

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE POSGRADO  
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Propuesta formativa basada en competencias para la  
Licenciatura en Pedagogía, campo docencia-capacitación de la  
Universidad Pedagógica Nacional, plantel Ajusco.

Que para obtener el Grado de Maestra en Pedagogía presenta:

**Marissa Ramírez Apáez**

**Asesora Mtra. Martha Altamirano Rodríguez.**

Febrero 2004

## INDICE

|   |            |
|---|------------|
| <b>Introducción</b>   |            |
| <b>I Educación basada en competencias</b>   | <b>1</b>   |
| 1.1 Concepción de Competencia   | 3          |
| 1.2 Educación basada en Competencias en el <i>Ámbito Internacional</i> .                          | 7          |
| 1.2.1 Australia.  | 7          |
| 1.2.2 Nueva Zelandia.   | 10         |
| 1.2.3 Estados Unidos.   | 11         |
| 1.2.4 Canadá.   | 13         |
| 1.2.5 Gran Bretaña.   | 17         |
| 1.2.6 Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OCDE).                             | 19         |
| 1.2.7 México.   | 21         |
| 1.2.8 Consideraciones   | 25         |
| 1.3 Concepción educativa de la propuesta.   | 27         |
| <b>II Concepción de capacitación</b>  | <b>33</b>  |
| 2.1 Conceptuación de la capacitación.   | 35         |
| 2.1.1 Educación de Adultos en el contexto actual.   | 35         |
| 2.1.2 La capacitación hoy.  | 41         |
| <b>III La Formación Terminal del Pedagogo en la UPN. Presentación del caso:</b>                   |            |
| <b>Campo capacitación</b>   | <b>48</b>  |
| 3.1 La Universidad como Organización Compleja.  | 50         |
| 3.2 La Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Pedagógica Nacional.                           | 55         |
| 3.3 Líneas de Formación.  | 56         |
| 3.3.1 Docencia.   | 56         |
| 3.3.2 Currículo   | 57         |
| 3.3.3 Comunicación.   | 58         |
| 3.3.4 Proyectos Educativos.   | 59         |
| 3.3.5 Orientación Educativa.  | 60         |
| 3.4 Caso campo de capacitación  | 61         |
| 3.4.1 Antecedentes del campo  | 61         |
| 3.4.2 Consideraciones para abrir el Campo de Capacitación   | 63         |
| <b>IV Propuesta formativa para la Licenciatura en Pedagogía tercera fase, campo capacitación.</b> | <b>69</b>  |
| 4.1 Criterios para el diseño curricular   | 70         |
| 4.2 Diseño de la propuesta formativa  | 78         |
| <b>Conclusiones</b>   | <b>131</b> |
| <b>Bibliografía</b>   | <b>136</b> |

## INDICE DE CUADROS Y TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Características de la educación basada en competencias en Australia                  | 8  |
| Descripción de competencias clave en Australia                                       | 9  |
| Niveles de competencia clave en Australia.   | 10 |
| Habilidades esenciales en Nueva Zelandia   | 11 |
| Competencias y habilidades de base en Estados Unidos                                 | 12 |
| Habilidades básicas en Canadá.   | 14 |
| Habilidades personales en Canadá.  | 15 |
| Habilidades académicas en Canadá.  | 16 |
| Habilidades centrales en Gran Bretaña.   | 18 |
| Inclusión de diversos países en la encuesta internacional de alfabetismo de adultos. | 20 |
| Estudio de Análisis ocupacional en México.   | 23 |
| Población económicamente activa, censo 1995.   | 38 |
| Situación escolar de la PEA, censo 1995.   | 40 |
| Asignaturas para la primera y segunda generación del campo capacitación.             | 66 |

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, derivado de una exhaustiva investigación de carácter teórico-documental, se desarrolla una propuesta curricular para la Licenciatura en Pedagogía, específicamente, para la Tercera Fase, encargada de ofrecer una formación a los alumnos que cursan el último año escolar, en un área particular del quehacer pedagógico, que en este caso concreto hace referencia al área de capacitación.

