomendaciones de carácter operativo. Si en las anteriores secciones la función era comunicar el qué de nuestro programa, aquí se trata de precisar el cómo de la instrucción-aprendizaje. Debemos tener presente que pese a ser tratada como algo que se sugiere, la importancia de esta sección se deriva de su utilidad en el momento de actuar y hacer las cosas, y por ser el producto de múltiples consideraciones, análisis y decisiones realizadas con rigor. Lo que se anote en esta sección, deberá tener congruencia con los objetivos específicos de aprendizaje, sin que necesariamente deba haber una correspondencia unitaria que llevaría a hacer proposiciones para cada objetivo en particular.

❖ Evaluación

Con las secciones anteriores habremos comunicado el qué y el cómo de un programa de capacitación. Ahora, será necesario **definir los criterios y medios para la evaluación de cada curso**, que servirán para orientar lo que en un principio se tenía estipulado.

Las indicaciones o recomendaciones que se hagan en esta parte del programa, serán de gran utilidad para los capacitandos e instructores que estén implicados. Todos sabrán de antemano cuándo y cómo se efectuarán los exámenes, qué parte del curso comprenderá cada uno y con qué propósito se realizan.

La función de examinar dejará de ser elemento sorpresivo y misterioso, por lo cual disminuirán sus características angustiantes.

La evaluación es un aspecto importante de todo proceso, especialmente cuando se trata de algún curso, ya que a partir de ella es posible obtener información para conocer cómo ingresa el participante en el curso, cómo se desarrolla durante éste y los aprendizajes logrados al finalizar. Por ello se considera la evaluación diagnóstica al inicio del curso mediante las expectativas que el capacitando tiene en relación al curso en el que ingresa, así como sus experiencias y conocimientos previos sobre el tema a tratar; se considera la evaluación formativa a partir de los criterios de desempeño que el capacitando va alcanzando durante el proceso y, la evaluación sumaria o final, mediante una evaluación integral que muestre el cúmulo de aprendizajes obtenidos a lo largo del proceso de capacitación.

La evaluación será más coherente si los exámenes se fijan para cuando se concluyan etapas o unidades temáticas y conforme a momentos decisivos para el aprendizaje, es decir, en aquellos puntos del programa en que es necesario retroalimentar y hacer un balance antes de continuar. **La evaluación deberá contribuir al aprendizaje y no sólo cubrir un trámite.**

❖ Elementos de operación

Otra sección para elaborar programas de capacitación, la constituye **los elementos de operación**, a través de los cuales se proporciona información que habitualmente se ignora o se conoce hasta el último momento. No es información académica o de carácter didáctico, pero resulta útil a quienes participan en un curso

determinado. Por constar de datos que cambian frecuentemente, esta sección puede proporcionarse como un anexo al resto del programa.⁸¹

❖ Número de trabajadores a atender por puesto

Al elaborar un programa de capacitación, el responsable deberá vigilar que este comprenda todos los trabajadores de su adscripción, debiendo coordinarse tanto con las áreas internas de su unidad, como con las instituciones y dependencias externas, de manera que se satisfagan las necesidades del programa.

❖ Capacitadores.

La selección del capacitador y/o instructor es un aspecto más a considerar en la elaboración de los programas de capacitación.

El instructor, como individuo que propicia el aprendizaje de los participantes, debe suscitar o promover las condiciones adecuadas para que el aprendizaje se produzca.

Para seleccionar a los capacitadores hay que tomar en cuenta sus conocimientos técnicos, familiaridad con los problemas de la institución, habilidad en las relaciones humanas, así como la habilidad y deseo de ayudar a otros a aprender.

Otro punto importante al elaborar un programa de capacitación, es el de valorar si éste se ejecutará en las mismas unidades de la empresa, o bien sí se requiere del apoyo de otras instituciones educativas que cubran las necesidades particulares de la Institución, así podremos hablar de:

⁸¹ La Planeación Curricular. *Ibídem*, p. 45.

- a) Instructores internos. Es la persona física que, teniendo el carácter de patrón o trabajador imparte capacitación a los demás trabajadores de su mismo nivel o de niveles inferiores.
- b) Instructores externos. Es una persona física autorizada para impartir en forma independiente capacitación.

❖ Duración en días y horas.

Es importante, al elaborar un programa de capacitación definir la duración en días y horas que tendrá; ya que un programa de capacitación puede durar días, semanas, meses, años y aún proseguir indefinidamente.

La duración e intensidad de los programas se define con base al nivel de desempeño que se pretende lograr.

No hay que olvidar que un programa es una entidad dinámica y por lo tanto, puede salirse de las categorías dentro de las cuales fue formulado y variar en un alto porcentaje. Esta variación puede obedecer a reajustes en la metodología e instrumentación empleada o a políticas que llegan de manera vertical.

Una vez cubiertos los puntos propuestos en relación a la elaboración de los programas de capacitación, es necesario:

- Presentarlos ante las autoridades correspondientes para su aprobación, quienes determinarán si los objetivos, beneficios y costos son acordes con las necesidades de la organización.
- Otorgarles una amplia difusión con el fin de dar a conocer sus características y despertar el interés de los trabajadores por participar en ellos.

- Conformar los grupos que participarán en cada programa, considerando los requerimientos específicos de cada puesto y las características de los participantes.

4.3 CUÁNDO SE EJECUTA UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Una vez elaborado el programa de Capacitación, la siguiente etapa del proceso de Capacitación es la **Ejecución del Programa**.

En ésta etapa, se ejecuta todo aquello que se ha determinado anteriormente. Teóricamente, la ejecución consiste en la operación de las actividades dentro de los tiempos y lugares previstos; sin embargo en la práctica, no es común que los programas se lleven a cabo tal y como fueron planeados, ya que resulta difícil prever totalmente las actitudes y comportamientos de un grupo que participe en el proceso de aprendizaje.

Un programa de Capacitación tiene distintos tipos de usuarios en cuanto a: sexo, edad, ocupación, y puede a su vez ofrecer diversas técnicas de Instrucción: exposición, trabajo individual asesorado, trabajo en pequeños grupos, seminarios, etc.⁸² De ahí la importancia de que la operación de los cursos o eventos se lleve a cabo bajo una adecuada coordinación de las actividades programadas.

La coordinación de un curso o evento de Capacitación consiste en integrar las diversas acciones de una o varias personas, encaminadas al cumplimiento de los

⁸² Álvarez, Manuel, et. al. Manual para Elaborar Programas de Adiestramiento; Servicio Nacional Armo, México, 1978, p. 24.

objetivos; asimismo armoniza la actuación de las partes en tiempo, espacio y utilización de los recursos seleccionados.

El coordinador del curso o evento, será el responsable de prever y controlar los aspectos técnicos y administrativos necesarios para el desarrollo satisfactorio de éste, tales como: material didáctico, equipo de trabajo, instalaciones, listas de participantes, etc.

Para coordinar los cursos de Capacitación durante su ejecución, el instructor se debe apoyar en listas de verificación.

Una lista de verificación debe especificar todos los pasos o actividades necesarios para la ejecución de un curso o evento; asimismo, debe servir para confirmar la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y materiales indispensables para el óptimo desarrollo del curso.

Las listas de verificación empleadas para la coordinación de los eventos de Capacitación hacen referencia en cuanto a:

- La serie de actividades que deben realizarse antes, durante y después del evento.
- Los recursos necesarios para la operación del evento.
- Control de asistencia.

4.4 EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Por otro lado, la última etapa del proceso de Capacitación, Evaluación y Supervisión del Programa, tiene como finalidad conocer la efectividad de los programas, analizar las deficiencias detectadas para retroalimentar la programación y planear los cursos o eventos futuros a través de las medidas correctivas correspondientes.⁸³

❖ A través de la evaluación del programa se pretende:

Determinar la eficacia y eficiencia del programa, entendiendo por eficacia el beneficio o utilidad del personal obtenida de la aplicación del programa específico de Capacitación y, por eficiencia, a los efectos o resultados finales alcanzados por el programa específico de Capacitación, con relación al esfuerzo invertido en términos de recursos y tiempo.

Esto con la finalidad de poder localizar los aspectos positivos y negativos que permitan corregir y superar constantemente el programa.

Las características del programa; es decir, sus objetivos, complejidad, duración, dimensiones y alcances, pueden ocasionar que las personas involucradas en el proceso evaluativo manifiesten diferentes resultados en dicho proceso, por lo que resulta importante que los instructores conozcan las características y los fines de la evaluación, con el objeto de que los resultados obtenidos sean más objetivos.

⁸³ Sawin, E. I. Técnicas Básicas de Evaluación; Ed. Magisterio Español, Madrid, 1989, p. 78.

Por otro lado, la evaluación de programas debe orientarse a lograr los siguientes objetivos:

- Identificar la congruencia del programa con las necesidades de los trabajadores de la Institución.
- Determinar el grado de adecuación del programa con la estructura y organización de la Institución.
- Conocer la coherencia del proceso de planeación.
- Precisar la operatividad del proceso de Capacitación.
- Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos del programa y su impacto.

❖ La supervisión de los programas.

Este punto, es otro de los elementos que se contemplan en esta etapa del proceso de Capacitación.

La supervisión es el proceso por medio del cual se observa y analiza el desarrollo de los programas de Capacitación, con el propósito de orientar e indicar las medidas correctivas o pertinentes que conduzcan hacia el logro de los objetivos planteados.

La supervisión es una fase primordial, ya que aún cuando se cuente con magníficos programas, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, no se podrá verificar cuál es la situación real de la operatividad de los mismos, si no existe un mecanismo que se cerciore e informe con relación a, si los hechos van de acuerdo con los objetivos o no.

Por lo general la supervisión de programas se realiza a través de un proceso llamado en "cascada"; esto es, del nivel de mayor jerarquía tanto administrativo como operativo al de menor capacidad.

Este mecanismo puede realizarse a través de dos formas:

- Supervisión directa. Se establece con el personal responsable y se realiza en el mismo sitio donde se efectúan las actividades de capacitación.
- Supervisión indirecta. Estudia las formas y los registros de las actividades desarrolladas a través de informes y datos estadísticos.

En ambos casos, la supervisión debe ser planeada de antemano y tener flexibilidad suficiente para promover y aceptar los cambios que las circunstancias y nuevas necesidades vayan determinando.

Además, la supervisión debe realizarse a través de diversos métodos como son:

- Visitas, las cuales deben llevarse a cabo en forma periódica y planeada.
- Entrevistas.
- Encuestas.
- Revisión de documentos.
- Reuniones en grupos.

De la información analizada en los párrafos anteriores, se pueden estructurar, a manera de resumen, tres aspectos relevantes que siempre hay que tener presentes, cuando se haga referencia al proceso de Capacitación:

- La detección de necesidades de capacitación, la fijación de objetivos, la elaboración de programas, así como el desarrollo de la propia capacitación, deben sujetarse a una continua evaluación y supervisión que permita establecer el punto de partida para un nuevo esfuerzo. Tal situación, convierte a la evaluación y a la supervisión como los instrumentos más eficaces del proceso de capacitación.
- Cada una de las etapas expuestas, dan forma al llamado proceso de capacitación. Pasar u omitir cualquiera de ellas, implicaría como consecuencia un deterioro del proceso.
- Capacitar, no es impartir cursos solamente, tampoco es hacer inventarios de recursos humanos, ni hacer detecciones de manera aislada, ni reunir a los individuos en grupos para promover la integración de equipos de trabajo; éstos son sólo etapas de un mismo proceso ... **la capacitación.**

Como se desprende de lo apuntado, nuestra propuesta se encuentra integrada de la siguiente manera:

- Programa de Inducción al Instituto Nacional de Pediatría;
- Manual del participante;
- Guía de técnicas instruccionales y grupales;
- Guía de recursos didácticos;
- Formatos de evaluación.

4.5 PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

Introducción

El proceso de aprendizaje es fundamental en la vida de todo ser humano, en virtud de que este no sólo ocurre en situaciones escolares, sino en todo momento en que establecemos relación con el ambiente.

Dentro de las definiciones aportadas por los diferentes estudiosos del aprendizaje, sobresale una que permite entender al aprendiz como un organismo activo que aprende constructivamente; es decir, que genera su propio conocimiento a partir de conocimientos previos.

El aprendizaje es un proceso que se obtiene por medio de la experiencia y que sólo se convierte en significativo cuando lo llevamos a la práctica. El aprendizaje significativo exige que el alumno aplique en una actuación concreta lo aprendido, esto es, que sea capaz de transferir lo asimilado a un área o sector de importancia e interés para él, su equipo o su comunidad.

El aprendizaje aunque es un fenómeno individual se da en un marco social de relaciones, interrelaciones y de ayuda, que implican toda una serie de afectos mutuos. Todo lo cual hace posible un saber (conocimientos e información), un saber hacer (habilidades y destrezas) y un ser (actitudes y valores).

Por esta razón, no sólo es importante el aprendizaje individual sino también lo es el aprendizaje cooperativo, ya que éste último insiste con metodologías dinámicas, participativas y de construcción social de la personalidad, en el uso compartido de la

información, en el conocimiento como un bien social, en el derecho de todos por aprender de todos, en el valor de los sentimientos y los afectos por aprender.⁸⁴

Propuesta

Los métodos tradicionales de la Educación en México, marcaban que la relación maestro-alumno era de imposición por parte del primero y de recepción y escucha por parte del segundo. Estos conceptos han ido cambiando a lo largo del tiempo por la necesidad de aprender de una manera fácil, rápida y divertida, en donde ambas partes se motiven al realizar sus actividades dentro del aula.

Actualmente, el proceso enseñanza-aprendizaje se convierte en el eje de atención y preocupación de la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones. La capacitación ha tenido que realizarse dentro de un enfoque innovador, ágil, permanente y útil entre todos los que están aprendiendo.

Por ello, la intervención del pedagogo se ha hecho esencial en la realización de planes y programas de capacitación, ya que cuenta con los conocimientos teórico-metodológicos para proponer estrategias viables que coadyuven al desarrollo integral del individuo en el ámbito laboral.

Bajo estas consideraciones, nuestra propuesta va más allá del sentido tradicional, por lo que al desarrollar un programa de capacitación estructurado de acuerdo a las necesidades del INP y dirigido al personal de nuevo ingreso, se ha diseñado la didáctica más adecuada para optimizar la calidad del servicio que presta el Instituto Nacional de Pediatría en materia de salud infantil.

⁸⁴ Ausubel, Novak y Hanesian. Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo; México: Trillas, 1983, p. 55.

De acuerdo a lo anterior, el programa de Inducción al Instituto Nacional de Pediatría es un documento que orienta el quehacer del instructor y da la pauta a seguir para alcanzar los objetivos generales y específicos de enseñanza-aprendizaje con efectividad.

Dicho programa incluye:

- a) Actividades de enseñanza y/o técnicas de instrucción, idóneas para lograr el aprendizaje del participante. Este rubro se sustenta en el enfoque constructivista, en donde el aprendizaje nuevo deberá estar relacionado con el conocimiento existente.
- b) Actividades de aprendizaje, donde se describen las consideraciones y acciones más efectivas a realizar por parte del instructor para facilitar el aprendizaje a los participantes, destacando el uso de las técnicas grupales.
- c) Recursos didácticos, se exponen los auxiliares que se emplearán durante todo el proceso de instrucción.
- d) Evaluación, instrumentos de evaluación más adecuados para cada etapa y tipo de aprendizaje. Es importante mencionar que ésta constituye una reflexión crítica sobre todos los factores que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- e) Duración total de cada módulo.
- f) Bibliografía, que deberá recomendar el instructor como apoyo para el participante.

Objetivo General

Al término del curso, los participantes serán capaces de describir los aspectos más importantes del Instituto Nacional de Pediatría, tales como: filosofía, valores, estructura organizacional y forma de trabajo. Al mismo tiempo, se pretende que valoren los beneficios que obtienen al laborar en este organismo del sector salud.

Módulo Introductorio

Objetivos Específicos:

- a) Acelerar el proceso de integración y de conocimiento entre los miembros del grupo.
- b) Armonizar la dinámica de trabajo grupal.

Contenido Temático:

1. Presentación del curso y del instructor.
2. Objetivos del Curso.
3. Requerimientos del Curso y/o reglas de armonía.
4. Expectativas del curso.
5. Presentación de Participantes. (Romper el Hielo)

Duración: 1 hora, 40 minutos

Módulo I “Historia del Instituto Nacional de Pediatría”

Objetivo Específico: Los participantes comprenderán la creación del Instituto y su desarrollo como organismo del sector salud, sus principios y el compromiso que tienen al pertenecer a un equipo de trabajo unido, que responde motivado a engrandecer la imagen del Instituto.

Contenido Temático:

1. Historia: trayectoria y estado actual.
2. Objetivos Institucionales.
3. Servicios que ofrece.
4. Misión, Visión y Valores del Instituto Nacional de Pediatría.
5. Política de Calidad.
6. Trabajo en equipo: esfuerzo y compromiso.
7. Sentido de pertenencia y permanencia.

Duración: 3 horas, 30 minutos

Módulo II “Derechos, Prestaciones y Obligaciones”

Objetivo específico: Los participantes conocerán los derechos, prestaciones y obligaciones que adquieren al formar parte del equipo de trabajo del Instituto Nacional de Pediatría, así como las normas de disciplina establecidas en el reglamento interno de trabajo.

Contenido Temático:

1. Prestaciones de ley.
2. Prestaciones superiores a la ley.
3. Obligaciones.
4. Disciplina.

Duración: 3 horas, 05 minutos

Módulo III “Seguridad e Higiene en el Trabajo”

Objetivos específicos:

- a) Los participantes conocerán aquellos conceptos de manejo usual y cotidiano en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Los participantes identificarán los lineamientos generales de protección que lleva a cabo el Instituto para salvaguardar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- c) Los participantes conocerán las medidas tendientes para prevenir y disminuir riesgos de trabajo.

Contenido temático:

- 1. Presentación del vídeo: la seguridad e higiene en el trabajo.
- 2. Reglas básicas de seguridad e higiene.
- 3. Reglamento interior de seguridad.
- 4. Medidas de seguridad e higiene en el Instituto Nacional de Pediatría.
- 5. Visita guiada al Instituto Nacional de Pediatría: áreas de servicio y atención.

Duración: 4 horas, 15 minutos

Módulo IV “Actitud y Servicio en el INP”

Objetivos específicos:

- a) Fortalecer el sentido de integración, participación y colaboración.
- b) Que el participante tome conciencia de la importancia que tiene la eficacia y la asertividad en las actividades diarias de trabajo.
- c) Que el participante identifique el compromiso y la responsabilidad como un binomio indispensable para el logro de sus objetivos personales y profesionales.

- d) Generar en los participantes una actitud positiva que incremente los estándares de la calidad en el servicio y atención al paciente.

Contenido temático:

1. Espíritu de servicio.
2. La calidad en el trabajo.
3. La importancia de una actitud positiva.
4. Participación y cooperación.
5. El trabajo como poder de realización.
6. Trabajo en equipo y mejora continua.
7. El sentido de cumplimiento por convicción y no por represión.
8. Disponibilidad y disposición.
9. Desarrollo de la voluntad.

Duración: 2 horas, 45 minutos.

Cuadro de actividades de aprendizaje⁸⁵

| Módulo | Actividades de Aprendizaje | Duración |
|---|--|-----------------|
| Módulo Introdutorio | - Lluvia de ideas (expectativas del grupo) | 35 minutos |
| | - Autorretrato (rompehielo, integración y presentación grupal) | 60 minutos |
| Módulo I Historia del INP | - La camiseta (misión, visión y valores del INP) | 60 minutos |
| | - Rompecabezas (trabajo en equipo) | 45 minutos |
| Módulo II Derechos y Obligaciones | - Necesidades individuales en el trabajo (necesidades y oportunidades en el INP) | 60 minutos |
| | - ABC (ejercicio de atención y movimiento) | 20 minutos |
| Módulo III Seguridad e Higiene en el Trabajo | - Afiche (opinión simbólica de un tema) | 60 minutos |
| Módulo IV Actitud y Servicio en el INP | - Licitación (participación y colaboración) | 60 minutos |

Evaluación final

Permitirá al instructor interpretar hasta qué punto se lograron los objetivos específicos del programa para rectificar y/o superar los obstáculos que entorpecen el proceso instrucción-aprendizaje, sin perder de vista los medios y metodología empleados.

⁸⁵ Consultar la guía de técnicas para el curso de inducción.

Duración total del curso: 18 horas efectivas, incluyendo recesos.

Necesidades de espacio

Un espacio lo suficientemente amplio, silencioso y con posibilidades de cambio en la disposición de su mobiliario. De igual manera un espacio con las instalaciones necesarias para el uso de retroproyector, cañón, TV, reproductora de videos y reproductor de CD.⁸⁶

Beneficios

Estos son algunos de los beneficios que el personal de nuevo ingreso obtendrá con el curso de Inducción:

- a) Se logrará un desarrollo integral de los participantes.
- b) Estos proyectarán una excelente imagen de servicio y profesionalismo.
- c) Se elevará su autoestima y mejorarán sus relaciones interpersonales.
- d) Mantendrán una actitud entusiasta y positiva.
- e) Tendrán un sentimiento de logro, estima y realización personal.
- f) Desarrollarán el sentido de la voluntad.
- g) Mejorarán el trato, la comunicación y, por consiguiente, el ambiente laboral, al llevarse mejor entre compañeros.
- h) Se fortalecerá el espíritu de colaboración.

⁸⁶ Consultar la guía de recursos didácticos.

- i) Identificarán todos aquellos valores, actitudes y opiniones que facilitan su desarrollo en el entorno personal, social y laboral.
- j) Reconocerán y aceptarán las normas de funcionamiento y convivencia.
- k) Serán capaces de definir y enfocar sus metas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez, Manuel, et. al. **Manual para elaborar programas de adiestramiento.** Servicio Nacional Armo, México, 1978.
2. Dillman, Caroline M. **Cómo redactar objetivos de instrucción.** Trillas, México, 1973.
3. Glazman, R. e Ibarrola, María. **Diseño de planes y estudios.** México:UNAM, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE), 1978.
4. Instituto Nacional de Pediatría. **Manual para prevenir y disminuir riesgos de trabajo.** INP-SSA, México, 1999.
5. Instituto Nacional de Pediatría. **Manual de procedimientos.** INP-Subdirección General de Administración, México, 1992.
6. Patiño Gil, Humberto. **Leyes eternas de la calidad.** Didesa: México, 2000.
7. **Reglamento de la Capacitación de la Secretaría de Salud.** México: SSA, 1999.
8. **Secretaría de Salud: Antecedentes de la SSA.** México: SSA, 1999.



BIENVENIDOS

AL

INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

**INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA
MANUAL DE INDUCCIÓN**

ÍNDICE

| | PÁGINA |
|--|--------|
| 1. MÓDULO I - HISTORIA DEL INP..... | 144 |
| 2. MÓDULO II – DERECHOS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES ... | 154 |
| 3. MÓDULO III - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO..... | 172 |
| 4. MÓDULO IV - ACTITUD Y SERVICIO EN EL INP..... | 177 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA | 189 |

MÓDULO I

"HISTORIA DEL I.N.P."



PRESENTACIÓN

Ahora que formas parte del equipo de trabajo del Instituto Nacional de Pediatría, queremos darte una cordial bienvenida a nombre de todos sus integrantes.

Tenemos la certeza de que tú colaboración será productiva y eficaz, ya que el propósito del Instituto es mejorar la calidad de servicio hacia la niñez mexicana.

En este manual te proporcionamos los aspectos fundamentales que te permitirán conocer su historia, misión y compromiso, así como los principales aspectos técnicos para que comiences un desarrollo exitoso durante el tiempo que desees colaborar con nosotros.

Nos sentimos muy orgullosos de contar contigo y te deseamos el mayor de los éxitos.

OBJETIVOS

Este manual tiene por objetivo que conozcas al Instituto Nacional de Pediatría; para que te identifiques con él. Estamos en franco crecimiento y necesitamos personal altamente capacitado, responsable y comprometido con su trabajo. Es por esto, que el curso de Inducción es el contacto inicial que tendrás con el Instituto, con la finalidad de que comprendas sus inicios, estructura, organigrama, etc.

Se pretende que al finalizar el curso conozcas los trámites necesarios para el cumplimiento de tus labores e identifiques la importancia de tu participación, ahora que formas parte esencial del Instituto.

EL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

El 16 de noviembre de 1970, se inaugura el Hospital Infantil de la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN). El objetivo principal era la asistencia médica integral pediátrica y la enseñanza; sin embargo, también se iniciaron actividades de investigación desde esos primeros años. Para 1972, se le denomina; Instituto Nacional de Protección a la Infancia y la IMAN, y se crea un organismo denominado Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

El 16 de mayo de 1979, el Hospital del Niño modifica su nombre al Instituto Nacional de Pediatría-DIF, orientado a formar y capacitar personal técnico, profesional y de posgrado; así como generar y difundir conocimientos, técnicas e instrumentos acordes a las necesidades de los avances tecnológicos del país.

El 19 de abril de 1983, por decreto presidencial se crea el Instituto Nacional de Pediatría como organismo público descentralizado, otorgándole personalidad jurídica y patrimonio propios.

Este decreto fue abrogado, y el 1° de agosto de 1988, se expide el que actualmente rige la organización y funcionamiento del Instituto Nacional de Pediatría, dentro del Sistema Nacional de Salud. Este cambio en la vida institucional implicó en su momento, modificaciones sustanciales en la estructura orgánica, en la definición y ampliación de puestos que coordinaran las actividades de atención médica, investigación y enseñanza, así como la administración de sus recursos y patrimonio.

El 6 de julio de 1990, por medio de un convenio de transferencia con el DIF, se integran al Instituto, las instalaciones y recursos humanos, técnicos, materiales y financieros del Instituto Nacional de Ciencia y Tecnología-DIF, así como los del Centro de Información y documentación.



El Instituto Nacional de Pediatría, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, coordinado sectorialmente por la Secretaría de Salud y regido conforme a las disposiciones del Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de agosto de 1988.

Es uno de los principales centros de atención médica especializada para la población abierta, cuyo ámbito de acción es la población infantil mexicana.

Ubicado en el sur de la ciudad de México, recibe pacientes, en su mayoría de escasos recursos, tanto del Distrito Federal como de los estados aledaños y en menor porcentaje de otros estados de la República.

ENTRE SUS OBJETIVOS DESTACAN:

- ❖ Coadyuvar a la consolidación del Sistema Nacional de Salud.
- ❖ Prestar servicios especializados en materia de pediatría y con criterios de gratuidad.
- ❖ Realizar investigación científica para la salud en las distintas disciplinas de la pediatría.
- ❖ Formar recursos humanos especializados en las diferentes disciplinas de la pediatría.
- ❖ Capacitar y actualizar al personal profesional, técnico y auxiliar.
- ❖ Difundir información técnica y científica en materia de pediatría.
- ❖ Participar en acciones de asistencia social en beneficio de enfermos de escasos recursos económicos.
- ❖ Promover actividades que tengan que ver con la salud infantil.
- ❖ Brindar apoyo a las Dependencias del sector público para la óptima realización de programas de salud infantil.

LA CALIDAD EN EL SERVICIO

CALIDAD, es darle una atención especial a nuestros pacientes, **es entregarnos a la gran tarea de servir**, de servir con Calidad, con honestidad, proporcionando confianza a quienes solicitan apoyo de nosotros.

Para el Instituto Nacional de Pediatría, la Calidad se puede traducir en la labor y el esfuerzo de un gran equipo de trabajo que diariamente acciona la filosofía del Instituto, la plasma en el cambio cotidiano y la lleva hacia el crecimiento y el continuo desarrollo.



POLÍTICA DE CALIDAD

**Nuestro compromiso es lograr la confianza
y satisfacción total de nuestros pacientes.**

La política no es sólo una frase, es realmente una actitud consciente, comprometida y responsable de cada uno de los integrantes que conforman el equipo de trabajo del INP. Es la respuesta que deseamos ofrecer a nuestros pacientes.



En el Instituto Nacional de Pediatría ofrecemos atención especializada a la población infantil de la Ciudad de México y sus alrededores. Al cabo de casi tres décadas, nos hemos dedicado con entusiasmo y profesionalismo a atender a los niños enfermos que acuden a consulta externa o ingresan a hospitalización.

Nuestro compromiso es legítimo y estamos orgullosos de nuestra labor. Tenemos experiencia y un personal altamente capacitado.

Buscamos nuevos conocimientos y tecnologías, pero sobre todo, mantenemos nuestro espíritu de servicio para reafirmar la vocación de un equipo humano atento a los requerimientos de salud de una parte de la población que nos corresponde proteger a todos como ciudadanos.

Ciertamente no podemos estar satisfechos de todo, queremos hacer del Instituto Nacional de Pediatría el modelo de atención para quienes son presente inmediato: los niños, nuestros hijos, los hombres que ya vienen.

ENSEÑANZA

En poco más de un cuarto de siglo de actividades, el I.N.P. se ha consolidado como institución de gran prestigio, ya que remite su labor a la formación de recursos humanos altamente especializados en las diferentes disciplinas de la pediatría. Reconocidos investigadores han aportado lo mejor de sí para lograr avances en el diagnóstico de enfermedades pediátricas en treinta especialidades diversas.



En el Instituto se imparten veinte cursos de especialidades médicas, reconocidas por la Universidad Nacional Autónoma de México, de las cuales cinco se denominan troncales: Pediatría Médica, Cirugía Pediátrica, Anestesiología, Otorrinolaringología, y Genética Médica, las restantes forman especialistas en las diversas ramas de la Pediatría, incluyendo Odontología Pediátrica.

Somos sede de la especialidad de Enfermería Pediátrica, del curso técnico para enfermeras en Cirugía Pediátrica, y de otros cursos de los que el personal egresado esta capacitado para laborar en las instituciones de salud de todo el País y del extranjero.



Otra modalidad educativa del I.N.P son los cursos y talleres; que tienen por objetivo transmitir al público en general información acertada con respecto a los padecimientos que aquejan a los niños hospitalizados, optimizando el uso de medicamentos y tratamientos que conllevan a cuidar apropiadamente la salud del infante.

Para el apoyo de las actividades docentes, el Instituto cuenta con el CID (Centro de Información y Documentación), con un amplio acervo de textos, suscripciones a revistas científicas nacionales e internacionales y con un laboratorio de cómputo que permite entrar al mundo de la ciencia vía internet.



SERVICIOS

En el Instituto se encuentran diez salas de cirugía equipadas con modernos sistemas integrales de Anestesia. Sus Cirujanos, Anestesiólogos y Enfermeras Quirúrgicas realizan operaciones como las de transplantes de riñón y médula ósea.

Con el propósito de ampliar su programa de trasplante de órganos, el I.N.P busca el apoyo de patrocinadores que reconozcan el beneficio del mismo. Además, cuenta con los servicios de Anatomía, Patología, Hemodinámica, Rayos X, Medicina Nuclear, Neurofisiología, Topografía Computada y con Laboratorios Clínicos para apoyar las labores de atención médica.

MISIÓN

- ❖ Contribuir al desarrollo científico y tecnológico con el objeto de aportar nuevos conocimientos en las áreas que conforman la pediatría, formar recursos humanos que se dediquen al cuidado de la salud de la niñez mexicana, así como brindar atención médico quirúrgica de elevada complejidad.



VISIÓN

- ❖ Ser uno de los principales centros de atención médica especializada, cuyo ámbito de acción es la población infantil mexicana.



VALORES

Basados en nuestro sistema de calidad para establecer procedimientos que conlleven a proporcionarle al paciente los servicios de manera adecuada. Los valores que en el Instituto Nacional de Pediatría están presentes son:

- ❖ Compromiso: La responsabilidad de dar seguimiento y concluir tareas asignadas, apropiándonos de las mismas.
- ❖ Cortesía: Ofrecer una actitud respetuosa al paciente y mostrarse receptivo hacia sus necesidades y expectativas.
- ❖ Confiabilidad: Capacidad de dar solución oportuna a todo requerimiento del paciente.
- ❖ Competencia: Nivel de conocimientos y habilidades de nuestro personal para desempeñar sus tareas asignadas.
- ❖ Imagen: La impresión que ofrecemos de nosotros y del Instituto ante el paciente.
- ❖ Respuesta: Prontitud para ofrecer la solución adecuada al paciente.

TRABAJO EN EQUIPO

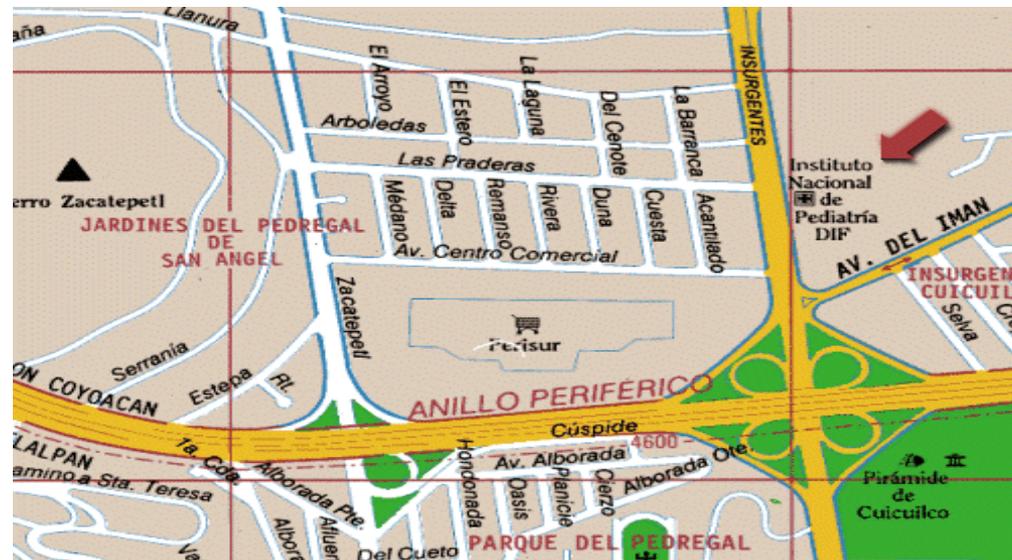
El trabajar en equipo, permite que las personas se integren entre sí, que se sientan identificados dentro del área a la que pertenecen y con sus demás compañeros, permitiendo la sana convivencia entre todos. Cuando se trata de realizar un proyecto en equipo, se propicia la creatividad, la motivación y el entusiasmo; cada persona tendrá ideas que enriquezcan la nueva tarea a emprender y, cuando ésta es terminada, la satisfacción es compartida. Una de las características más importantes del trabajo en equipo, es que el personal tiene la posibilidad de plantear sus propias opiniones, apoyar a sus compañeros y alcanzar juntos lo que se proponen. Es por esto, que debe ser fomentado desde la óptica de la competencia sana, del aprendizaje conjunto y del reconocimiento.

¡Te invitamos a trabajar en equipo, cooperar y ... aprender !

UBICACIÓN

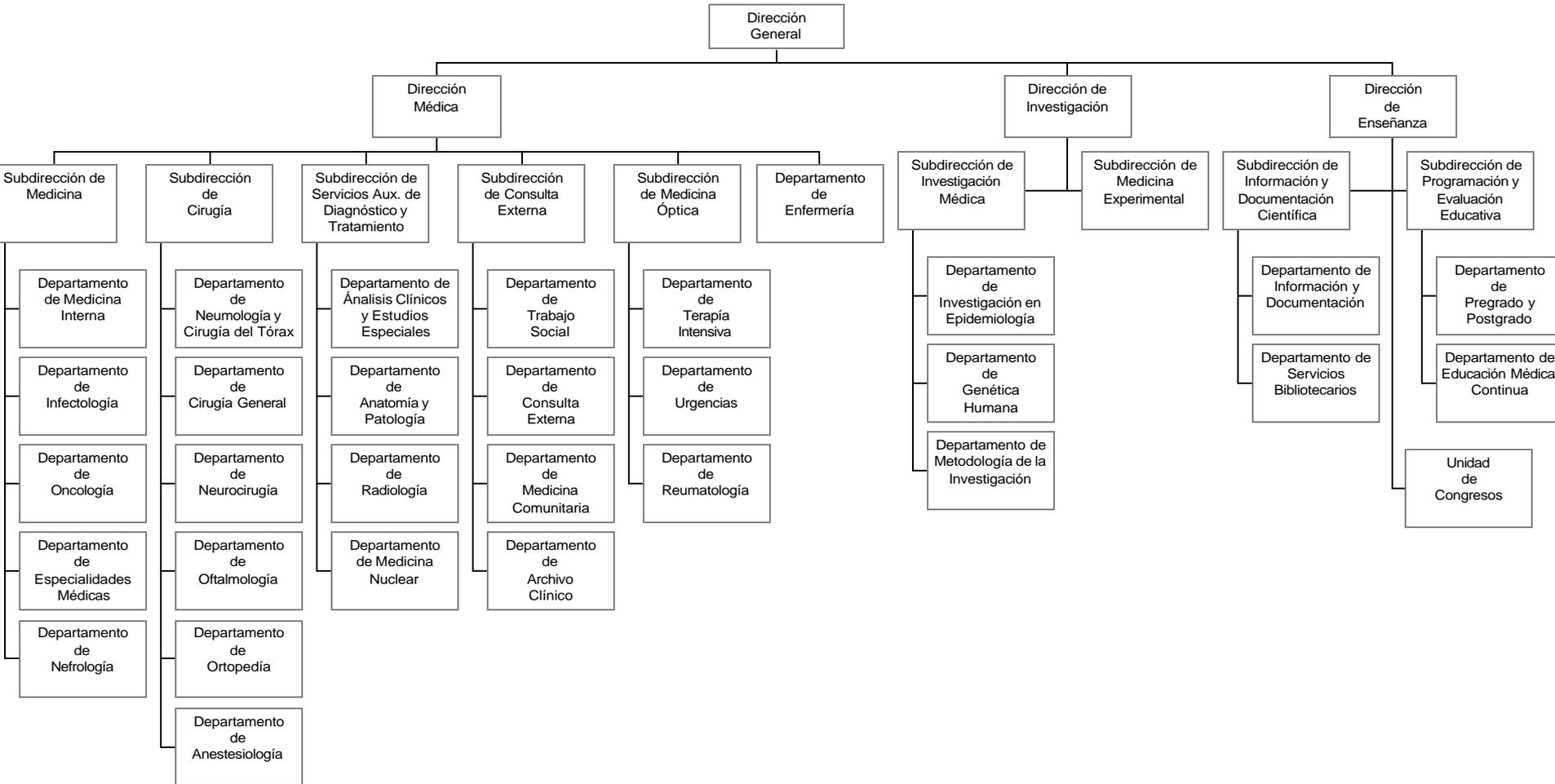
INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