Resulta importante mencionar, además, que la propuesta que aquí se presenta es resultado en primer lugar de la experiencia de 12 años de trabajo en el área de capacitación para diferentes sectores productivos (que van desde la iniciativa privada hasta el sector público; el sector servicio, comercio y el productivo). En segundo lugar de la experiencia adquirida en las dos generaciones en las que se abrió el campo de capacitación, mediante las cuales se pudo hacer una reflexión de los aciertos y los errores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Y, en tercer lugar, de la experiencia que en el diseño de la Licenciatura en Educación de Adultos permitió identificar la necesidad de pensar la práctica educativa desde nuevos paradigmas pedagógicos, que le permitieran, por un lado al alumno, realizar aprendizajes significativos en los que involucraran un saber hacer y la reflexión de cómo utilizar los conocimientos adquiridos en la escuela en diferentes circunstancias. Pero por otro lado, que le permitieran al docente hablar de enseñanza significativa, toda vez que redimensiona su labor de legitimador de conocimientos en los alumnos, y busca y abre nuevos canales de comunicación y conocimiento para los alumnos en espacios no necesariamente escolares.

Así, con el propósito de plantear directrices que guiaran el trabajo de investigación, se formularon las siguientes preguntas, mismas que posteriormente dieron pauta a la estructuración de este documento:

- ❖ ¿Qué experiencias educativas desde el enfoque por competencias, en el contexto internacional, han sido exitosas?
- ❖ ¿Cuál es la conceptualización que de competencias se tiene en el contexto educativo desde un marco internacional?
- ❖ ¿Cómo ha retomado México, el enfoque por competencias en los ámbitos productivo y educativo?
- ❖ ¿Es posible redimensionar la práctica docente desde el enfoque educativo por competencias?
- ❖ ¿Cuáles son las condiciones y características de la capacitación en México en el contexto actual?
- ❖ Entender a la capacitación como campo de la educación de adultos, ¿podría favorecer una modificación en la cultura de la capacitación?
- ❖ ¿Cuál es el papel que han jugado las instituciones de educación superior en el desempeño profesional de sus egresados?
- ❖ ¿Cuál es la formación terminal para el pedagogo que se ofrece en la Universidad Pedagógica Nacional?
- ❖ ¿Qué necesitaría conocer el estudiante de pedagogía para poder intervenir como profesional en el campo de la capacitación?
- ❖ ¿Qué aspectos se deben considerar para hacer un diseño curricular para la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía, campo capacitación, desde el enfoque por competencias?

De tal forma, para la estructuración de este trabajo, se tomó en cuenta el análisis de la información recabada a través de la investigación documental, considerando para el diseño del currículo los principales postulados educativos que subyacen en el paradigma de la Educación Basada en Competencias (EBC), entendiendo a ésta como una posibilidad de cuestionar en primer lugar cuál ha sido hasta ahora el papel que han jugado las instituciones de educación superior y cómo es que los alumnos egresados de dichos planteles hacen la vinculación de los contenidos ahí vistos, con lo que el mercado laboral demanda de los pedagogos que se incorporan, en este caso al área de la capacitación.

Asimismo, debido a que se considera que es desde instituciones que puedan tener una ingerencia social y educativa más amplia, como lo es la Universidad Pedagógica Nacional, que se puede ofrecer realmente un cambio en las prácticas docentes, en la cultura de la capacitación, y en las concepciones mismas del quehacer pedagógico en el ámbito de la capacitación; se ofrece en esta propuesta una concepción de la capacitación que rompe con la tendencia principalmente técnica y recupera en la práctica de ésta, la integración de diversas áreas (administrativa, técnica y de desarrollo humano) a fin de ofrecer mayores ventajas no sólo para la unidad productiva en la que se desarrollan los procesos de capacitación, sino principalmente para cada uno de los trabajadores que participan en dichos procesos.

De esta forma, la EBC y la capacitación sirven de base para hacer una nueva propuesta educativa que retoma en primer lugar la experiencia de los estudiantes y les ofrece a éstos referentes vivenciales en dónde reconocen los conocimientos adquiridos y la forma en la que llegaron a dicha construcción.