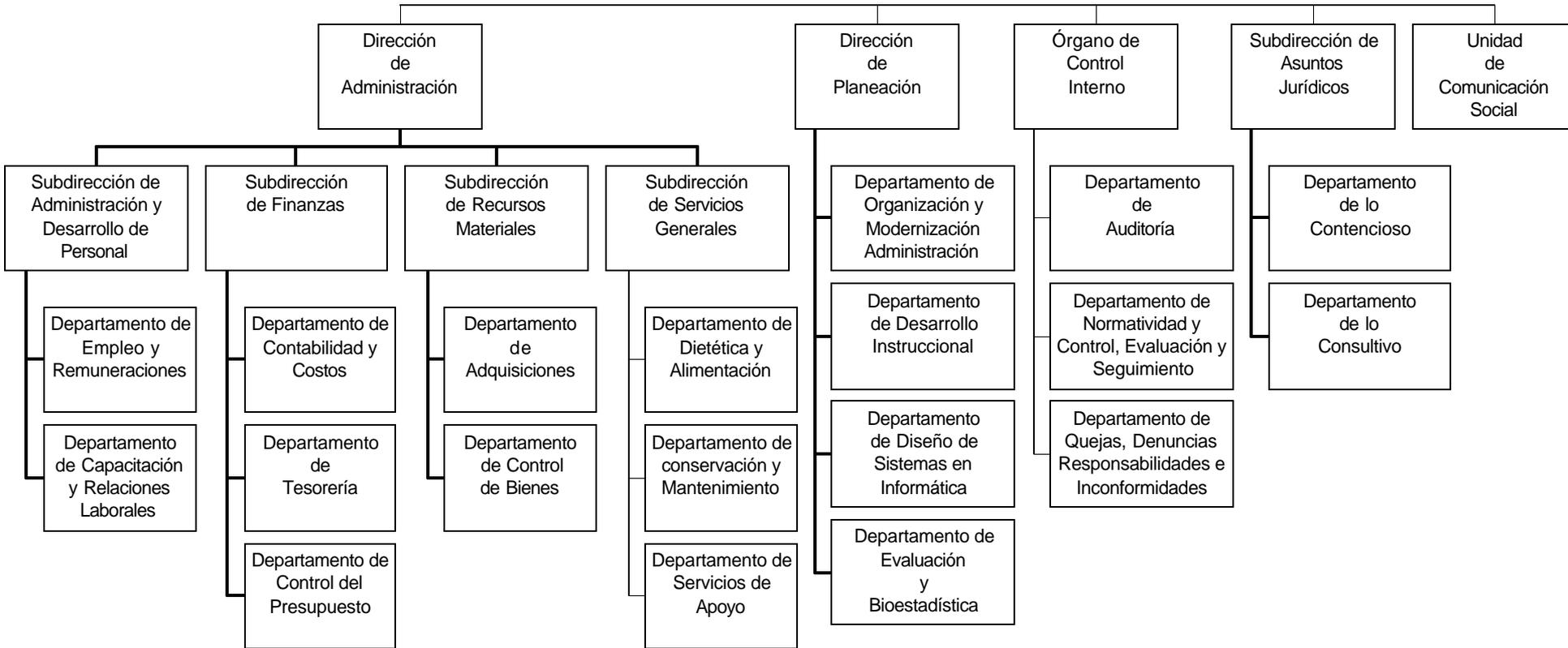
Avenida Insurgentes Sur No. 3700 letra C. Colonia Insurgentes Cuicuilco C.P. 04530 Delegación Coyoacán Tels: 56060002-56065026-56067798



INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA
MANUAL DE INDUCCIÓN

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL





MÓDULO II

"DERECHOS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES"

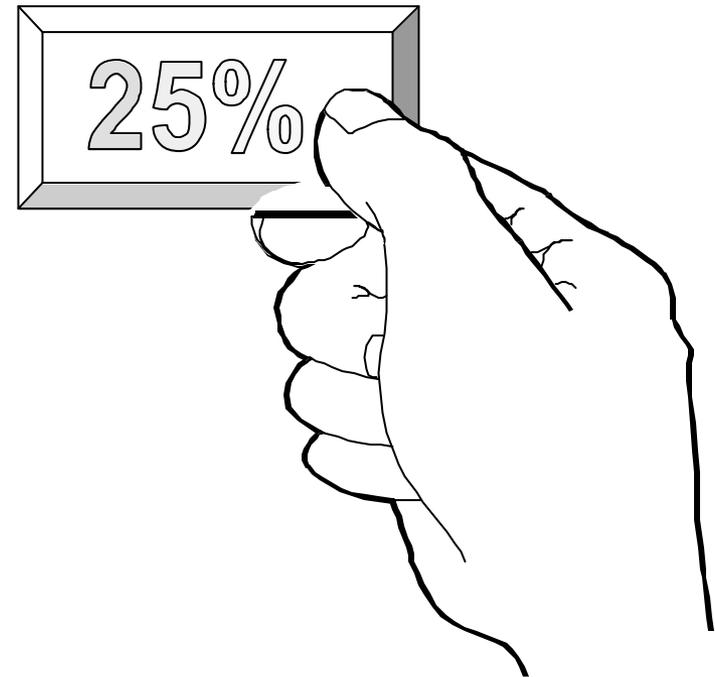
DÍAS DE DESCANSO

- ❖ Cada seis días de trabajo, disfrutarás de un día de descanso con goce de sueldo.
- ❖ Se otorgará un día de descanso adicional por asistir en día festivo.
- ❖ Los días considerados como festivos son los siguientes:

- 1 de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 1 de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 1 de diciembre (cada 6 años, cuando hay cambio de gobierno federal)
- 25 de diciembre

PRIMA DOMINICAL

- ❖ Por trabajar en día domingo, recibirás el pago de una prima adicional equivalente a un 25% del sueldo diario, el cual será integrado al pago de la quincena correspondiente.



DÍAS CON GOCE DE SUELDO

El Instituto Nacional de Pediatría, otorga a todo su personal permiso para ausentarse de su trabajo con goce de sueldo, en los siguientes casos:

- ❖ Fallecimiento de familiares (cónyuge, hijos, padres y hermanos) - 2 días calendario
- ❖ Matrimonio (civil o religioso) - 2 días hábiles
- ❖ Nacimiento de hijos - 2 días calendario

Esta prestación debe coordinarse con el jefe inmediato y presentar la documentación soporte.

VACACIONES

- ❖ Después de seis meses consecutivos de servicio tienes derecho a disfrutar de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno.
- ❖ Los jefes de área o división, deberán presentar ante la División de Administración y Desarrollo de Personal, los períodos vacacionales que te corresponden.
- ❖ Es importante que sepas que bajo ninguna circunstancia será permitido unir los dos períodos vacacionales.
- ❖ En aquellos casos, en que dos o más trabajadores soliciten el mismo período vacacional y esto afecte al servicio, se dará preferencia al de mayor antigüedad.

PRIMA VACACIONAL

Es un porcentaje adicional al importe sobre los días de vacaciones a disfrutar, pagándose en la quincena inmediata a la fecha de aniversario de ingreso.

A la fecha de aniversario de tu ingreso al Instituto, se te otorgará una prima vacacional que será del:

- ❖ 25 % para personal sindicalizado
- ❖ 30 % para personal de confianza

MOVIMIENTOS AFILIATORIOS ANTE EL ISSSTE



El Instituto proporciona asistencia médica a sus trabajadores y dependientes directos (cónyuge, padres e hijos) a través del ISSSTE.

AGUINALDO

El aguinaldo es una gratificación anual que consiste en un pago de 15 a 30 días de sueldo para las personas que hayan trabajado todo el año, de acuerdo a la antigüedad en el Instituto:

| Antigüedad en el Instituto (Años) | Días de aguinaldo a disfrutar |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| 0-1 | 15 |
| 2-3 | 17 |
| 4-6 | 20 |
| 7-9 | 23 |
| 10-12 | 27 |
| 13 en adelante | 30 |

FOVISSSTE

- ❖ El Instituto deposita a favor de sus empleados un fondo económico conocido como subcuenta de vivienda que conforma la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, a través de aportaciones que realiza a una institución bancaria.
- ❖ Cada dos meses el Instituto aporta a cada empleado el importe correspondiente al 5% de su salario diario integrado generado en dicho período.
- ❖ El ISSSTE a través de su fondo de vivienda opera un sistema de financiamiento que permite al trabajador obtener crédito para la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de su vivienda, o para el pago del enganche, de los gastos de escrituración o de pasivos contraídos por estos conceptos.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

- ❖ Es un sistema mediante el cual, el trabajador va creando un ahorro en su vida activa que aumenta sus recursos al momento de su retiro.
- ❖ Tiene por objeto aumentar los recursos a disposición del trabajador al momento de su retiro, mediante el establecimiento de una cuenta bancaria individual abierta a su nombre, constituyendo un beneficio adicional a los que otorga la Ley del ISSSTE.
- ❖ Las aportaciones serán bimestrales por el importe equivalente al:
 - 4.5% de tu salario de aportaciones del ISSSTE
 - 2% de tu salario
 - 5.5% del salario mínimo del D.F. que aporta el gobierno
 - Aportaciones voluntarias cuando desees realizarlas
 - Rendimientos diarios que genere tu cuenta

- ❖ Las dependencias y entidades están obligadas a cubrir las aportaciones establecidas, así como las relativas al fondo de vivienda, mediante la entrega simultánea de los recursos correspondientes en instituciones de crédito u otras entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- ❖ Las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro tendrán dos subcuentas: la de ahorro y la del fondo de vivienda.
- ❖ Las dependencias y entidades deberán llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro del trabajador en las instituciones de crédito o entidad financiera autorizada.

SERVICIO DE COMEDOR



- ❖ El servicio de comedor se proporcionará a todos los trabajadores que presten sus servicios en el Instituto.
- ❖ La opción que tendrás como usuario del servicio del comedor, dependerá de tu horario de trabajo.
- ❖ Para tener acceso a este servicio, deberás presentar “tarjeta de comedor”, así como credencial de identificación que te acredita como miembro del Instituto Nacional de Pediatría.

VALES DE DESPENSA

- ❖ El Instituto otorga a su personal con contrato de planta, el 10% del sueldo mensual adicional en cupones de artículos de primera necesidad, entregado anexo al recibo de nómina de la segunda quincena de cada mes.
- ❖ Para otorgarlos, se consideran las faltas e incapacidades del personal, por lo cual sólo les corresponderá la parte proporcional a los días laborados.



CAJA DE AHORRO

- ❖ Al ser contratado, se llena una solicitud de ingreso en la cual se anota la cantidad que se desea ahorrar, de acuerdo al puesto, pudiendo ser cambiada cuando se quiera, dentro de los límites establecidos, el cambio se hará directamente en la División de Administración y Desarrollo de Personal.
- ❖ Esta cantidad se acumula quincenalmente y se entrega en la primera quincena de diciembre, junto con los intereses correspondientes al monto y tiempo que haya permanecido depositado.
- ❖ Un beneficio más, son los préstamos que se pueden solicitar a la caja de ahorro, eligiendo los plazos para pagar. Para ello, es necesario haber cumplido tres meses como socio de la misma.

FONAC

- ❖ Es una prestación constituida por aportaciones quincenales que hacemos en partes iguales tanto el empleado como el Instituto.
- ❖ Cada una de las partes aportamos hasta el 13% del sueldo base percibido por el trabajador.
- ❖ La cantidad ahorrada más los intereses acumulados se entregan en dos ocasiones al año, en el mes de febrero y en el mes de agosto.
- ❖ Para recibir el fondo de ahorro en el mes de febrero es requisito tener como mínimo seis meses de antigüedad.

SEGURO DE VIDA (PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL)

- ❖ El Instituto Nacional de Pediatría ofrece a todo su personal un seguro de vida y/o invalidez total o permanente adicional a los beneficios del ISSSTE, consistente en un beneficio económico cuyo monto va de acuerdo a la siguiente tabla:

| Antigüedad en el Instituto (Meses) | Beneficio (Meses de sueldo base) |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| De 0 a 6 meses | No cuentan con el beneficio |
| De 6 meses 1 día a 12 meses | 12 |
| De 12 meses 1 día a 24 meses | 18 |
| De 24 meses 1 día a 36 meses | 24 |
| De 36 meses 1 día en adelante | 36 |

* En caso de muerte accidental, el beneficio se paga doble.

SEGURO DE PÉRDIDAS ORGÁNICAS

- ❖ Es aplicable sólo en los casos de accidente y cuando el empleado sufra la pérdida de algún miembro de su cuerpo.
- ❖ Los porcentajes de indemnización varían de acuerdo a la tabla de indemnizaciones autorizada por la Compañía Aseguradora y el Instituto Nacional de Pediatría.

SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES

- ❖ Este seguro protege al empleado y a su familia contra el desequilibrio económico que representan los gastos de hospitalización, medicinas, honorarios médicos y de enfermería, ocasionados por enfermedades y/o accidentes atendidos por médicos u hospitales particulares exclusivamente.
- ❖ Estarán asegurados: el empleado, el cónyuge e hijos menores de 25 años.

SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES PARA FAMILIARES (OPCIONAL)

- ❖ Anualmente, el Instituto ofrece una póliza de seguros para familiares como son padres, hermanos, e hijos mayores de 25 años. Esta póliza tiene un costo quincenal de acuerdo al sexo y edad de los asegurados, que es cubierto por el empleado en descuentos vía nómina.
- ❖ Esta póliza cubre en términos generales los gastos derivados por accidente o enfermedad, así como la realización de intervenciones quirúrgicas y rehabilitación de enfermedades comunes.
- ❖ Es necesario considerar las recomendaciones que se encuentran en el SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES respecto a los requisitos para cobrar este seguro.

SERVICIOS FUNERARIOS

- ❖ Es una prestación económica que tiene por objeto, resarcir a familiares del trabajador fallecido los gastos de inhumación y cremación.
- ❖ Los gastos por defunción se otorgan a los deudos o a la persona que acredite haber pagado los gastos del funeral, por un monto de cuatro meses del total de percepciones que devenga el trabajador fallecido, incluyendo la parte proporcional del aguinaldo a que tuviera derecho.
- ❖ En el caso de que los gastos del funeral sean menores a las percepciones y parte de aguinaldo, la diferencia será entregada en efectivo a los deudos de dicho trabajador.

PRIMA QUINQUENAL

- ❖ Por cada cinco años de prestar tu servicio al Instituto, recibirás una prima como complemento de tu salario, esto hasta llegar a los veinticinco años de servicio.
- ❖ Este pago te será dado de forma semestral durante los meses de enero y julio de cada año.
- ❖ Se excluyen de éstos beneficios, a los trabajadores que laboren bajo contrato civil o estén sujetos al pago de honorarios.

UNIFORME

- ❖ El Instituto otorga uniformes dos veces por año a las siguientes áreas: Intendencia, Mantenimiento, Alimentación y Dietética, Banco de sangre y Laboratorio de Urgencias, Archivo Clínico, Farmacia, enfermería y Calderas.
- ❖ Se les entregará dos uniformes a su ingreso, aplicando el descuento por los mismos si llegaran a renunciar en los siguientes seis meses después de haberlo recibido.
- ❖ Recuerda, el uniforme es la carta de presentación del Instituto, cuídalo y tenlo siempre limpio y arreglado.

RECONOCIMIENTO AL EMPLEADO DEL INSTITUTO

- ❖ Es el estímulo que se proporciona al trabajador por sus esfuerzos adicionales e interés en el desarrollo de sus labores.
- ❖ El estímulo consiste en el otorgamiento de vales de despensa y en la participación en el cuadro de honor del Instituto.
- ❖ En este reconocimiento sólo participan los trabajadores de base y de confianza del Instituto.
- ❖ Para poder recibir éste estímulo, los trabajadores deberán reunir los siguientes factores con determinado puntaje:

| Factor | Puntaje |
|--------------------------------|----------------|
| A) Productividad en el Trabajo | 40 |
| B) Calidad del Trabajo | 20 |
| C) Colaboración y Disposición | 10 |
| D) Iniciativa | 10 |
| E) Trabajo en Equipo | 10 |
| F) Asistencia y Puntualidad | 10 |

CONVENIOS COMERCIALES

- ❖ El Instituto realiza constantemente convenios comerciales con otras Dependencias y Entidades de la Administración Pública, con el objetivo de apoyar a sus trabajadores en la compra de diversos artículos, acordando descuentos preferenciales.
- ❖ Los convenios serán dados a conocer mediante el tablero de comunicación interna.

SERVICIOS TURÍSTICOS

- ❖ El sistema de Agencias Turísticas Turisstte posibilita al trabajador o a sus familiares el acceso a servicios turísticos con promociones y precios especiales, a fin de fomentar el esparcimiento, la recreación, el interés por la cultura, la convivencia y cuidado del medio ambiente, la integración familiar y el mejor aprovechamiento de su tiempo libre.
- ❖ También ofrece paquetes turísticos específicos de aventura para lunamieleros y quinceañeras, visitas a zonas arqueológicas, así como pasajes en comisión, organización de congresos y convenciones para Dependencias y Entidades de la Administración Pública.

ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

- ❖ Estas actividades se brindan a través de espectáculos, concursos, exposiciones, talleres, cine, conferencias y visitas guiadas, recreación e iniciación al deporte.
- ❖ El objeto de las actividades culturales, deportivas y recreativas para los trabajadores del Instituto, es propiciar la integración social y familiar para una vida sana, y así elevar su calidad de vida.

SERVICIO DE ATENCIÓN PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL

- ❖ Las madres trabajadoras al servicio del Estado y con hijos entre dos meses y seis años de edad cuentan con las Estancias de Desarrollo y Bienestar Infantil del ISSSTE.
- ❖ En ellas se procura el desarrollo armónico e integral de las niñas y niños a través de los servicios de salud, psicología, trabajo social, alimentación y educación asistencial, con la que la mujer puede desarrollarse en el ámbito laboral y contribuir al ingreso familiar.

CAPACITACIÓN

- ❖ Son todas aquellas acciones que el Instituto emprende o promueve para que los trabajadores desempeñen sus puestos de acuerdo con los requerimientos específicos de los servicios que se prestan, contribuyendo a incrementar la eficiencia, eficacia y productividad de los mismos.



BECAS

- ❖ Prestación que por intermediación del ISSSTE, así como de otras instituciones educativas particulares, otorga el Instituto a sus trabajadores, consistente en descuentos, inscripciones y colegiaturas a escuelas particulares.
- ❖ Las becas se tramitarán al trabajador que así lo solicite y/o al familiar que desee beneficiar, siempre y cuando se de cumplimiento a las disposiciones del ISSSTE.
- ❖ La Dirección de Administración y Desarrollo de Personal por medio del Departamento de Capacitación y Relaciones Laborales, difundirá el programa de becas. A su vez, el Departamento te podrá atender e informar acerca de las instituciones que otorgan descuentos del ISSSTE.

- ❖ Para hacer efectivo este derecho, tendrás que proporcionar la siguiente documentación:
 - Copia de tu credencial única del ISSSTE.
 - Copia de tu último recibo de pago.
 - Copia de tu credencial de la institución en donde labores.
 - Copia de tu última constancia de estudios con promedio mínimo de 8

- ❖ Una vez cubiertos los requisitos, el Departamento de Capacitación y Relaciones Laborales te enviará a la Subdirección de Servicios Educativos, mediante un oficio. Finalmente, el ISSSTE recibe el original del oficio y continua los trámites de beca, comunicando al director de la escuela del fallo de aceptación.

JORNADA LABORAL Y HORARIOS

- ❖ Es el tiempo en que permanecerás a disposición del Instituto de acuerdo con la ley, las condiciones generales de trabajo, tu nombramiento y necesidades del servicio al cual perteneces.
- ❖ Tomando en cuenta la opinión del sindicato, el Instituto establecerá los horarios de trabajo de conformidad con la naturaleza del servicio que prestes.
- ❖ El tiempo de la jornada laboral será para el área médica de ocho horas y para el área administrativa de siete horas. Favorablemente, tu jornada será de lunes a viernes, teniendo como descanso sábados y domingos.
- ❖ El tiempo extraordinario será el que rebase la jornada señalada por la ley.
- ❖ Cada Subdirección determinará los horarios en base a las necesidades específicas del servicio al que estés adscrito.

OBLIGACIONES

Todos los derechos y prestaciones constituyen grandes beneficios para ti y tu familia. A cambio de esto, el Instituto Nacional de Pediatría te pide que cumplas con lo siguiente:

- ❖ Puntualidad: Ser puntual implica responsabilidad; además, forma parte del servicio y la atención que merecen nuestros pacientes.
- ❖ Presentarse aseados y vestidos decorosamente. El personal que lo requiera deberá usar uniforme y equipo que, en su caso, proporcione el Instituto.
- ❖ Deberás efectuar el registro de entrada y salida de acuerdo a lo establecido por el Instituto (tarjeta o listas de control de asistencia).
- ❖ En caso de pérdida o robo de credencial, deberás notificar de inmediato a Recursos Humanos y solicitar su reposición de manera inmediata.
- ❖ Conducirse en forma respetuosa y atenta para con tus subalternos, iguales y superiores.
- ❖ Abstenerse de proferir injurias, ofensas y malos tratos hacia tus compañeros.

- ❖ Respetar el Centro de Trabajo no incurriendo en faltas a la moral.
- ❖ Tratar con cuidado y conservar en buen estado los bienes proporcionados para el desempeño de tu trabajo, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio del uso normal.
- ❖ Asistir a las escuelas y cursos de Capacitación para mejorar tu preparación y eficiencia.
- ❖ Emplear con economía los materiales proporcionados por el Instituto para el desempeño de tu trabajo.
- ❖ Desempeñar las funciones propias a tu cargo y labores conexas.

QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

- ❖ Suspender la ejecución de tus labores total o parcialmente durante la jornada de trabajo, salvo que por necesidades especiales o situaciones de emergencia, se requiera tu colaboración en otra actividad.
- ❖ Recibir visitas personales en horas de trabajo o suspender labores sin causa justificada.
- ❖ Ausentarse en horas de trabajo, sin el permiso correspondiente.
- ❖ Marcar tarjetas o firmar listas de control de asistencia de otros trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas injustificadas.
- ❖ Alterar, en cualquier forma, los registros de control de asistencia o cualquier otro documento para uso oficial.
- ❖ Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para el efecto.
- ❖ Cometer actos inmorales dentro del Instituto.
- ❖ Realizar actos escandalosos u otros hechos, que menoscaben tu buena reputación, indispensable para permanecer al servicio del Instituto.

DISCIPLINA

- ❖ Cinco minutos después de la hora de entrada, equivale a un retardo.
- ❖ Checar antes de la hora de salida, equivale a una falta administrativa y por lo tanto una sanción.
- ❖ Negarse a realizar el trabajo para el cuál has sido contratado, equivale a una sanción.
- ❖ Presentarse bajo los efectos de bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicotrópicos, equivale a la rescisión del contrato, salvo que con respecto a las dos últimas medie prescripción para su consumo.
- ❖ Faltarle el respeto a los compañeros de trabajo, equivale a una sanción.
- ❖ Afectar los bienes del Instituto de manera intencional, equivale a la rescisión del contrato.
- ❖ Incurrir en faltas injustificadas puede provocar la rescisión de contrato.
- ❖ El incumplimiento de las disposiciones internas, siempre equivaldrá a una sanción.

MÓDULO III

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- ❖ El Instituto se preocupa por el bienestar de sus empleados, el recurso humano es lo más importante en el INP, por lo que procuramos ponerle un especial cuidado en cuanto a Seguridad se refiere.
- ❖ Queremos invitarte a que cumplas con las normas que nos rigen y que tienen un beneficio directo en tu persona. La seguridad la hacemos **todos**, sin embargo, unidos como equipo de trabajo, debemos velar por el bienestar común, porque es ahí donde radica el compañerismo.
- ❖ En este sentido, el seguir las indicaciones que nos marcan en momentos de riesgo, es vital para que funcionemos.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Es importante seguir las siguientes reglas:

- ❖ **Gafete:** Permitirá que las personas sean identificadas como visitantes o empleados, deberá ser portado en un lugar visible, así como contener tus datos, fotografía y el logotipo del Instituto. Con esta medida, se intenta evitar que personas ajenas entren sin previa autorización y puedan arriesgar la Seguridad de los integrantes y pacientes del INP.
- ❖ **Revisión de Pertenencias:** A la entrada y salida de las instalaciones, las personas son revisadas con la intención de que ningún material, herramienta, documentos o cualquier otro objeto se pierda, resguardando los bienes de todos los que aquí trabajamos.
- ❖ **Primeros auxilios:** En materia de salud, contamos con un área de atención médica exclusiva para cualquier trabajador del Instituto, lo que permitirá que en caso de requerirlo, se auxilie a la persona, cuidando su bienestar físico. Además, en áreas comunes como pasillos o escaleras, evitamos correr o colocar objetos que pudieran provocar un accidente y arriesgar la integridad física del personal.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- ❖ **Sismos y Temblores:** Cuidarte a ti, es cuidar a los demás. En este caso, es importante tener calma y seguir las indicaciones del personal capacitado en esta materia.
- ❖
- ❖ **Incendios:** Evitarlos es tarea de todos. No utilices sustancias que puedan provocar un accidente y poner en riesgo tu vida y la de todos los que laboramos en el Instituto. Cuando se inicia un incendio, repórtalo, recuerda que sólo con responsabilidad y calma, aseguramos nuestra vida, nuestros bienes y la continuidad de nuestra fuente de trabajo.
- ❖ **Salidas y Entradas:** El personal, sólo con previa autorización de su jefe inmediato, podrá entrar o salir del Instituto. El INP confía en todos y cada uno de nosotros, por eso, la honestidad, el respeto, las buenas relaciones y la responsabilidad, son indispensables y debemos mantenerlas siempre, ya que habla de la lealtad hacia nuestro Centro de Trabajo.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El sistema de seguridad e higiene en el trabajo, se refiere a la creación de normas que te permiten prevenir riesgos y prejuicios.

La información que a continuación te mostramos es con la finalidad de que tengas conocimiento acerca de la prevención de accidentes.

¿QUÉ HACER PARA PREVENIR ACCIDENTES?

- ❖ Sigue las políticas y procedimientos del Instituto.
- ❖ No operes el equipo para el que no hayas sido capacitado.
- ❖ Mantén limpios los pasillos y tu área de trabajo, para evitar resbalones y caídas.

¿QUÉ HACER EN CASO DE UN ACCIDENTE?

- ❖ Conserva la calma.
- ❖ Reporta el accidente.
- ❖ No apliques primeros auxilios , esto sólo puede hacerlo el personal capacitado.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (PREVENCIÓN DE INCENDIOS)

Los incendios se dividen por su magnitud en conatos y fuegos declarados. Un conato, es un incendio que puede ser controlado por ti mismo. Un incendio declarado, es aquel en el que se necesita ayuda de personal especializado para el combate de éste.

¿QUÉ HACER EN CASO DE UN INCENDIO?

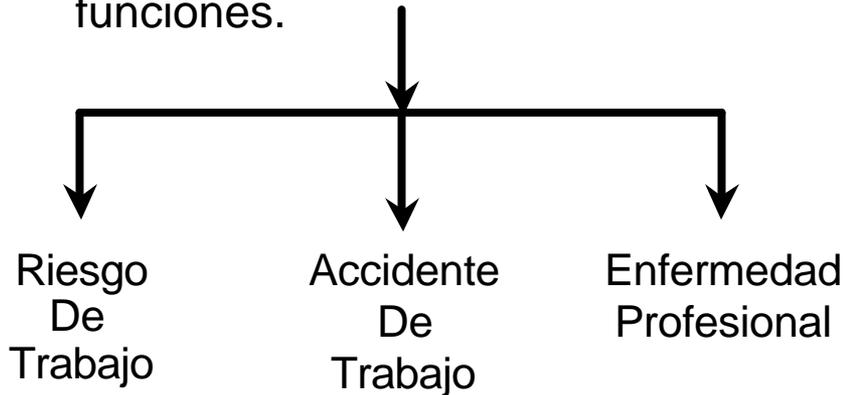
- ❖ Mantén la calma.
- ❖ Retírate del área de peligro.
- ❖ Reporta el incendio.
- ❖ Aprende la ubicación y utilización del extintor más cercano, si te es posible úsalo, sino, espera la llegada del personal de protección civil.
- ❖ Revisa siempre que los extintores e hidratantes estén en lugares accesibles.

¿QUÉ HACER EN CASO DE FUGA DE GAS?

- ❖ Reporta inmediatamente la fuga.
- ❖ No enciendas la luz.
- ❖ No enciendas cerillos, cigarros o cualquier fuente de ignición.
- ❖ Si puedes, localiza la llave de paso y ciérrala.
- ❖ Ventila el área lo antes posible.

SEGURIDAD

❖ Área de trabajo: espacio físico determinado de un centro de trabajo, donde los trabajadores desarrollan cotidianamente sus funciones.



SEGURIDAD: AGENTES PELIGROSOS

- ❖ Elementos Físicos: radiaciones ionizantes, ventilación e iluminación deficiente, temperatura y humedad, ruido y vibración.
- ❖ Elementos Químicos: polvos, gases, ácidos, aerosoles, humos, solventes.
- ❖ Elementos Biológicos: bacterias, virus, hongos e insectos.
- ❖ Elementos Mecánicos: aparatos, herramientas, instrumentos y toda maquinaria que afecte o disminuya la salud de un individuo.

SEGURIDAD: ÁREAS NOCIVO PELIGROSAS

❖ Alto Riesgo.

❖ Mediano Riesgo.

❖ Bajo Riesgo.



MÓDULO IV

ACTITUD Y SERVICIO EN EL I.N.P.

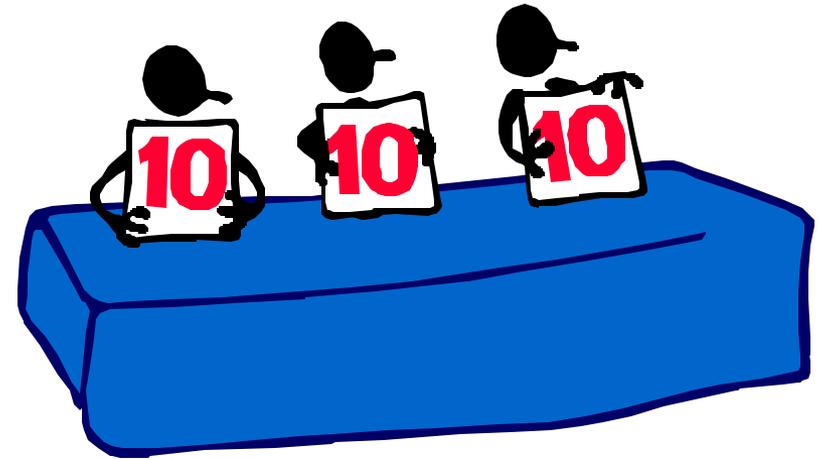
- ❖ El servicio no es una función, sino una misión, en el que se pone en juego el prestigio personal, organizacional y el de una nación.

HUMBERTO PATIÑO GIL



LA CALIDAD EN EL TRABAJO

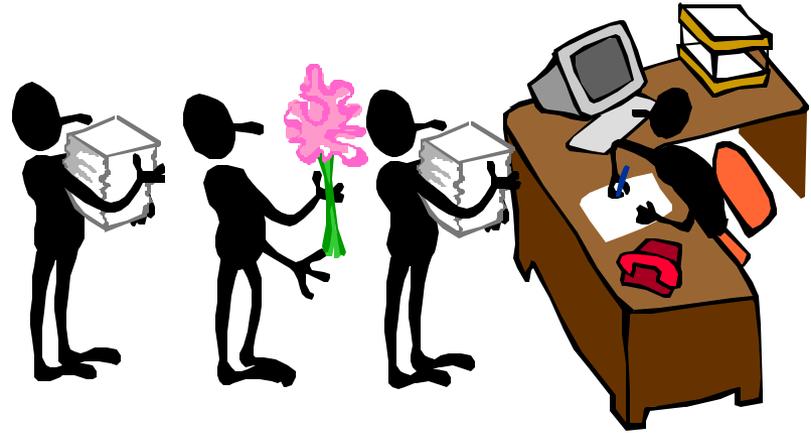
- ❖ El hombre ha nacido para el trabajo como el ave para volar.
- ❖ Tan natural es el trabajo al adulto, como lo es el juego al niño.
- ❖ Transformar el trabajo de penosa necesidad en rogocijante exigencia espiritual.



- ❖ La relación como acto de estar en contacto con otros seres es la superación de la individualidad; debemos pensar que la mayoría de nuestras realizaciones en la vida no son cosas que podamos fabricar solos, aislados de los demás, el crecimiento personal e individual es una opción válida dentro del desarrollo de cada persona.
- ❖ El verdadero desarrollo personal ocurre con la colaboración de otros.
- ❖ Es ésta una de las opciones de desarrollo y bienestar más importantes que tenemos los seres humanos.

“La esencia social, es
reconocer que todos
necesitamos de todos”

HUMBERTO PATIÑO GIL



LA CLAVE DEL ÉXITO ES LA ACTITUD.



- ❖ La actitud constituye la fase fundamental de la estructura motivacional más sólida conocida a la fecha, que demanda como principal apoyo el deseo del hombre por mejorar con seguridad y confianza.

Para crear un actitud positiva se requiere de armonizar tres factores:

- ❖ **Nuestra intencionalidad:** lo que deseamos y lo que queremos. Son todos aquellos anhelos, inquietudes, aspiraciones, valores, objetivos y fines que nos mueven a configurar nuestra actitud ante la vida y la cual debemos clarificar para construir nuestra historia personal.
- ❖ **Nuestras capacidades:** lo que podemos. Que se integra por nuestros talentos, habilidades, facultades y puntos positivos de nuestra aptitud y que necesitamos conocer para aprovecharlos, identificando también nuestras limitaciones.
- ❖ **Necesidades del entorno:** lo que debemos. Son los requerimientos de nuestro entorno a saber: las sociales en nuestras relaciones interpersonales y las históricas en un aquí y un ahora.

- ❖ De la relación entre nuestra intencionalidad y nuestras capacidades podemos identificar nuestra vocación.
- ❖ De la relación entre nuestras capacidades y las necesidades del entorno, podemos determinar nuestra profesión.
- ❖ De la relación de nuestra intencionalidad y las necesidades del entorno, podemos establecer nuestra misión.

ENTONCES . . . ¿QUÉ ES UNA ACTITUD POSITIVA?

- ❖ Actitud, es la disposición que transmites a otras personas. También es la manera mental de ver las cosas.
- ❖ Cuanto más te puedas enfocar en los factores positivos del ambiente que te rodea, más fácil te será permanecer positivo.
- ❖ Todos nos topamos con circunstancias externas que pueden perturbar nuestra actitud y dirigirla a aspectos negativos. Cuando esto ocurre y tu actitud se vuelve negativa, el reto es emplear de inmediato alguna técnica de ajuste que te permita restablecerte y recobrar un punto de vista positivo.

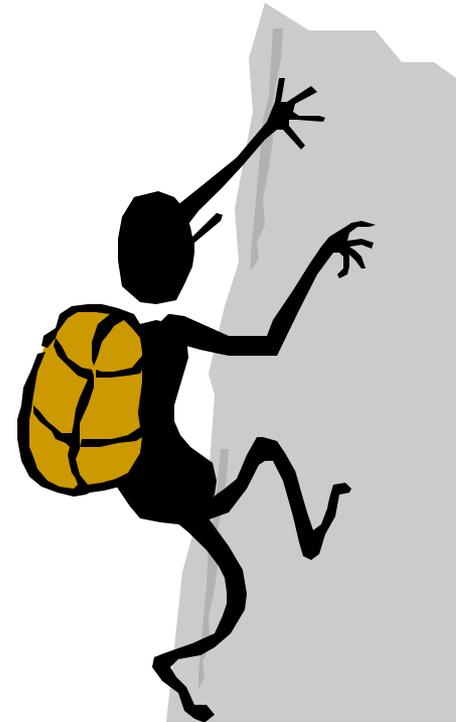
- ❖ Una actitud positiva aumenta la creatividad. Ser positivo te ayuda a pensar libremente, y una actitud negativa tiene un efecto rígido y sofoca la creatividad.
- ❖ Mucha gente talentosa, incluyendo a quienes tienen cualidades y características deseables, permanecen solos e infelices porque no se dan cuenta de la importancia de una actitud positiva. Dependen tan fuerte de su talento, inteligencia, apariencia, educación, familia o posición para ser aceptados, que olvidan que otras personas disfrutan de estar con gente agradable y optimista.
- ❖ Muchas personas sienten que una actitud positiva es la posesión más poderosa de cualquier personalidad. Esta tesis se basa en la expresión: “una persona con una actitud positiva es dos veces más bella”

POR TANTO . . .

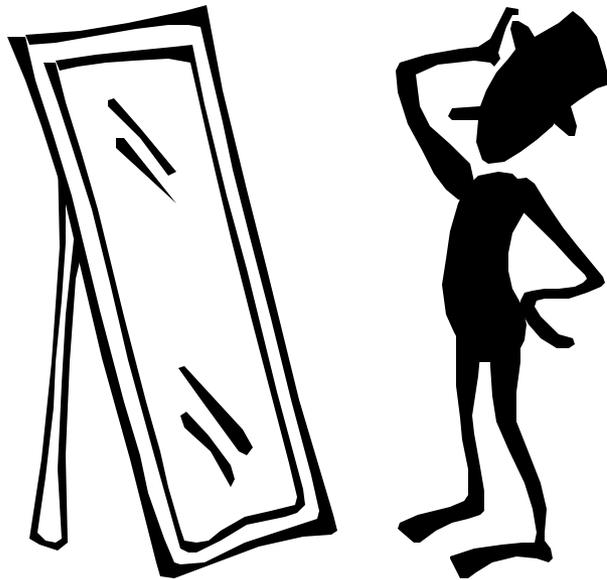
- ❖ Una actitud positiva puede proporcionar niveles más altos de energía, mayor creatividad y una mejoría en la personalidad.
- ❖ Otros atributos personales se realzan cuando se tiene una actitud positiva.
- ❖ El éxito profesional depende tanto de las habilidades laborales como de las aptitudes para las relaciones humanas. Para construir buenas relaciones humanas se debe empezar con una actitud positiva.
- ❖ Quienes entienden la importancia de las buenas relaciones y están dispuestas a realizar mejoras cuando sea necesario, tienen una ventaja profesional.
- ❖ Cuando una persona tiene éxito al construir y mantener relaciones de trabajo positivas, crea un sistema de apoyo humano que ayudará a que esa persona mantenga su actitud positiva.

CREER ES PODER . . .

“En la medida en que tu creas en ti mismo, y te creas capaz de hacer las cosas, lo vas a lograr”



SOY UN SER INTEGRAL



- ❖ Emociones.
- ❖ Mente.
- ❖ Espíritu.

PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN

- ❖ La integración, participación y cooperación son el fundamento del trabajo en equipo.
- ❖ La participación es inseparable de la responsabilidad, es la manifestación del ser de las personas para el hacer el trabajo.
- ❖ La cooperación es indispensable para transmitir experiencias, operar procesos y resolver problemas; no es optativa sino una obligación inherente al trabajo.

TRABAJO EN EQUIPO Y MEJORA CONTINUA

- ❖ El trabajo en equipo, tiene como finalidad la mejora continua de todos los procesos.
- ❖ La vivencia del principio de subsidiaridad en el ejercicio de la autoridad y la objetividad en la solución de los problemas, son requisitos del trabajo en equipo.
- ❖ Los valores de excelencia y de la eficacia son indispensables para sostener la mejora continua.

EL TRABAJO COMO PODER DE REALIZACIÓN

- ❖ La mayoría de la gente no disfruta hoy de su trabajo. Esto da como resultado un grave descontento con la vida y puede provocar muchas enfermedades comunes. Los placeres fuera del trabajo, aunque numerosos, son rara vez suficientes para compensar la falta de cariño por el trabajo.
- ❖ Sin embargo, el trabajo determina tu vida. Es el mejor medio de realización personal y la actitud hacia él permite, no sólo disfrutarlo, sino también progresar.

SENTIDO DE CUMPLIMIENTO

- ❖ Cumplir mi trabajo por convicción significa estar convencido que me beneficia porque me da la posibilidad de aprender, hacer, desarrollarme y crecer.
- ❖ Cumplir mi trabajo por represión significa no entender el por qué de su existencia y verlo como un factor de esclavitud y de obligación que nos impide hacer lo que queremos, porque antes que nada estoy YO, luego YO y después YO.
- ❖ Cumplir significa responsabilizarnos y comprometernos con nuestra capacidad, inteligencia y voluntad para realizar las acciones que hemos elegido y decidido y así cumplir con los objetivos y las metas que nos hemos fijado conscientemente

DISPONIBILIDAD Y DISPOSICIÓN

- ❖ Estar no sólo disponible, sino dispuesto.
- ❖ Estar dispuesto significa estar física, emocional y mentalmente comprometido, en un sitio o ante una situación. Es tener la **ACTITUD** correcta para elegir y decidir hacer algo.
- ❖ Estar disponible significa estar físicamente en un sitio o ante una situación más comprometidamente.
- ❖ La disposición en mi trabajo depende en gran medida de mis actitudes, de mis objetivos laborales y personales y de mi **VOLUNTAD**.

CUANDO ESTOY DISPUESTO . . .

- ❖ Estoy físicamente presente.
- ❖ Soy receptivo y abierto.
- ❖ Veo y percibo la realidad a través de todos mis sentidos.
- ❖ Escucho activamente.
- ❖ Respondo de manera correcta, activa y de acuerdo a las circunstancias.