Dicha concepción educativa pone el acento en el aprendizaje (sin olvidar por ello la importancia de la enseñanza y del papel del docente como facilitador de experiencias de aprendizaje dentro y fuera de los límites escolares). Por esto se pretende propiciar que los alumnos de séptimo y octavo semestre de la Licenciatura en Pedagogía que cursen el campo de capacitación, desarrollen estrategias de aprendizaje en coordinación con el docente, teniendo en cuenta las características de cada situación concreta de enseñanza-aprendizaje (los propósitos y objetivos de cada asignatura: desde las prácticas profesionales, contenidos y la elaboración del trabajo recepcional); pero siempre teniendo claro que los alumnos son capaces de emplear una estrategia de aprendizaje cuando son capaces de ajustar lo que piensan y lo que hacen a las exigencias de una actividad o tarea encomendada.

Por ello, en los contenidos, estrategias didácticas (propuestas de situaciones de aprendizaje) y formas de concebir el proceso evaluador de las diferentes asignaturas que integran la propuesta formativa de los dos últimos semestres de la Licenciatura en el campo de capacitación, se plantean dos preguntas clave de forma implícita: ¿Para qué resulta útil -para los alumnos- lo que se va a realizar?, y ¿Cuáles son los conocimientos previos con los que cuentan los alumnos para poder entrar a nuevas estrategias de aprendizaje y contenidos?

Así, al estar trabajando el currículo desde la EBC se consideró importante retomar las Normas Técnicas de Competencia Laboral referentes a la Administración de la Capacitación y a la Impartición de la Capacitación, toda vez que se está haciendo alusión a competencias que se quiere que los alumnos desarrollen para diferentes ámbitos de su vida, pero principalmente, al ser esta una institución de educación superior, al ámbito laboral.

De esta forma, el trabajo que aquí se presenta está estructurado de la siguiente forma: En el primer apartado se ofrece un panorama general de las competencias laborales en el contexto internacional a fin de que permitan al lector tener claridad de la concepción de competencias y de educación que subyacen en la propuesta formativa que se trabaja en este documento.

En el segundo capítulo, se revisa la concepción de capacitación bajo la cual se hace la propuesta curricular, para lo que se hace necesario ofrecer en primer lugar, una descripción y perspectiva de la situación actual de la capacitación así como la importancia de concebir a ésta como campo de intervención importante de la educación de adultos.

Un aspecto que también se consideró importante en el presente trabajo, y que estructura el tercer capítulo de este documento, es la concepción de Universidad Pedagógica como Organización Compleja, el análisis de la formación terminal del pedagogo en esta institución educativa y una breve síntesis de las experiencias educativas en las que se ofreció en esta Institución Educativa, el campo de capacitación como área terminal del pedagogo .

Los tres referentes anteriores, permitieron elaborar la propuesta formativa del Campo de Capacitación, basada en competencias, para los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía que estén interesados en desarrollarse profesionalmente en esta área.

**CAPITULO UNO**

**EDUCACIÓN**

**BASADA**

**EN**

**COMPETENCIAS**

*"Al igual que otros campos del  
quehacer humano  
lo vivieron en su momento histórico,  
el de la  
educación sufre en las últimas  
décadas un estado  
de crisis creciente cuya superación  
"exige la  
destrucción de paradigmas a gran  
escala y  
cambios importantes en los  
problemas y las  
técnicas de la ciencia normal", en  
este caso de  
manera institucionalmente aceptada  
en que el  
sistema educativo cumplía su función,  
y que era  
socialmente reconocida como válida."  
Noemí García Duarte*



La propuesta formativa para la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía que en este trabajo se presenta, tiene como paradigma central la Educación Basada en Competencias, por lo que en este primer apartado se pretenden abordar los principales referentes teóricos que se consideran relevantes para dicha propuesta curricular, que está dirigida a los alumnos de la Licenciatura, que cursan el séptimo y octavo semestres, y que están interesados en desempeñarse profesionalmente en el área de capacitación.

De tal suerte, los aspectos que aquí se analizarán están presentados, para su reflexión en tres apartados generales:

- concepción de competencia.
- competencias laborales en el ámbito internacional.
- concepción educativa de la propuesta.

### 1.1 CONCEPCIÓN DE COMPETENCIA

El término "competencia" ha provocado gran polémica en el sector educativo. Para una mejor comprensión, se mencionan algunas definiciones que sobre este concepto se han elaborado y que rinden cuenta del debate que al respecto prevalece.

La que defiende Tebar Belmonte, en donde se explica que:

*"competencia es una capacidad general fundada sobre los conocimientos, la experiencia, los valores y las disposiciones duraderas y capaces de percibir, pensar y evaluar"*<sup>1</sup>

Sladogna, Mónica profundiza esta explicación, argumentando que

*"Las competencias se refieren a las capacidades complejas, que poseen distintos grados de integración y se ponen de manifiesto en una gran variedad de situaciones correspondientes a los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de distintos grados de desarrollo personal y participación activa en los procesos sociales. Toda competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente."*<sup>2</sup>

Al respecto, se considera que en las dos referencias anteriores se alude a las experiencias, y a los conocimientos, habilidades, valores y capacidades que los sujetos han adquirido **NO necesariamente en el ámbito de la educación formal**, entendiendo a ésta como una modalidad educativa en la que están claramente delimitados los niveles de institucionalidad e intencionalidad con los cuales se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con lo anterior, se pone de manifiesto, que las personas adquieren las competencias mediante una vinculación entre diversas modalidades educativas; en otras palabras, las habilidades, conocimientos, valores y actitudes que una persona emplea en la solución de un problema concreto, ya sea en el ámbito laboral, familiar o como ciudadano, no las adquiere únicamente en su formación escolar (educación formal); por el contrario, estas competencias son resultado de lo aprehendido también y quizá hasta ahora principalmente,

---

<sup>1</sup>Citado por Islas Méndez, Irma L. "Las competencias Laborales en la Capacitación" Tesis para obtener el grado de Licenciada en Ciencias de la Educación. Universidad La Salle. México 2002. p.2

<sup>2</sup> Ibid.

mediante la educación no formal e informal, entendiendo a éstas como aquellas que "se promueven sin una mediación pedagógica explícita, y que tienen lugar espontáneamente a partir de las relaciones del individuo con su entorno humano, social, cultural, ecológico; /las que/ no se hallan institucionalizadas como educación, aunque las instituciones estén penetradas por ella."<sup>3</sup>

Concretamente, "En el contexto de la educación superior se están replanteando de manera significativa los procesos pedagógicos que contribuyen al logro de lo estipulado en los perfiles de egreso , contrastándolos con las necesidades de formación desde diversos contextos."<sup>4</sup>

Así, el aspecto anterior ha puesto en la mesa del debate preguntas claves para la dirección de las instituciones educativas encargadas de la formación superior, tales como:

- ❖ ¿Cuál es la función de las universidades públicas?
- ❖ ¿Cuál es el motivo que lleva a una persona a decidir realizar estudios profesionales?
- ❖ ¿Cuál ha sido la respuesta educativa-formativa de estos Centros ante el creciente índice de desempleo?
- ❖ ¿Qué solución se le ha dado a la brecha existente entre lo estipulado en la curricula y lo que el mercado laboral demanda de los profesionistas?
- ❖ ¿Qué es la educación?
- ❖ ¿Qué es la formación?
- ❖ ¿Qué es la capacitación?
- ❖ ¿Existen enfoques psicopedagógicos que permitan en el contexto del aula acercar a los estudiantes a situaciones-problemas a los que se van a enfrentar estando fuera de la escuela, concretamente en el ámbito laboral?
- ❖ ¿Cuál es la concepción de evaluación que prevalece y que acredita a los alumnos para el desempeño concreto de actividades profesionales?
- ❖ ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de diseñar propuestas educativas con un enfoque por competencias?

Se considera que las preguntas anteriores debieran guiar un debate amplio, sin embargo en la búsqueda de ofrecer respuestas que apoyen la labor formativa en las Universidades Públicas, se piensa que una forma de abordar este tópico es mediante la concepción de la Educación Basada en Competencias, toda vez que es ésta una forma de poder evaluar las habilidades, conocimientos y actitudes que los alumnos han adquirido para "saber hacer" lo que el mercado laboral demanda, es decir, que éstos estén en posibilidades de resolver los problemas que se les presentan en situaciones concretas.