DESARROLLO DE LA VOLUNTAD

- ❖ Ejercítate cada día en vencerte aunque sea en cosas muy pequeñas.
- ❖ Para desarrollar mi voluntad debo **CAMBIAR**.
- ❖ **CAMBIAR** implica un proceso lento que exige paciencia, persistencia y largo tiempo.
- ❖ Es importante comprender que los cambios pequeños equivalen a un gran cambio.
- ❖ Para desarrollar nuestra voluntad debemos fortalecer nuestro carácter con equilibrio interior, aceptando la realidad de la vida, aceptando y respetando a los demás, esforzándonos en sonreír aunque no tengamos ganas, buscando siempre el lado amable de la vida.

ESTRATEGÍAS PARA DESARROLLAR LA VOLUNTAD

- ❖ Levántate cada mañana y agradece que estas vivo.
- ❖ Piensa en todo lo que tienes y agradécelo.
- ❖ Sonríe.
- ❖ Piensa en tu objetivo de ese día.
- ❖ Identifica el por qué y para qué quieres lograrlo.
- ❖ Visualízate realizando las acciones correctas para lograr tu objetivo con la actitud correcta.
- ❖ Aleja de tu mente todas las ideas de imposibilidad y de fracaso.
- ❖ Si esto fuera difícil, pon en tu mente tus logros y éxitos, ¡alaba tu esfuerzo!
- ❖ Lleva tus pensamientos a la acción en una dirección adecuada.
- ❖ No te detengas, sé constante, persistente y tenaz.

- ❖ Si encontraras alguna dificultad, piensa nuevamente en tu objetivo y en las razones para lograrlo.
- ❖ Encuentra el camino nuevamente.
- ❖ Revisa tus actitudes y busca aquellas que te llevan a lograr lo que te has propuesto.
- ❖ Se leal a tus principios y no cedas a las conveniencias oportunistas del momento “beneficios placenteros temporales”.
- ❖ Obedece fielmente la voz de tu conciencia, ella no te engaña.
- ❖ No te distraigas con las opiniones de los demás y “el que dirán”.
- ❖ Nunca pierdas tu objetivo y menos las razones para trabajar por él.
- ❖ Lo único que te mantendrá en marcha son las razones que te mueven a hacer lo que te propones.

Promovemos un clima de trabajo que se caracteriza por el respeto a la dignidad humana; la comunicación abierta y franca en todos los sentidos; la vivencia de la lealtad y la honestidad; el reconocimiento de los logros individuales y de equipo; el trato humano y familiar; la confianza en la palabra; la actitud de servicio eficiente con ética y el orgullo de formar parte de una organización de servicio prioritario para el desarrollo del país.

Recuerda que lo que se hace sonriendo siempre nos ayuda a ser más humanos, a controlar, manejar y moderar tendencias agresivas, a ser más capaces de comprender a los demás e incluso a nosotros mismos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez, Manuel, et. al. **Manual para elaborar programas de adiestramiento.** Servicio Nacional Armo, México, 1978.
2. Dillman, Caroline M. **Cómo redactar objetivos de instrucción.** Trillas, México, 1973.
3. Glazman, R. e Ibarrola, María. **Diseño de planes y estudios.** México:UNAM, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE), 1978.
4. Instituto Nacional de Pediatría. **Manual para prevenir y disminuir riesgos de trabajo.** INP-SSA, México, 1999.

5. Instituto Nacional de Pediatría. **Manual de procedimientos.** INP-Subdirección General de Administración, México, 1992.
6. Patiño Gil, Humberto. **Leyes eternas de la calidad.** Didesa: México, 2000.
7. **Reglamento de la Capacitación de la Secretaría de Salud.** México: SSA, 1999.
8. **Secretaría de Salud: Antecedentes de la SSA.** México: SSA, 1999.

4.7 GUÍA DE TÉCNICAS PARA EL CURSO: INDUCCIÓN AL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA.

Las técnicas son actividades que facilitan el proceso instruccional y por ende el seguimiento de los objetivos programados para un evento, además son actividades que propician la cooperación, la creatividad, respeto y responsabilidad tanto del instructor como del participante.

Dichas técnicas se clasifican en dos vertientes y su aplicación dependerá del grado de análisis y participación que se pretenda y/o requiera alcanzar:

1. Técnicas Instruccionales: Métodos y procedimientos de información que hacen factible la organización, la comunicación y comprensión del proceso instrucción-aprendizaje.
 - a) Expositiva: Consiste en presentar información en forma oral, permitiendo que el participante obtenga una visión general, clara y precisa de los contenidos a tratar.
 - b) Interrogativa: Se caracteriza por presentar información en forma oral, cuestionando al participante y estimulando el razonamiento al incitar a la aplicación de los conocimientos obtenidos a lo largo del proceso instrucción-aprendizaje.
 - c) Demostrativa: Consiste en la ejecución de lo expuesto. Esta técnica se recomienda para el aprendizaje de habilidades motoras, ya que su estructura esta basada en la ejecución, observación, ejercitación y comprobación.
2. Técnicas Grupales: Son actividades y/o instrumentos que propician la integración y enriquecen el proceso de aprendizaje. Su objetivo es desarrollar la participación al máximo y crear un ambiente fraterno y de confianza. El abuso de las técnicas grupales puede afectar la seriedad de la jornada de capacitación, por lo que el instructor debe tener siempre claro el objetivo para el cual utiliza dichas técnicas.

De acuerdo a lo anterior, el conjunto de técnicas aquí agrupadas, tienen como característica permitir trabajar diversos temas, según el interés específico de quién las use.

En síntesis, las técnicas grupales que sustentan el programa de Inducción al Instituto Nacional de Pediatría son las siguientes: **Lluvia de ideas, Autorretrato, La camiseta, Rompecabezas, Necesidades individuales en el trabajo, ABC, Afiche y Licitación.**

1. LLUVIA DE IDEAS

OBJETIVO:

Poner en común el conjunto de ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

Abierto.

DURACIÓN:

Abierta. (dependiendo tema y número de participantes)

MATERIAL:

Pintarrón o rotafolio, plumones y borrador.

LUGAR:

Una espacio amplio, silencioso y con posibilidades de cambio en la disposición de su mobiliario.

PROCESO:

3. El instructor debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue. La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad, de su experiencia.
4. Luego, cada participante debe decir una idea sobre lo que piensa acerca del tema. La cantidad de ideas que cada participante exprese puede ser determinado de antemano por los instructores o puede no tener límites. Todos los participantes deben decir por lo menos una idea.
5. Mientras los participantes van expresando sus ideas, el instructor va anotándolas en el pintarrón o en el rotafolio.
6. La anotación de la lluvia de ideas puede hacerse tal como van surgiendo, en desorden, si el objetivo es conocer la opinión que el grupo tiene de un tema específico; una vez terminado este paso se discute para escoger aquellas ideas que resuman la opinión de la mayoría del grupo, o se elaboran en grupo las conclusiones, realizándose un proceso de eliminación o recorte de ideas.
7. Si el objetivo es analizar los diferentes aspectos de un problema, o hacer el diagnóstico de una situación es importante ir anotando las ideas con cierto orden.
8. Al final se obtendrán varias columnas o conjuntos de ideas que nos indicarán por donde se concentra la mayoría de las opiniones del grupo.

2. AUTORRETRATO

OBJETIVOS:

- a) Propiciar la integración del grupo.
- b) Romper el hielo y reducir tensiones.
- c) Dar una primera idea de los valores personales de cada uno de los participantes.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

De 25 a 30 personas.

DURACIÓN:

Cuarenta y cinco minutos aproximados.

MATERIAL:

Fotografías de personalidades de diversa índole.

LUGAR:

Un espacio lo suficientemente amplio, silencioso y con posibilidades de cambio en la disposición de su mobiliario.

PROCESO:

1. El instructor pide al grupo formar equipos de 5 personas.
2. A cada equipo se le proporciona una serie de fotografías que deberán ponerse en el centro de la mesa de trabajo.
3. Se pide a cada participante elegir 2 o 3 fotografías que expresen algún aspecto de su persona, tal como cada uno se percibe. La elección se hace en silencio. (sin comunicarse mutuamente)
4. Terminada la elección de fotos, cualquiera de los participantes, el que quiera, comienza a comentar su elección y dice al equipo la relación que tienen las fotos con su persona; los demás escuchan y pueden hacer preguntas de aclaración para profundizar hasta donde la persona en cuestión lo permita.
5. Sucesivamente, se expresará cada miembro de cada equipo. El instructor dará unos 30 minutos para esta parte de la técnica.
6. Cuando todos los equipos terminaron, se hace un plenario en el que un relator de cada equipo presenta a sus compañeros al grupo; el relator es presentado por otro miembro del equipo.
7. Al finalizar esta parte de la técnica se llevará a cabo una retroalimentación de la misma, propiciando la participación e integración grupal.

8. A continuación, el instructor pide a los participantes que expresen su parecer sobre la presentación hecha por su compañero y sobre el valor que este ejercicio ha tenido para ellos.

3. LA CAMISETA (MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL INP)

OBJETIVO:

Lograr que el personal de nuevo ingreso se identifique y sienta parte del Instituto Nacional de Pediatría.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

De 25 a 30 personas.

DURACIÓN:

Cuarenta y cinco minutos aproximados.

MATERIAL:

Papel crepé de color rojo o azul rey;

Logotipo del INP;

Tijeras;

Diurex o engrapadora;

Hilo rojo o azul rey;

Agujas.

LUGAR:

Un espacio lo suficientemente amplio, silencioso y adecuado para la formación de equipos de trabajo.

PROCESO:

1. Se forman varios grupos, según el número de participantes.
2. Se reparte el material descrito para la realización de la técnica.
3. El instructor da la consigna de elaborar una camiseta de papel crepé, con las siguientes características:
 - a) Logotipo del Instituto Nacional de Pediatría
 - b) Eslogan

4. Como base para la elaboración de lo requerido, los participantes deberán considerar la misión, visión y valores del INP como principios esenciales de identidad institucional.
5. Una vez terminada la tarea, un representante de cada equipo expondrá al plenario la camiseta diseñada, con las características requeridas por el Instructor.
6. Debe realizarse un debate con respecto a la ejecución de la técnica, para establecer la importancia que el grupo le da a cada uno de los aspectos del tema que se está tratando.
7. El instructor colocará a los participantes en círculo y hará que repitan los conceptos aprendidos, utilizando el material que cada uno de los equipos elaboró.
8. La dinámica termina cuando el instructor, motivando a cada uno de los participantes, hace que sientan la camiseta y puedan comprender el sentido de tan importantes conceptos.

4. ROMPECABEZAS

OBJETIVO:

Analizar la cooperación de los participantes y detectar las barreras que obstaculizan el desarrollo personal y las metas empresariales.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

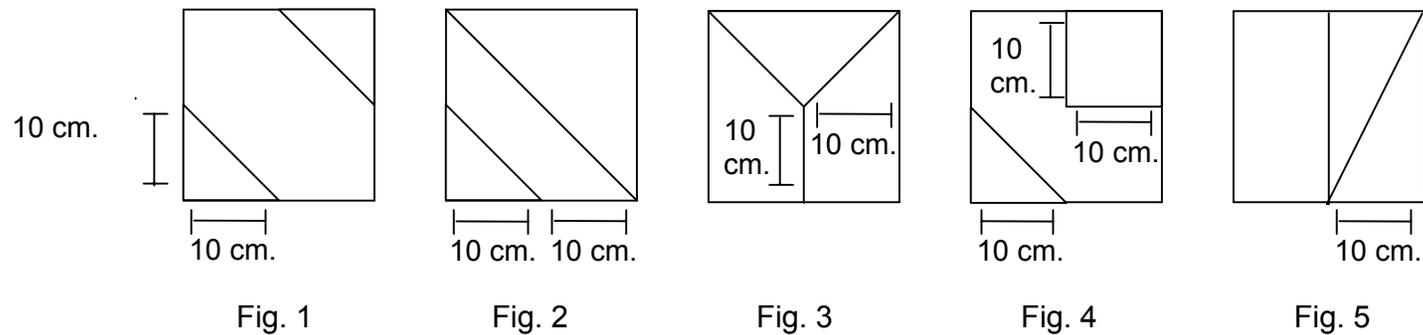
Abierto.

DURACIÓN:

Abierto. (dependiendo número de participantes)

MATERIAL:

Consiste en la elaboración de un juego de rompecabezas para cada seis o siete participantes. Cada juego de rompecabezas consta de cinco cuadros del mismo tamaño, recortados de la siguiente forma con cartoncillos de colores diferentes. Los cuadrados pueden tener 20 cm. por lado; los cortes que parten los lados por la mitad, van exactamente a 10 cm. de cada orilla.



LUGAR:

Un espacio lo suficientemente amplio, silencioso y adecuado para la formación de equipos de trabajo.

PROCESO:

1. El instructor llevará preparado en un sobre un juego de rompecabezas para cada equipo.
2. A continuación, pedirá al grupo formar equipos de 6 participantes y que 5 de ellos se sienten alrededor de una mesa de trabajo.
3. Una vez que estén sentados, pide al sexto miembro de cada equipo que colabore como observador del mismo.
4. Las instrucciones que debe dar son las siguientes:
 - Van a realizar un trabajo en equipo. Se trata de formar cinco cuadros de igual tamaño.
 - El trabajo estará terminado cuando cada participante tenga delante de sí un cuadro de igual tamaño que los otros.
 - No se puede hablar, ni hacer señas.
 - No se puede pedir, ni quitar las piezas del rompecabezas.
 - Se puede dar y recibir piezas.
 - El papel de los observadores consiste en hacer que se cumplan las reglas y, al mismo tiempo, en tomar nota de las actitudes de los participantes en su equipo.
5. El instructor repartirá en cada mesa las piezas del rompecabezas; dará a cada participante 3 piezas al azar y, cuando todo el grupo tenga su material, repetirá las reglas y les dirá que pueden comenzar.
6. En este momento el instructor observará las reacciones que cada uno de los integrantes de los equipos formados tiene hacia sus compañeros de trabajo. Pueden suceder muchas cosas, sin embargo, es importante que se detecten para que éstas puedan servir de retroalimentación al grupo.

7. Cuando termine el primer equipo, éste puede pasar a observar a sus compañeros, lo que, por un lado, aumentará la angustia de los que no han terminado y, por otro, les permitirá darse cuenta de que sí puede realizarse el trabajo.
8. Una vez que han terminado todos, los observadores comentan y analizan en su mismo equipo la experiencia vivida por cada uno de los integrantes.
9. Finalmente, se hace un plenario para discutir la experiencia vivida por el grupo, momento que el instructor debe aprovechar para hacer hincapié en no se puede trabajar en equipo cuando éste no logra comunicarse, y no necesariamente a través de una comunicación verbal. Hará notar que un equipo empieza a funcionar cuando sus miembros comienzan a dar y a comprender cómo cada uno puede contribuir a la solución de un problema, a valorar el potencial de las contribuciones de los demás miembros, a reconocer los problemas que enfrentan los demás y a ayudarse unos a otros hasta lograr la meta común.

5. NECESIDADES INDIVIDUALES EN EL TRABAJO

OBJETIVOS:

- a) Los individuos tomarán conciencia de sus necesidades personales en el trabajo y de cómo éstas tienen diversas intencionalidades y/o intensidades.
- b) Posibilitar que los participantes descubran la relación existente entre sus necesidades y oportunidades.
- c) Valorar la teoría que relaciona las necesidades individuales con las de la empresa.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

De 25 a 30 personas.

DURACIÓN:

Sesenta minutos aproximados.

MATERIAL:

Una hoja de papel en blanco;
Pintarrón o rotafolio;
Bolígrafo.

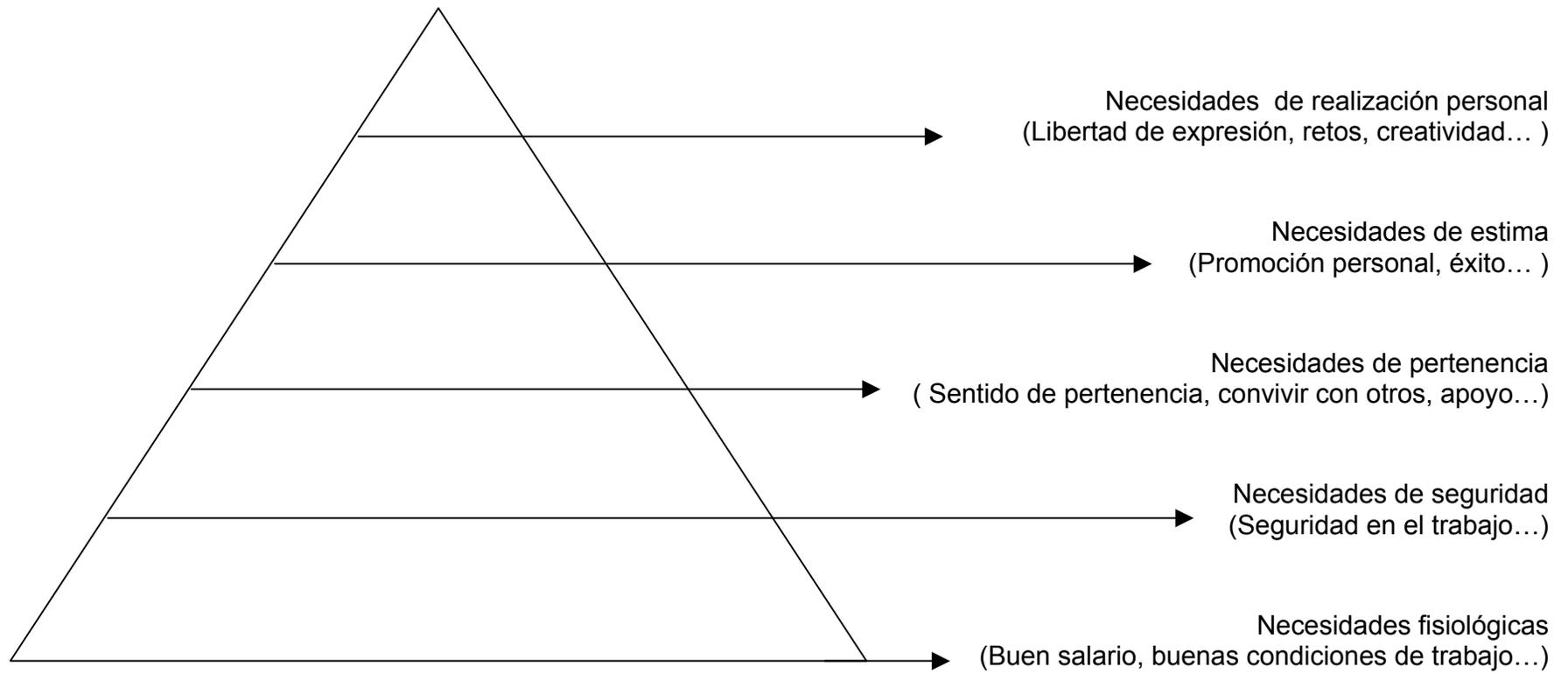
LUGAR:

Un espacio lo suficientemente amplio, silencioso y con posibilidades de cambio en la disposición de su mobiliario.

PROCESO:

1. El instructor pide a todos los participantes que respondan, con frases muy breves, a ésta pregunta: ¿Qué esperas de tu trabajo?
2. Transcurridos unos ocho o diez minutos, se organiza, en el pintarrón o rotafolio, una lista con las respuestas individuales de los participantes, en la que seguramente aparecen respuestas de este tipo: un buen salario, mi promoción personal, el éxito, buenas condiciones de trabajo, seguridad, libertad, sensación de pertenencia, convivir con otros, tener ante mí retos, apoyo, etcétera.
3. Compuesta la lista, se pide a todos que copien la lista, pero colocando en primer lugar la frase que a él le parece la más importante en su actual situación de trabajo, y así sucesivamente hasta llegar a la menos importante para él en su momento actual.
4. Se forman subgrupos para intercambiar ideas sobre sus necesidades básicas en el trabajo que actualmente desempeñan.
5. Tras este debate, el animador pide que guarden la lista, y que, en otra hoja, cada uno haga otra relación en la que, ahora, va a colocar en primer lugar aquella necesidad que él cree que tiene la mayor oportunidad de satisfacer en su trabajo actual y que siga así sucesivamente hasta llegar a la que cree que tiene menor oportunidad de satisfacer.
6. El instructor les pide ahora que comparen esta lista con la anterior; y forme subgrupos de dos en dos para intercambiar ideas sobre el paralelo que han establecido.
7. Se tiene, luego, un debate, todos juntos, sobre el ejercicio que han realizado, en el que cada participante debe centrarse en los puntos fuertes que haya captado en esta experiencia.
8. Para terminar, el instructor conjuntamente con el grupo, puede aplicar las necesidades individuales en el trabajo a la jerarquía de necesidades básicas ideada por Maslow⁸⁷ y tendrán el siguiente resultado:

⁸⁷ Tennant, Mark. Adultez y Aprendizaje. Barcelona: Roure, 1991, p. 21.



6. ABC

OBJETIVO:

Favorece que los participantes se concentren a través del movimiento.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

Abierto.

DURACIÓN:

Veinte minutos aproximados.

MATERIAL:

Consiste en la elaboración de una lámina con un abecedario en mayúsculas, donde el instructor deberá colocar al azar y debajo de cada letra las letras “d, i, j”, que quieren decir: d=derecho, brazo derecho; i=izquierdo, brazo izquierdo, y j=juntos, ambos brazos juntos. Se escriben estas tres letras en minúsculas cuidando que no esté debajo de la “D” la “d” minúscula, de la “I” la “i” minúscula y de la “J” la “j” minúscula.

LUGAR:

Un espacio lo suficientemente amplio, silencioso y con posibilidades de cambio en la disposición de su mobiliario.

PROCESO:

1. El instructor pide a los participantes ponerse de pie y formar al centro del plenario varias filas; de tal manera, que puedan moverse y visualizar la lámina proyectada con las letras del abecedario.
2. El instructor da la siguiente consigna:
 - Mientras leen en voz alta la letra “A” deben fijarse si debajo hay una “d”; para entonces subir el brazo derecho frente a ustedes y bajarlo; si hay una letra “i” subir el brazo izquierdo frente a ustedes y bajarlo, y si hay una “j” subir ambos brazos y después bajarlos; así hasta llegar a la “Z”.
 - Cuando hayan llegado a la “Z”, a un buen ritmo, empezarán de nuevo la técnica, pero de la “Z” a la “A”.
 - Si en el trayecto de la “A” a la “Z” se equivocan, volverán a empezar.

| | | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| A | B | C | D | E | F | G |
| <i>d</i> | <i>j</i> | <i>d</i> | <i>i</i> | <i>i</i> | <i>d</i> | <i>d</i> |

| | | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| H | I | J | K | L | M | N |
| <i>i</i> | <i>d</i> | <i>i</i> | <i>j</i> | <i>i</i> | <i>j</i> | <i>d</i> |

| | | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Ñ | O | P | Q | R | S | T |
| <i>j</i> | <i>d</i> | <i>i</i> | <i>d</i> | <i>i</i> | <i>j</i> | <i>i</i> |

| | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| U | V | W | X | Y | Z |
| <i>d</i> | <i>i</i> | <i>j</i> | <i>d</i> | <i>d</i> | <i>i</i> |

7. AFICHE

OBJETIVO:

Presentar en forma simbólica la opinión de un grupo sobre un determinado tema.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

Abierto.

DURACIÓN:

Cuarenta y cinco minutos aproximados.

MATERIAL:

Hojas blancas de papel bond o cartulinas blancas;
Recortes de periódicos y revistas;
Plumones, marcadores o crayones de colores;
Tijeras, Pegamento y engrapadora.

LUGAR:

Un espacio amplio, silencioso y con posibilidades de cambio en la disposición de su mobiliario.

PROCESO:

1. Se forman varios equipos según el número de participantes, solicitando que sobre el tema que se ha discutido en grupo, presenten sus opiniones en forma de afiche.
2. Una vez elaborado el afiche, cada grupo lo presenta al plenario, para realizar su descodificación.
3. Se exhorta al grupo hacer una descripción de los elementos que están en el afiche, interpretando lo que les parece que da a entender.
4. Luego, los compañeros que han elaborado el afiche, explican al plenario la interpretación que le había dado a cada símbolo.

Recomendaciones:

Es importante el proceso de “descodificación” del afiche por parte del plenario, porque permite ir introduciéndose en el tema y captar en toda su riqueza el contenido que se ha plasmado de forma simbólica.

Esta técnica también se puede utilizar como un ejercicio de comunicación, ya que los símbolos no son interpretados por todos de la misma forma y van a depender del contexto y el grupo que los elabora o los interpreta.

8. LICITACIÓN

OBJETIVO:

Lograr que los participantes comprendan la importancia de la colaboración en equipo y la coexistencia como una estructura esencial de relaciones humanas.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

De 20 a 25 personas.

DURACIÓN:

Cuarenta minutos aproximados.

MATERIAL:

Figuras de madera;
Tarjetas pequeñas de colores;
Plumones de colores;
Tijeras.

LUGAR:

Un espacio amplio, silencioso y con posibilidades de cambio en la disposición de su mobiliario.

PROCESO:

1. El instructor invita a dos personas del grupo a colaborar como jueces calificadores.
2. Se forman grupos, según el número de participantes.

3. Se hace entrega del material descrito para la realización de la técnica.
4. El instructor da la consigna de hacer un Centro de Rehabilitación Infantil que cuente con la infraestructura adecuada para la prestación de servicios especializados en materia de pediatría. También, se menciona que dicho proyecto se encuentra sujeto a un concurso de licitación, donde el equipo que reúna los requerimientos estipulados por los jueces calificadores, ganará el derecho a llevar a cabo la obra.
5. Los jueces se presentan ante los equipos, enlistando una serie de características que cada uno debe llevar a la práctica con el fin de quedarse con el proyecto.
6. Pasado el tiempo dispuesto para la construcción del proyecto, los jueces calificadores darán el visto bueno de cada uno de los trabajos y el que haya cumplido con las características solicitadas por los mismos ganará el premio y el derecho a llevar a cabo la obra.
7. Al finalizar se hará una reflexión recalcando la importancia de la creatividad, flexibilidad y colaboración que debe presentar cualquier grupo para alcanzar un fin común con éxito.

4.8 GUÍA DE RECURSOS DIDÁCTICOS UTILIZADOS PARA EL CURSO: INDUCCIÓN AL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA.

La adecuada utilización de los recursos didácticos es trascendente; ya que de éstos depende en gran medida la estimulación de los sentidos y con ello la optimización del aprendizaje.

Los recursos didácticos son aquellos aparatos o materiales que facilitan la instrucción-aprendizaje; por esta razón, se seleccionaron los más importantes para el curso de Inducción al Instituto Nacional de Pediatría.

A continuación, se dará una breve explicación con respecto al manejo de cada uno de ellos: Pintarrón, Rotafolio, Vídeo, Retroproyector, Cañón y/o Datashow.

1. PINTARRÓN

Este recurso comparte la mayoría de las características del pizarrón, por lo cual sólo nos centraremos en sus diferencias. El pintarrón es una superficie lisa, blanca, enmarcada y generalmente magnetizada, cubierta por una ligera capa que lo protege y que facilita el deslizamiento del plumón. En la superficie del pintarrón sólo se pueden usar plumones de tinta fugaz. Los colores recomendados son: verde oscuro, azul marino, rojo, negro, café y morado.

Ventajas.

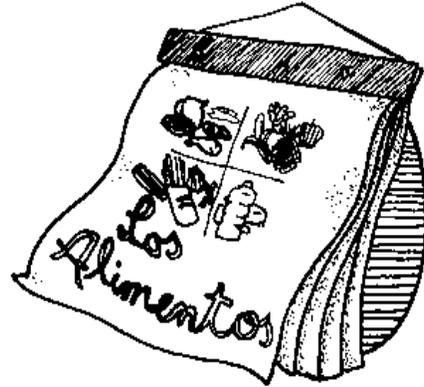
- ❖ La superficie blanca permite que los colores destaquen con mayor facilidad.
- ❖ Se puede utilizar como pantalla.
- ❖ Motiva la participación debido a que es novedoso y no se utiliza mucho en la enseñanza tradicional.
- ❖ Ahorra hojas de rotafolio en forma sustantiva.
- ❖ Se puede utilizar con magnetogramas.

Desventajas.

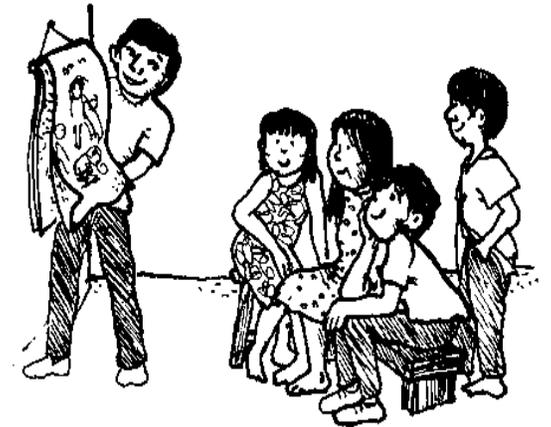
- ❖ No se encuentra en cualquier sala de capacitación, aunque su uso se difunde cada vez más.
- ❖ Si se utiliza un marcador inapropiado, el pintarrón ya no sirve.
- ❖ Es de uso delicado, ya que la superficie se daña con facilidad y no se pueden poner pegamentos de ningún tipo, ni cintas adhesivas.
- ❖ Si la tinta permanece por más de 24 horas, es difícil eliminarla sin maltratar la superficie.

2. EL ROTAFOLIO

El rotafolio es un material educativo con varias hojas grandes de papel, tela o plástico, con dibujos grandes y algunas letras.



Sirve para ayudar a hacer tu charla entretenida y tener la atención de tu público.



Cuando uses tu rotafolio...

- Muestra cada lámina utilizando el tiempo necesario para que la gente pueda ver bien el dibujo y entienda claramente el mensaje.



- No leas solamente lo que está escrito, explica con claridad lo que significa cada una de las imágenes, usando palabras sencillas.



3. VÍDEO

El vídeo es un material didáctico que sirve como instrumento de grabación y difusión. Se puede utilizar en las clases para la transmisión de documentos obtenidos de diversas fuentes, conforme a las temáticas programadas para un curso, taller, conferencia, etcétera.

Características.

Una videgrabadora, debe ser capaz de:

- ❖ Funcionar en combinación con cualquier televisión normal.
- ❖ Grabar directamente de antena cualquier programa de televisión que se esté emitiendo.

Ventajas.

- ❖ El vídeo facilita el aprendizaje de los participantes.
- ❖ El vídeo tiene como finalidad comunicar, informar, cambiar o fortalecer actitudes, desarrollar habilidades, crear interés, plantear problemas, dar emoción al aprendizaje, etcétera.
- ❖ Se pueden exhibir partes seleccionadas de videocintas, usando únicamente los fragmentos que se relacionan con un tema en particular.
- ❖ Se pueden conservar los vídeos para usos futuros.
- ❖ Permite reforzar la capacidad de atención, memoria, e interés de los participantes.
- ❖ Permite atraer la atención de aquellas personas que se aburren con facilidad.
- ❖ Facilita la comprensión del tema.

Desventajas.

- ❖ Es un material didáctico costoso.
- ❖ Se debe acondicionar previamente el lugar en donde se proyectará el vídeo, si no es así, se impide el aprendizaje.
- ❖ Se debe revisar el material y prepararlo con anterioridad, ya que pueden surgir imprevistos.
- ❖ Se deben de ir renovando los vídeos que se han deteriorado y no siempre es fácil adquirir otros nuevos.
- ❖ Cualquier tipo de falla ya sea eléctrica o mecánica limitará el proceso de aprendizaje.

4. RETROPROYECTOR

Existen diversos tipos de retroproyectores:

1. La luz de la lámpara se refleja fuera de la caja por un espejo curvado, son de poco uso.
2. Con un espejo Fresnel situado en la base y con una lámpara en el cabezal de proyección. Suelen ser portátiles y ofrecen poca profundidad de campo.
3. El más conocido y empleado, utiliza el espejo Fresnel en la base. (ver figura 2)

Sus partes más notorias son;

- a) Lente Fresnel, situada debajo y protegida por un cristal con estrías concéntricas. Estas estrías tienen la propiedad de concentrar la luz sobre una pantalla.
- b) Lente compensadora, cuya función es recoger todos los rayos de luz de modo que dirigido a la lente Fresnel se logre una luminosidad.
- c) Lámpara. Suele ser muy potente, ofrece una gran luminosidad a cambio de producir mucho calor. Una vez utilizado y tras su mudanza de sitio puede fácilmente romperse.
- d) El ventilador. Permite enfriar los efectos de altas temperaturas de la lámpara.
- e) Espejo de reflexión. Como su nombre indica sólo tiene esta propiedad.
- f) El sistema de enfoque. Mecanismo que nos acerca o aleja del espejo refractor, o bien, dirige el espejo refractor.

Proyección.

Para una adecuada proyección, se debe considerar la luz de la sala, la calidad de las transparencias, la limpieza del equipo y la posición del retroproyector.

Para esto último existen unas medidas estandarizadas que pueden variar poco según el tipo de equipamiento.

Lo más usual es establecer una distancia entre la pantalla y el equipo de 2.60 metros, y disponer de una pantalla que esté colgada y separada de la pared unos 20 grados (figura 1), para así evitar el efecto Keystone.

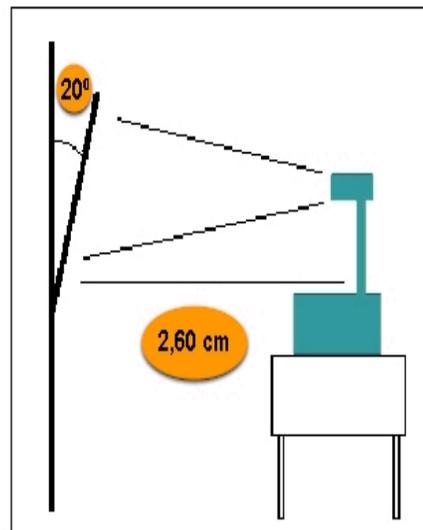


Figura 1

Características y ventajas.

- Versatilidad. Puede utilizarse para cualquier temática.
- Permite seguir un discurso continuo y sumativo añadiéndole transparencias.
- Facilidad y simplicidad de uso y manejo.
- Retroalimentación. El profesorado no tiene que dar la espalda al alumnado cuando lo utiliza.
- Ahorro de tiempo al poder llevar las transparencias hechas desde casa. Permite, igualmente, añadir sobre la marcha elementos nuevos.
- Proyección satisfactoria a la luz ambiental.
- Proyecta siluetas de cuerpos opacos.

Material de Apoyo.

Para la escritura en la transparencia se utilizan rotuladores especiales con distinto tamaño de punta. Algunos son de tinta borrables y otros no. En cualquier caso, siempre y después de usados, será recomendable que lo tapemos para evitar su evaporación. Igualmente, se pueden emplear tinta china, letras de contacto, plantillas, etc. de muy fácil manejo.

Hay distintos materiales de transparencias. El más utilizado es el PVC (cloruro de polivinilo) y el triacetato de celulosa. El primero tiene un inconveniente, no permite adhesión de tinta china; sin embargo, es muy barato. El segundo admite estos tintes y se puede adquirir por metros (rollos) o ya preparados y obviamente, más caros.

El retroproyector utiliza material transparente y también opaco. Tal es el caso de una radiografía del cuerpo humano, diversos objetos, diapositivas, etcétera. Este recurso puede ofrecernos distintas aplicaciones, como: palancas y fuerzas hechos con pequeños recortables -a modo de teatro chino de sombras-, tijeras, hojas de plantas traslúcidas u opacas para conocer sus formas, etc.

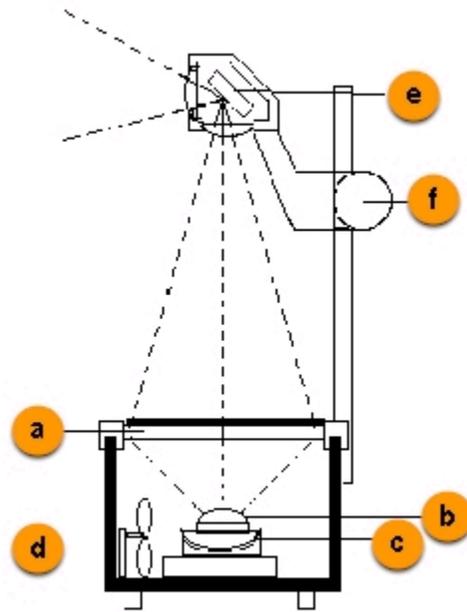


Figura 2

Componentes del Retroproyector:

- a. Lente Fresnel
- b. Lente compensadora
- c. Lámpara
- d. Ventilador
- e. Espejo de reflexión
- f. Sistema de enfoque

5. Cañón

Es una de las diferentes maneras de crear presentaciones de multimedia, ya que permite exponer imágenes, videos y textos en pantalla.

Hay dos formas de proyectar una imagen:

1. Utilizando un cañón (proyector tipo pistola).
2. Un retroproyector y un datashow.

- ❖ El proyector tipo pistola puede estar montado en el escritorio o en el techo. El precio de este tipo de proyector es bastante elevado y los modelos más económicos tienen limitantes en cuanto a colores y resolución en la presentación, en cambio los de alto costo soportan cualquier cosa que la computadora realice. Además, si se desea hacer pausas o discutir algún punto en una presentación, utilizar un proyector de este tipo es lo más recomendable, ya que el texto, gráficas y animación son desplegadas en forma clara.
- ❖ El Datashow, es una caja especial que se coloca encima del retroproyector y se conecta a la computadora. Como todos, éste medio también tiene limitantes en color y resoluciones; todo depende del precio, a más costo mayor calidad.

Descripción del Cañón.

- ❖ Esta compuesto por rayos catódicos y ópticos para simplificar el proceso de alineamiento.
- ❖ Muestra imágenes que varían de uno a seis metros.
- ❖ Utiliza pantallas de pared curvas o de protección en la parte posterior.

Ventajas.

- ❖ Logra un buen impacto por la presencia de imágenes proyectadas en grandes dimensiones.
- ❖ Se logra alta fidelidad en el sonido y una buena definición de imagen.
- ❖ Se utiliza para audiencias grandes.
- ❖ Se puede introducir cualquier imagen de un sistema de PC.
- ❖ Se tiene la opción de ampliar la imagen.
- ❖ Se adapta fácilmente a una videocassetera.

Desventajas.

- ❖ Es poco usual en salas de capacitación.
- ❖ Es costoso.

- ❖ Requiere en ocasiones de entrenamiento para su manejo.
- ❖ No es fácil de transportar.
- ❖ Su instalación requiere de asesoría especializada.
- ❖ Necesita de mantenimiento continuo.
- ❖ Se desajusta fácilmente, por lo cual es preferible que permanezca fijo.

4.9 FORMATOS DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

NOMBRE DEL CURSO O EVENTO: _____ FECHA: _____
N° TOTAL DE PARTICIPANTES: _____ SEDE O UNIDAD: _____
NOMBRE (S) DEL CAPACITADOR (ES): _____

| NO. | NOMBRE DEL PARTICIPANTE | EVALUACIÓN | | * GRADO DE AVANCE |
|-----|-------------------------|-------------|-------|-------------------|
| | | DIAGNÓSTICA | FINAL | |
| | | | | |

* GRADO DE AVANCE: Incremento de calificación entre la evaluación diagnóstica y final.

EVALUACIÓN DEL CURSO O EVENTO

NOMBRE DEL CURSO O EVENTO: _____
 FECHA: _____
 SEDE O UNIDAD: _____
 NUMERO TOTAL DE PARTICIPANTES: _____
 NUMERO TOTAL DE CAPACITADORES: _____

INSTRUCCIONES: Señale con una "X", la casilla que corresponda a la calificación que usted designe para cada enunciado de acuerdo con la siguiente clave: 5= 100%, 4= 75%, 3= 50%, 2= 25%, 1= 0%.