Resulta importante señalar que el "saber hacer" y el "resolver problemas concretos" implican para los alumnos hacer uso no sólo de las experiencias que tienen, sino también saber emplear los conocimientos teórico-prácticos que han aprendido a lo largo de su formación; en otras palabras, poder emplear los esquemas y estructuras mentales que están como base de aprendizajes que les han sido significativos toda vez que han encontrado en ellos un sentido.

---

<sup>3</sup> Trilla, Jaume (1986) La educación informal, Biblioteca Universitaria de Pedagogía. P:P:U España. P.25

<sup>4</sup> Piastro, Estrella "Lo único que permanece es el cambio" en Didac.# 36 Las Nuevas competencias en Educación Centro de Desarrollo Educativo Universidad Iberoamericana. México. P.2

Lo anterior implica a su vez para los docentes, replantear su labor y concepción de Sujeto a formar en un área específica. Su labor dado que se percibe y se fomentan aprendizajes que se adquieren no sólo en el aula y mediante su intervención como docente, sino que se reconocen aquellos conocimientos, que como se dijo, pueden ser producto de la educación no formal. La concepción de Sujeto a formar toda vez que los alumnos son capaces de aprender por su cuenta, en otros espacios diferentes a las instituciones escolares, porque pueden desde diversas experiencias sugerir rutas de aprendizaje y procesos diferentes a los que el profesor tenía establecidos previamente, porque como docentes, se podría entonces estar en la posibilidad de propiciar la conciencia en los estudiantes respecto a los conocimientos que dominan, a las estrategias de pensamiento reflexivo que generalmente emplea cada quien y al potencial que con dichos conocimientos se tiene para desarrollar otros.

Como se puede observar, desde esta concepción educativa se fomenta el desarrollo de habilidades cognitivas que le implican a los estudiantes tener que evaluar situaciones específicas para poder aplicar los conocimientos que se estén revisando de manera conceptual en el aula, y tener claridad en los procedimientos a seguir, ponderando las ventajas, desventajas y situaciones no planeadas que se puedan presentar; asimismo, se busca que los alumnos logren hacer transferencias de procedimientos en contextos diversos pero que tienen algunas especificidades entre ellos.

Desde este punto de vista, el enfoque por competencias y particularmente las *Competencias Profesionales* que son aquellas habilidades, conocimientos y actitudes que una profesión específica requiere para poder desarrollarse de forma eficiente en el mercado laboral son las que debieran tener una especial importancia en las Instituciones de educación Superior.

De igual forma, se considera central reflexionar acerca de la relación e importancia de ofrecer una propuesta curricular en las universidades públicas, en la que los contenidos de las diferentes asignaturas estén reforzados con competencias profesionales y *Competencias Laborales* que aludan en este caso a la pedagogía y la capacitación.

Con el fin de que el lector perciba la forma en que se integran las competencias en la propuesta curricular que aquí se presenta, se hace necesario plantear la diferencia entre competencias profesionales y competencias laborales.

Las competencias profesionales hacen referencia a los conocimientos, habilidades y actitudes que los profesionistas tienen para desempeñarse de manera eficiente y con calidad en un ámbito laboral específico. Dichos conocimientos y habilidades son resultado no sólo de la experiencia adquirida vía los estudios y el trabajo, sino también de los contenidos que trabajados sistemáticamente le ofrecen a los estudiantes una visión más amplia de su profesión. Esto implica una cosmovisión particular, una visión de la realidad, entender y explicar desde referentes teóricos puntuales un fenómeno e intervenir desde una profesión particular en diferentes contextos. Para el diseño de una propuesta curricular, estas competencias deberán ser planteadas por profesionistas del área principalmente.

Las competencias laborales, hacen referencia a los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que el mercado laboral demanda de los trabajadores para que éstos puedan intervenir concretamente en una función productiva específica. Estas las desarrollan los trabajadores vía la experiencia principalmente, aunque en algunos casos es necesario acudir

a eventos de capacitación que le permitan hacer de forma más eficiente su trabajo. En este caso, una propuesta curricular que retome las competencias laborales, deberá retomar las Normas Técnicas de Competencia Laboral que el sector a determinado.