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|
| I. PROGRAMA Y OBJETIVOS | | | | | |
| 1. Se dieron a conocer los objetivos al inicio de las actividades. | | | | | |
| 2. Se indicó el tipo de actividades que se desarrollarían durante el programa. | | | | | |
| 3. El programa se realizó como estaba planeado en la carta descriptiva. | | | | | |
| 4. Se cubrieron los objetivos planeados. | | | | | |
| 5. Los temas expuestos son útiles para el desempeño de sus funciones. | | | | | |
| 6. La secuencia en la presentación de los temas facilitó la comprensión. | | | | | |
| 7. El tiempo asignado para la revisión de los temas fue suficiente. | | | | | |
| II. METODOLOGIA | | | | | |
| 8. Las actividades de enseñanza-aprendizaje fueron adecuadas para lograr los objetivos. | | | | | |
| 9. En función de los objetivos, hubo equilibrio entre las actividades teórico-prácticas. | | | | | |
| 10. De acuerdo a los objetivos, las técnicas didácticas estuvieron bien seleccionadas. | | | | | |
| 11. Los auxiliares didácticos estuvieron seleccionados en función de la información que se pretendía transmitir. | | | | | |
| 12. La cantidad de material bibliográfico fue adecuada al programa y al tiempo. | | | | | |
| 13. La calidad del material bibliográfico fue adecuada para la comprensión y asimilación de los contenidos. | | | | | |
| III. EVALUACIÓN | | | | | |
| 14. La evaluación correspondió a los objetivos planeados. | | | | | |
| 15. Los reactivos utilizados en las evaluaciones fueron planteados claramente. | | | | | |

CONCLUSIONES

Las inferencias derivadas de nuestro trabajo de investigación, son:

- ❖ Al concebir la educación como un proceso permanente de superación del individuo, afirmamos que ésta no es un hecho formativo de una sola etapa del desarrollo humano, sino una dinámica que se inicia con el nacimiento del hombre y concluye hasta su muerte.
- ❖ Siendo la educación un desarrollo incesante, se ha hecho necesario ampliar su concepto, puesto que lejos de considerarla limitada al período de escolaridad, requiere extenderla a todas las dimensiones de la vida humana, sin excluir alguna forma o campo de adquisición de conocimientos y desarrollo de la personalidad del individuo.
- ❖ Los avances científicos y tecnológicos, exigen la creación de alternativas educativas que permitan a las personas acrecentar y adecuar sus capacidades intelectuales, afectivas y psicomotrices, a fin de lograr su propia supervivencia.
- ❖ Educar no sólo es enseñar, es también la preparación integral del individuo.
- ❖ La capacitación responde a la necesidad de proporcionar al hombre los medios adecuados para la formación y actualización de sus conocimientos, habilidades y actitudes, a través de una educación continua en el trabajo.
- ❖ Una de las principales actividades realizadas por el adulto es el trabajo, el cual puede considerarse como una serie de actividades encaminadas a lograr un fin: la producción de bienes o servicios. Para desarrollarlo, el hombre requiere de ciertos conocimientos y habilidades acordes a las funciones del puesto que desempeña o desempeñará, a fin de estar preparado para enfrentar nuevas situaciones de trabajo.

- ❖ En el ámbito laboral, la capacitación busca aplicar el proceso educativo en los niveles de formación e información y dentro de la concepción integral del hombre, tratando siempre de cumplir con su papel.
- ❖ La capacitación no debe considerarse sólo como una función administrativa o como requisito legal, sino también como una función educativa encaminada a la formación, actualización y superación de personal mediante la aplicación de ciertos procedimientos que, conforme a los sistemas de trabajo, conduzcan a lograr los objetivos establecidos en una organización.
- ❖ Dentro de la capacitación, el proceso de enseñanza-aprendizaje se convierte en el resultado de una actividad consciente, requiriendo para su desarrollo de planeación, realización y evaluación.
- ❖ Afirmamos que la capacitación, debe ser concebida como una modalidad educativa organizada que conlleve a subsanar las deficiencias del sistema educativo escolar, lográndose consolidar como un auténtico sistema integral de educación para el trabajo y en el trabajo, que responda a la demanda de mano de obra calificada, propiciada por los cambios y necesidades de vida.
- ❖ La formación laboral es considerada generalmente como parte de un sistema no formal dentro del contexto educativo socialmente reconocido, la capacitación es aceptada como un sistema en sí, debido a que posee elementos interdependientes.
- ❖ La capacitación, como todo sistema educativo precisa analizarse y planearse a nivel estructural y funcional, más aún, recurrir a métodos y procedimientos para determinar carencias, planear, realizar y evaluar las tareas formativas, todo con el propósito de convertir a la capacitación en un quehacer de provecho tanto para el trabajador como para la organización.

- ❖ La capacitación es el medio por el cual se pretende incrementar la productividad, alcanzar la autosuficiencia económica y tecnológica; y contar con recursos humanos preparados para desempeñar cualquier tipo de actividad.
- ❖ En tal sentido, en nuestro trabajo, profundizamos en cuanto a la importancia y necesidad de la capacitación laboral como un derecho de los trabajadores con vistas a desarrollarse óptimamente en la plaza que desempeñan en su colectivo laboral, vinculado ello también a su rendimiento productivo y así al éxito empresarial en este mundo competitivo.
- ❖ El sistema integral de capacitación puede considerarse como una alternativa organizacional, mediante la cual se canalizan objetivos, criterios e intenciones educativas, organizacionales, sociales, culturales y económicas con la finalidad de hacer de ella un mecanismo dinámico e ininterrumpido de relación dialéctica: trabajo-productividad-desarrollo.
- ❖ La necesidad de contar con un sistema integral de capacitación que garantice la consecución de los objetivos organizacionales, permite el fortalecimiento y aumento de los índices de eficiencia y eficacia.
- ❖ La capacitación debe de ser un proceso permanente de enseñanza-aprendizaje que otorgue a los trabajadores la posibilidad de lograr mayor operatividad y precisión en la realización de las tareas asignadas o bien para tener mayor oportunidad de ocupar una vacante o plaza de nueva creación dentro de la organización en la que prestan sus servicios a los patrones, el beneficio de mejorar los niveles de calidad y aprovechamiento de los recursos, incrementando con esto los índices de productividad.
- ❖ Para desarrollar el proceso de la capacitación y lograr la formación integral y coherente del hombre, es imprescindible contar con una organización didáctica, es decir, estar preparado para elaborar y usar sistemas, métodos, instrumentos y

procedimientos para planear, conducir y evaluar eficazmente el aprendizaje de los individuos.

- ❖ Contar con modelos didácticos en el desempeño de la instrucción propicia la sistematización de la enseñanza.
- ❖ Resulta conveniente aplicar un programa que permita el desarrollo lógico y ordenado de los eventos de capacitación, que facilite la sistematización del proceso enseñanza-aprendizaje y, evite la práctica improvisada en la instrucción.
- ❖ La planeación de la enseñanza es un proceso permanente, integrado por planes y programas.
- ❖ Los programas se constituyen como los auxiliares teóricos y organizativos de las actividades de instrucción.
- ❖ El programa de Inducción al Instituto Nacional de Pediatría, además de ser un conjunto completo e integrado de materiales didácticos necesarios para guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje hacia el logro de los objetivos educacionales, es un auxiliar que junto con la preparación científica, técnica y humana del instructor sirve para formar adecuada e integralmente a los individuos.
- ❖ Como se desprende de lo apuntado, es conveniente seleccionar los métodos y técnicas a utilizar durante el desarrollo de las actividades de enseñanza, considerando los intereses o motivos por los cuales el participante adulto siente el deseo de adquirir otros conocimientos y habilidades, esto con el fin de mantener los intereses que orientan y conforman los diversos procesos vitales inherentes a su progreso, mejoramiento económico, posición social, reconocimiento, etc.
- ❖ Comprendida la capacitación como una función importante dentro de los recursos humanos de cualquier organización, resulta primordial, contar con eficaces elementos técnicos que faciliten la labor del instructor al momento de ejecutar las tareas de enseñanza. Por ello, el instructor, además de saber manejar

correctamente las técnicas didácticas, debe tener conocimiento de los recursos materiales, humanos y financieros con que cuenta la organización en donde se desarrollará el evento; esto es importante, porque con el conocimiento de dichos elementos se facilita la elección de las técnicas, que por su costo y características se adaptan a las condiciones y peculiaridades del programa, y del contexto que lo rodea.

- ❖ Por tanto, las técnicas instruccionales y grupales, son el instrumento de comunicación que guían la tarea del instructor, durante las actividades de enseñanza-aprendizaje hacia el logro de los objetivos de un programa educativo específico. Generalmente, la importancia de las técnicas radica en propiciar la rápida obtención de objetivos, facilitando con ello, la formación de actividades de cooperación y responsabilidad entre el instructor y los participantes.
- ❖ Las técnicas grupales permiten a los miembros del grupo participar conscientemente y de forma significativa durante el proceso de aprendizaje; su eje principal es el grupo mismo, como medio de aprendizaje.
- ❖ Los recursos didácticos son los instrumentos necesarios para la ejecución de las actividades de enseñanza-aprendizaje y, en última instancia lograr los objetivos.
- ❖ La importancia de los materiales didácticos radica en su correcta selección, puesto que en su combinación con la técnicas instruccionales y grupales, ayudan a:
 1. Manejar varios temas en menos tiempo;
 2. Facilitar la percepción y comprensión de hechos y conceptos;
 3. Propiciar formas de actuar y de pensar en el capacitando;
 4. Concretar e ilustrar lo que se esta exponiendo;
 5. Motivar a los participantes; y
 6. Estimular el interés del capacitando.

- ❖ Para finalizar, el pedagogo debe participar en las empresas o instituciones como especialista en el campo de la capacitación, promoviendo la adquisición intelectual y práctica del trabajador de los bienes culturales que lo rodean; es decir, los aspectos técnicos, científicos y humanísticos; así como también de los dispositivos, herramientas y las técnicas para usarse de acuerdo a su puesto de trabajo.
- ❖ La formación académica y profesional del pedagogo permite que este pueda participar en la empresa, atendiendo con una formación y sentido científico y técnico los problemas educativos que cualquier organización demande; ya que puede ofrecer alternativas conceptuales y metodológicas para planear, implantar y valorar acciones de capacitación y adiestramiento en términos de productividad y rentabilidad, así como participar interdisciplinariamente en el reclutamiento, selección, evaluación, en la elaboración de programas motivacionales y de desarrollo de personal, etc.
- ❖ El pedagogo no sólo debe buscar en la empresa que la gente aprenda nuevos conocimientos y técnicas para el eficaz desempeño del trabajo, debe buscar además con especial interés, que el personal tenga desarrollo individual y social, independencia, realización y la satisfacción permanente, que en última instancia, todo esto forma parte de un programa.
- ❖ En síntesis, la historia nos señala el desarrollo que la capacitación y el adiestramiento han seguido hasta convertirse en una normatividad y por lo tanto en un derecho. Siempre aunado a la idea de productividad y calidad.

ANEXOS.

1. Artículo 153. Capítulo III-Bis. Ley Federal del Trabajo.
2. Logotipos del Instituto Nacional de Pediatría.
3. Organigrama del Instituto Nacional de Pediatría.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO III BIS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

- Fracción XIII. “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores Capacitación o Adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.
- Fracción XXXI. “Es de competencia exclusiva de las Autoridades Federales la aplicación de las disposiciones del trabajo; entre otras, la relativa a la obligación de los patrones a impartir Capacitación y Adiestramiento y que para ello contará con el auxilio de las Estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local”.

La Ley Reglamentaria, es decir la Ley Federal del Trabajo, la que en lo sucesivo se denominará la Ley, define lo siguiente:

- Art. 3. “Es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”.
- Art. 7. “El patrón y sus trabajadores extranjeros tienen la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate”.
- Art. 25. Frac. VIII. En el documento en el que se establecen las condiciones de trabajo debe estipularse que el trabajador será capacitado o adiestrado de conformidad con los planes y programas que, con base en lo dispuesto por la Ley, se realicen en las empresas.
- Art. 132. Frac. XI y XXVIII. El patrón tiene entre sus obligaciones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.
- Art. 153-A. El trabajador tiene el derecho a recibir capacitación o adiestramiento en su trabajo, a fin de que esté en posibilidades de elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas que, elaborados en común acuerdo entre el patrón y sindicato o sus trabajadores, sean aprobados por la S.T.P.S.
- Art. 153-B. Dicha capacitación podrá impartirse dentro o fuera de la empresa con instructores internos o externos, o a través de instituciones especializadas, con cargo exclusivamente al presupuesto de las empresas.
- Art. 153-C. Estas instituciones deberán estar autorizadas y registradas por la S.T.P.S.

- Art. 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, podrán elaborarse para cada establecimiento (empresa), o en conjunto para varios de ellos que constituyan una rama industrial o actividad determinada.
- Art. 153-E. La capacitación deberá impartirse dentro de la jornada normal de trabajo, excepto si por la naturaleza del trabajo se convenga entre patrón y trabajadores la conveniencia de otra manera, o bien que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe.
- Art. 153-F. El objeto de la capacitación es actualizar o perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y proporcionarle la información sobre las nuevas tecnologías que se requieran. Asimismo para prepararlo para una vacante o puesto de nueva creación, se deben prevenir accidentes de trabajo, aumentar su productividad y, en general, mejorar sus aptitudes para el trabajo.
- Art. 153-G. Un trabajador de nuevo ingreso que requiera y reciba capacitación para el empleo que vaya a desempeñar, presentará sus servicios en las mismas condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o en lo que se establezca en los contactos colectivos.
- Art. 153-H. Los trabajadores están igualmente obligados a capacitarse, asistiendo con puntualidad a los cursos y demás actividades relacionadas, así como a atender las indicaciones de los instructores y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud requeridos.
- Art. 153-I. Afín de estar en posibilidades de elaborar los planes y programas de capacitación respectivos, en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón cuya función será vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación. Así como sugerir las medidas tendientes a perfeccionarla de conformidad con las necesidades de los trabajadores y empresas.
- Art. 153-J. Las autoridades laborales cuidarán de la integración y funcionamiento oportuno de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y vigilarán el cumplimiento de esta obligación patronal.
- Art. 153-K. La S.T.P.S. podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres de la misma rama industrial o actividad, a que se integren en Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, como órganos auxiliares en la propia Secretaría, cuya función será:
 - ❖ Participar en la determinación de requerimientos de capacitación y adiestramiento.

- ❖ Colaborar en la elaboración de un Catálogo Nacional de Ocupaciones.
 - ❖ Intervenir en estudios sobre las características de maquinaria y equipo existente.
 - ❖ Proponer sistema de capacitación y adiestramiento.
 - ❖ Formular recomendaciones para la elaboración de planes y programas.
 - ❖ Elevar sus repercusiones en la productividad.
 - ❖ Gestionar el registro de las constancias de conocimientos o habilidades de los trabajadores que se haya capacitado.
- Art. 153-L. Compete a la S.T.P.S., fijar las bases para determinar la forma en que debe asignarse a los miembros de estos Comités Nacionales y sobre su organización y funcionamiento.
 - Art. 153-M. Debe consignarse en los contratos colectivos la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, y podrán contener el procedimiento conforme al cual se llevará a cabo la capacitación del personal que pretenda ingresar a laborar en la empresa.
 - Art. 153-N. Los planes y programas deben presentarse para su aprobación ante la S.T.P.S. o, en su caso, las modificaciones de los ya aprobados, dentro de los quince días siguientes a la celebración o a la revisión o prórroga del contrato colectivo de cada empresa.
 - Art. 153-O. Aquellas empresas en que no exista contrato colectivo deberán solicitar dentro de los primeros sesenta días de los años impares, la aprobación de sus planes y programas que en conjunto con los trabajadores hayan decidido llevar a cabo. Igualmente, deberán informar de la integración y bases de funcionamiento de sus Comisiones Mixtas.
 - Art. 153-P. Para poder registrarse como instructor o institución capacitadora ante la S.T.P.S., se deberá comprobar la preparación profesional necesaria, acreditar y tener los conocimientos suficientes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama o actividad industrial en donde pretendan impartir capacitación y no estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

Este registro puede ser revocado si se contravienen las disposiciones de la ley. En su caso, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

- Art. 153-Q. Los planes y programas deberán comprender un período máximo de cuatro años, estar dirigidos a todos los puestos y niveles existentes, definir las etapas en que se llevarán a cabo, el procedimiento de selección del orden

en que serán capacitados los trabajadores, los instructores o instituciones que se encargarán de impartir la capacitación y su número de registro en la S.T.P.S.

- Art. 153-R. La S.T.P.S. aprobará o dispondrá que se hagan las modificaciones pertinentes a los planes y programas dentro de los 60 días hábiles siguientes a su presentación. Aquellos que no sean objetados por la autoridad laboral en el término citado, se consideran aprobados.
- Art. 153-S. Aquellas empresas que no den cumplimiento a la presentación de sus planes y programas dentro del término citado o que no los lleven a cabo serán sancionadas.
- Art. 153-T. Los trabajadores que sean aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento, tendrán derecho a que la entidad instructora le expidan constancias que, validen conocimientos en la Comisión Mixta respectiva, se envíen a la S.T.P.S., a través del Comité Nacional, o a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que los registre y considere al formular el patrón de trabajadores capacitados.
- Art. 153-U. Sí un trabajador considera que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto y por ello se niega a capacitarse, deberá acreditar documentalmente dicha capacitación o presentar y aprobar ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señala la S.T.P.S., ante lo cual el capacitador expedirá la constancia de habilidades laborales correspondiente.
- Art. 153-V. Esta constancia es el documento mediante el cual él trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas enviarán a la S.T.P.S. para su registro y control las listas de constancias que se hayan expedido a sus trabajadores, las cuales servirán para los casos de ascenso dentro de la empresa. Sí existen varios niveles con relación al puesto, la Comisión Mixta practicará un examen para determinar el nivel de aptitud del trabajador.
- Art. 153-W. También los certificados, diplomas, o grados que expidan las instituciones públicas o privadas con reconocimiento oficial de estudios, serán inscritos en los registros de trabajadores capacitados cuando el puesto o categoría correspondiente figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sea similar a los incluidos en él.
- Art. 153-X. Las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitar se podrán ejercitar ante la junta de: Conciliación y Arbitraje como derecho tanto patronal como de los trabajadores.

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador de la categoría inmediata

inferior del oficio o profesión, si se ha capacitado a todos, se ascenderá al más apto y que tenga mayor antigüedad, y se preferirá al que tenga a su cargo una familia. Si existe igualdad entre oficios se aplicará un examen, y el que muestre mayores aptitudes obtendrá el puesto.

- Art. 159. Si no se ha capacitado a todos los trabajadores, el ascenso corresponderá al de mayor antigüedad y en igualdad al que tenga a su cargo a una familia.
- Art. 180. La obligación de proporcionar capacitación se extiende a los trabajadores menores de 16 años.
- Art. 391. Los contratos colectivos de trabajo deberán contener disposiciones relativas a la capacitación de los trabajadores y a la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas.
- Art. 412. . Asimismo en el contrato- Ley deberán establecerse las reglas para la formulación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de la rama industrial de que se trate.
- Art. 523. La aplicación de las normas de trabajo relativas competen al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- Art. 526. La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los patrones en materia educativa compete tanto a la Secretaría de Educación Pública, como a la S.T.P.S., que en conjunto se encargan de la capacitación y adiestramiento para los trabajadores.
- Art. 527. También corresponde a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo, en lo que se relacione con la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento.
- Art. 527-A. Dichas autoridades podrán auxiliarse de las autoridades locales cuando las empresas o establecimientos estén sujetos a la jurisdicción de éstas.
- Art. 529. De conformidad con lo anterior, las autoridades de las entidades federativas, deberán:
 - ❖ Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal correspondientes la información que se requiera.
 - ❖ Participar en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento de que se trate.
 - ❖ Reportar a la S.T.P.S las violaciones que cometan los patrones en la materia de que se trata.

- ❖ Intervenir en las medidas que se adopten para sancionar las violaciones y corregir irregularidades.
- ❖ Cuadyuvar con los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- ❖ Auxiliar en la realización de los trámites relativos a las constancias de habilidades laborales.
- ❖ Participar en aquellas que les soliciten las autoridades federales.

Los objetivos del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento son:

- Art. 537. Organizar promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y registrar las constancias de habilidades laborales.
- Art. 538. Este servicio estará a cargo de la S.T.P.S por conducto de las unidades administrativas correspondientes.

En consecuencia, la S.T.P.S tendrá las siguientes atribuciones en materia de capacitación y adiestramiento.

- ❖ Cuidar la oportunidad constitucional y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- ❖ Estudiar y en su caso sugerir la expedición de convocatorias para formar los comités nacionales de capacitación y adiestramiento y fijar las bases para la integración y funcionamiento de los mismos.
- ❖ Estudiar o sugerir la expedición de criterios generales para la elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento, con la opinión de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- ❖ Autorizar y registrar a las instituciones o particulares que deseen impartir capacitación y adiestramiento, supervisar su correcto desempeño y en su caso revocar la autorización y cancelar su registro.
- ❖ Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por el incumplimiento de las obligaciones en esta materia.
- ❖ Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales de capacitación y adiestramiento a los cuales pueden adherirse los empresarios.
- ❖ Coordinarse con la S.E.P. para implantar planes y programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo y expedir certificados conforme a lo dispuesto a la Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones de vigor.

- ❖ Registrar las constancias de habilidades laborales.
- ❖ En general, realizar todas las demás actividades que las leyes y reglamento le confieren en esta materia.

Para el caso de las empresas o establecimientos que pertenezcan a Jurisdicción Federal de la S.T.P.S. estará asesorada por un Consejo Consultivo integrado por cinco miembros representantes del sector público, e igual número representativo de las organizaciones de trabajadores y de patrones, con sus respectivos suplentes.

- Art. 539-A. La designación de los representantes de las organizaciones obreras y patronales se hará de conformidad con las bases que expida la S.T.P.S. Dicho consejo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y designará al funcionario que considere conveniente como secretario del mismo. Su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida dicho consejo.

Las empresas sujetas a jurisdicción local se asesorarán del Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, que estará presidido por:

- ❖ El gobernador de la entidad federativa que corresponda.
 - ❖ Un representante de la S.T.P.S., que fungirá como Secretario.
 - ❖ Un representante de la S.E.P.
 - ❖ Un representante del I.M.S.S.
 - ❖ Tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores.
 - ❖ Tres representantes de las organizaciones patronales.
- Art. 539-B. La S.T.P.S. y el Gobernador de la Entidad, expedirán conjuntamente las bases para la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones y formularán las invitaciones requeridas. Dichos consejos funcionarán de conformidad con el reglamento que ellos mismos expidan.
 - Art. 539-C. La S.T.P.S. se auxiliará de las autoridades laborales estatales para el desempeño de sus funciones.
 - Art. 699. Las controversias que surjan en materia especial de capacitación y adiestramiento serán competencias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con su jurisdicción. Para ello la junta local, al admitir la demanda, enviará una copia a la Junta Federal para su resolución, exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento.
 - Art. 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones de la Ley, independientemente de la responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones. Las sanciones pecuniarias tomarán como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo vigente en el momento y lugar en que se da la violación.

- Art. 994. El momento de las sanciones pecuniarias por incumplimiento de las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento será de quince a trescientas quince veces el salario mínimo general y se duplicará en el caso que la irregularidad no se corrija en el plazo concedido para ello.
- Art. 40. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal decreta el 29 de diciembre de 1976, la responsabilidad de la S.T.P.S., que en coordinación con la S.E.P., promoverán el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo, esto se logrará a partir de la realización de investigaciones, para prestar asesoría e impartir cursos de capacitación que incrementen la productividad en el trabajo, requerida por los sectores productivos del país.

En la siguiente sección, se mencionan los artículos de la Ley Federal del Trabajo; en materia de Capacitación y Adiestramiento; derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

- Art. 153-B. Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- Art. 153-D. La capacitación se impartirá durante la jornada de trabajo.
- Art. 153-I. Participar en la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- Art. 153-N. Presentar los planes y programas de capacitación ante la S.T.P.S. para su aprobación así como para informar el avance de los mismos.
- Art. 153-Q. Aplicar inmediatamente los planes.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

- Art. 153-A. Recibir capacitación y adiestramiento.
- Art. 153-H:
 - ❖ Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento;
 - ❖ Atender instrucciones; y
 - ❖ Presentar exámenes de conocimiento.
- Art. 153-L. Formar parte de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- Art. 153-T. Recibir constancias de habilidades laborales previa mente requisada y registrada ante la S.T.P.S.

OBJETO DE LA CAPACITACIÓN.

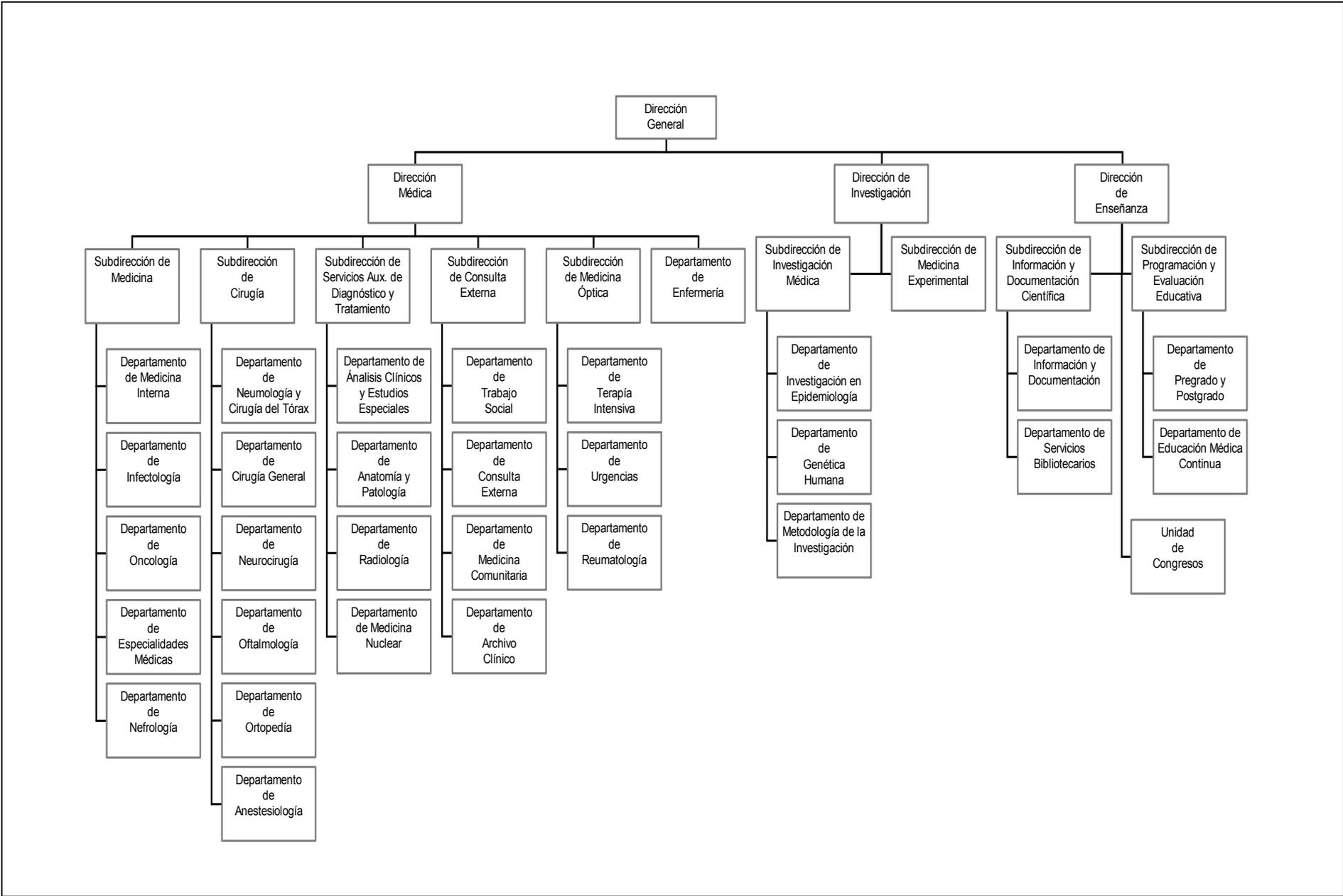
- Art. 153-A. Elevar el nivel de vida y la productividad.

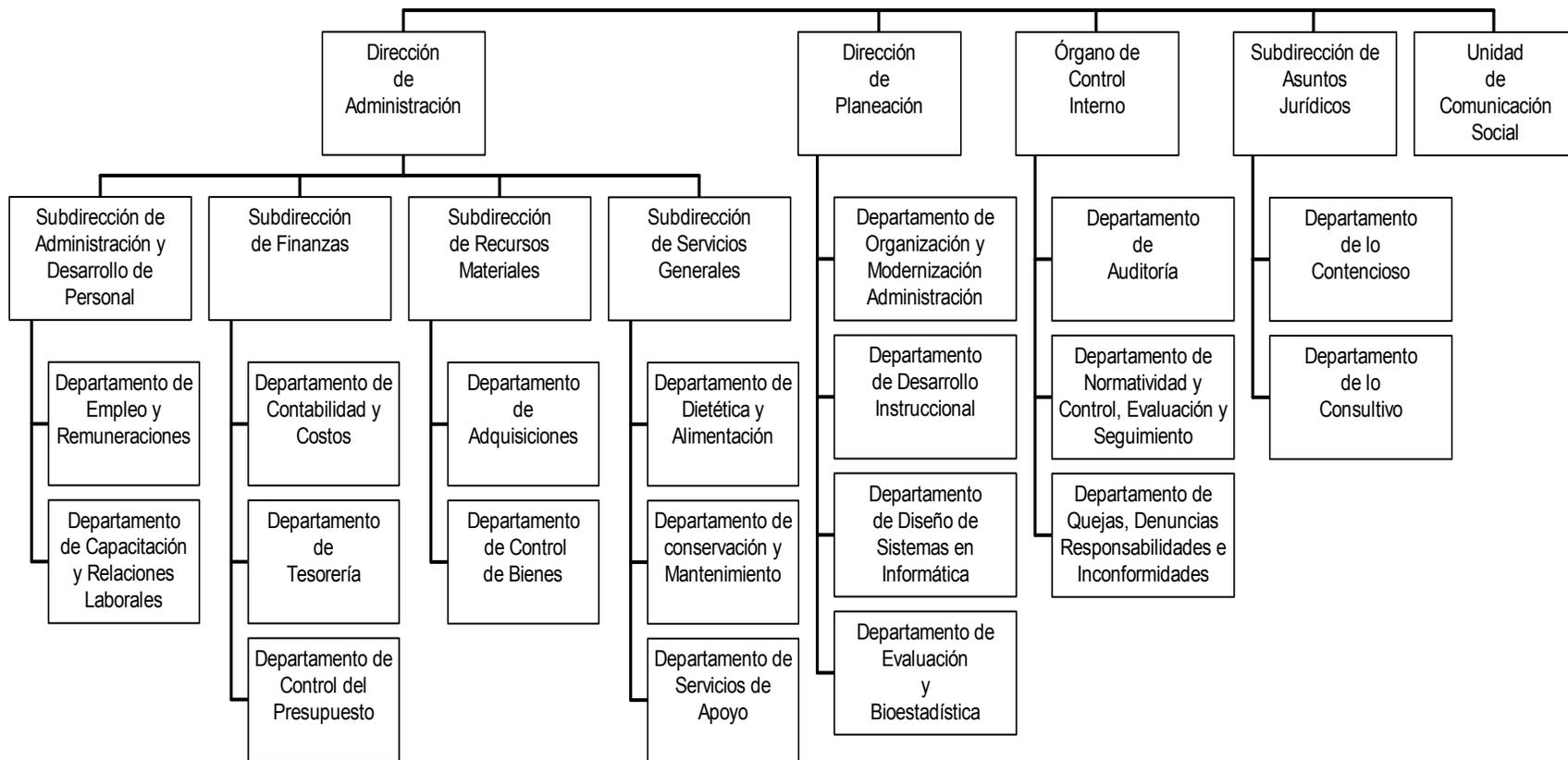
- Art. 153-F. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- ❖ Preparar al trabajador para ocupar una nueva vacante o puesto de nueva creación.
- ❖ Incrementar la productividad y en general mejorar la aptitudes del trabajador.
Reglamento.



LOGOTIPOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA





BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Alger, L. **Historia Gráfica de la IMAN: Antecedentes**. México: SSA, 1984.
- ❖ Alf, I y Ganuza, J. L. **Internet en la Educación**; Madrid: Anaya Multimedia, 1996.
- ❖ Álvarez, Manuel, et. al. **Manual para elaborar programas de adiestramiento**. Servicio Nacional Armo, México, 1978.
- ❖ Arauje Oliveira, J. Batista. **Tecnología Educacional y Teorías de Instrucción**; Paidós, Argentina, 1987.
- ❖ Arias Galicia, Fernando. **Administración de Recursos Humanos**; Trillas, México, 1991.
- ❖ Arnaz, José Antonio. **La Planeación Curricular**. México, Trillas, 1981.
- ❖ Ausubel, David. **Educational Psychology: A cognitive view**; New York: Grune y Stratton, 1968.
- ❖ Ausubel, Novak y Hanesian. **Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo**; Editorial Trillas, México, 1983.
- ❖ Baquero, Ricardo. Et. al. **Debates Constructivistas: Psicología Cognitiva y Educación**. Buenos Aires, Aique, 1998.
- ❖ Berger, P. y T. Luckman. **La Construcción Social de la Realidad**; Paidós, Argentina, 1991.
- ❖ Brunner, Jerome S. **The act of discovery**; En Harward Educational Review, nº 31.
- ❖ Cabero Almenara, J. **Tecnología Educativa: Utilización Didáctica del Vídeo**; Barcelona: PPU, 1998.
- ❖ Carranza Peña, Ma. Guadalupe. **“La Formación del pedagogo, una encrucijada de saberes”**. EN: **MEMORIAS, JORNADAS PEDAGÓGICAS DE OTOÑO**; México: UPN, 1998.
- ❖ Castorina, José Antonio. **Piaget en la Educación: Debate en torno de sus aportaciones**. Buenos Aires, Paidós, 1998.
- ❖ Cebrian De La Serna, M. et. al. **Recursos Tecnológicos para la Creación de Materiales Educativos**, EDUTEC-97, Ed. Málaga, 1998.
- ❖ Coll, Cesar S. **Psicología Genética y Aprendizajes Escolares**; Siglo XXI, México, 1986.

- ❖ Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral; **CONOCER**, número 32, México, 1995.
- ❖ De Pablos, J. **Tecnología y Educación: Una aproximación sociocultural**; Barcelona: CEDECS, 1996.
- ❖ **Diccionario Academia Enciclopédico**; México: Fernández Editores, 1994.
- ❖ Dillman, Caroline, M. **Cómo redactar objetivos de instrucción**. México: Trillas, 1973.
- ❖ EDUTEC' 97, <http://www.ieev.uma.es/edutec97/edu97por.htm>
- ❖ Fermoso Estébanez, Paciano. **Teoría de la Educación**. México, Trillas, 1981.
- ❖ Fraisse, Paul y Piaget Jean. **Aprendizaje y Memoria**. Buenos Aires, Paidós, 1973.
- ❖ Freire, Paulo. **La pedagogía del oprimido**; Siglo XXI, México, 1973.
- ❖ Fritzen, Silvino José. **70 Ejercicios Prácticos de Dinámica de Grupo**. España, Sal Terrae, 1988.
- ❖ Gagné M.; Robert. Investigación histórico pedagógica en **PRENSA**, Vol. 8, número 32, Argentina, 1987.
- ❖ Gallego, D. Y Alonso, C. **Integración Curricular de los Recursos Tecnológicos**; Barcelona: Oikos-tau, 1996.
- ❖ Gallego, M. J. **La Tecnología Educativa en Acción**; España: Force, 1997.
- ❖ García, L. **Educación a Distancia Hoy**; Madrid: UNED, 1995.
- ❖ Glazman, R. e Ibarrola, María. **Diseño de planes y estudios**. México: UNAM, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE), 1978.
- ❖ Guzmán, Jesús C. y Gerardo Hernández Rojas. **Implicaciones Educativas en Seis Teorías Psicológicas**; División de Estudios Profesionales, Facultad de Psicología, UNAM, México, 1993.
- ❖ Haddad Slim, Mario. **Psicología y Aprendizaje**; Mc Graw-Hill, México, 1994.
- ❖ Hidalgo Guzmán, Juan Luis. **Aprendizaje Operatorio**; Casa de la Cultura del Maestro Mexicano; México, 1992.
- ❖ Hilgard, Ernest R. Y Gordon H. Bower. **Teorías del Aprendizaje**. México, Trillas, 1983.

- ❖ Instituto Nacional de Pediatría. **Manual de Procedimientos**. México: INP-Subdirección General de Administración, 1992.
- ❖ Instituto Nacional de Pediatría. **Manual para prevenir y disminuir riesgos de trabajo**. México: INP-SSA, 1999.
- ❖ Isambert, Viviane, et. al. **Tratado de Ciencias Pedagógicas**; Paidós, Barcelona, 1996.
- ❖ Kelly A, William. **El Proceso de Aprendizaje**; Mc Graw-Hill, EE.UU. 1998.
- ❖ Lewin, Kurt. **La Teoría en las Ciencias Sociales**; Harper and Row, EE.UU., 1989.
- ❖ Ludojosky, Roque Luis. **Andragogía: Educación del Adulto**; Ed. Guadalupe, Buenos Aires, 1986.
- ❖ Medrano Basanta, J. **Nuevas Tecnologías en la Formación**; Madrid: Ediciones de la Universidad Complutense, 1993.
- ❖ Morán Oviedo, Porfirio. **Fundamentos de la Didáctica: Instrumentación Didáctica**; Gernika, 1986.
- ❖ Nassif, Ricardo. **(Autoeducación) Pedagogía General**; Editorial Kapelusz. México, 1984.
- ❖ Nassif, Ricardo. **Pedagogía General**; Kapelusz, Argentina, 1996.
- ❖ Nisbet, J.D. **Métodos de Investigación Educativa**; en **PRENSA**, Vol. 12, número 64, España, 1993.
- ❖ Osorio, Guillermina. **Técnicas del Aprendizaje**; FCE, México, 1997.
- ❖ Palacios, Jesús. **La Cuestión Escolar: Críticas y Alternativas**. México, Laia, 1999.
- ❖ Patiño Gil, Humberto. **Leyes Eternas de la Calidad**. México, Didesa, 1993.
- ❖ **Pedagogía para el Adiestramiento**; Vol. II, número 22, México, 1986.
- ❖ Pérez Gómez, Angel y Almaraz Julián. **Lecturas de Aprendizaje y Enseñanza**. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1995.
- ❖ Piaget, Jean. **Origins of intelligence in children**; New York: Norton, 1963.
- ❖ Pinto Villatoro, Roberto. **Proceso de Capacitación**; Diana, México, 1994.
- ❖ R. Gibb, Jack. **Manual de Dinámica de Grupos**. Argentina, Lumen-Humanitas, 1996.

- ❖ Ramírez Apáez, Marissa. **Formación de Instructores**. México: Adanext, 1999.
- ❖ **Reglamento de Capacitación de la Secretaría de Salud**, México: SSA, 1999.
- ❖ Rodríguez Estrada, Mauro, et. al. **Administración de la Capacitación**. México: McGraw-Hill, 1991.
- ❖ Sawin, E. I. **Técnicas Básicas de Evaluación**. Ed. Magisterio Español, Madrid, 1989.
- ❖ Schmelkes, Sylvia. **“Educación, trabajo y producción”**. **EN: Comentario a la ponencia de Jesús Obregozo**; México: IPN, 1996.
- ❖ Secretaría de Salud. **Antecedentes de SSA**; México: SSA, 1999.
- ❖ Siliceo, Alfonso. **Capacitación y Desarrollo de Personal**. México: Limusa, 2000.
- ❖ Solé, F. y Mirabet, M. **Guía para la Formación en la Empresa**; Madrid: Civitas, 1997.
- ❖ Taba, Hilda. **Elaboración del Currículo**. Buenos Aires, Troquel, 1976.
- ❖ Tennant, Mark. **Adulthood and Learning**; Barcelona: Roure, 1991.
- ❖ Universidad Pedagógica Nacional. **Teorías del Aprendizaje**; UPN-SEP; México, 1987.
- ❖ Villaseñor, G. **La Tecnología en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje**; México: Trillas, 1998.
- ❖ Wolman, Benjamín B. **Diccionario de Ciencias de la Conducta**; Trillas, México, 1994.