Así, en la propuesta que en este trabajo se presenta, se retoman las competencias profesionales, es decir qué habilidades, conocimientos y actitudes debe tener un pedagogo para poderse desempeñar como capacitador. Lo que implica proporcionarle una visión amplia del proceso de capacitación, autonomía en la toma de decisiones para la solución de problemas concretos, la inquietud de actualizarse, el compromiso social en los programas integrales de capacitación, conciencia de la realidad desde un contexto histórico particular, seguridad en sus conocimientos técnicos y didácticos por mencionar algunos.

Y se igual forma, se incluyen en el diseño curricular, las competencias laborales que en el sector productivo se especifican como necesarias para cualquier persona (sea pedagogo o no) que decida dedicarse a la capacitación. Concretamente se trabajan la Normas Técnicas de Competencia Laboral referidas a la administración de la capacitación e impartición de la capacitación.

Una vez explicadas las competencias profesionales y laborales se considera necesario, con el propósito de aclarar los términos que se vinculan con este tópico, precisar que las competencias básicas son las habilidades necesarias para poderse desempeñar en diferentes ámbitos (por ejemplo el laboral y el escolar). Al respecto Schmelkes dice:

“La mejor manera de dotar a los alumnos con las herramientas necesarias para enfrentar un mundo del trabajo heterogéneo, incierto, rápidamente cambiante, inestable y crecientemente complejo, es reforzando la formación básica, entendiendo por ella una formación integral que desarrolla competencias.”<sup>5</sup>

Entre las diferentes competencias básicas se pueden mencionar: la capacidad básica de la lectura, la capacidad de redacción, la capacidad en el manejo de las matemáticas, la habilidad de expresión, el manejo de la información, habilidad para la toma de decisiones, capacidad para la solución de problemas, desarrollo de la autoestima, capacidad de aprender, por mencionar algunas.

Para el diseño de la propuesta que se presenta aquí, se parte de la idea de que las competencias básicas tendrán que ser trabajadas de manera permanente y simultánea a todos los contenidos que se aborden en las diferentes asignaturas, toda vez que estas competencias deberán ser utilizadas como herramientas que les permitan a los alumnos tener acceso a los conocimientos, habilidades y actitudes que son propias de las competencias profesionales y laborales.

Con lo expuesto hasta el momento se puede decir que, existen múltiples y variadas definiciones para el término “competencia”; pero que un concepto generalmente aceptado establece que es un conjunto de conocimientos y habilidades efectivos para realizar algunas actividades profesionales y laborales totalmente identificadas. Que no son producto de la casualidad sino de una serie de conocimientos que van más allá de lo que puede ser aprendido por la intervención de un maestro en una institución educativa. Lo que

---

<sup>5</sup> Schmelkes, Sylvia. Comentario a la ponencia de Jesús Obregozo, “Educación, trabajo, producción.” Presentado en el XVII Congreso Interamericano de Educación Católica, “Propuestas Educativas para el Tercer Milenio”, celebrado en Quito Ecuador, en enero de 1996

implica reconocer que las diferentes personas aprendemos de diferentes formas, desde la incorporación de experiencias personales y colectivas que se viven en diferentes ámbitos: laboral, familiar y social, y que la solución de problemas concretos que se presentan en la cotidianeidad es resultado de ese aprendizaje que se construye por diferentes vías, o en el vínculo no explícito de las tres modalidades educativas.

Por otro lado, se hace necesario mencionar que el término competencia vinculado a procesos educativos se ha estudiado y orientado como propuestas educativas en muchos países desde hace ya algunos años, por ello a continuación se presenta una breve exposición de la forma en que se ha trabajado en diferentes lugares.

## **1.2 LA EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL**

En el presente apartado se pretende hacer una breve síntesis que permita al lector dimensionar la forma en la que se han desarrollado las competencias, tanto en el ámbito educativo como la relación de éste con el laboral; para concluir con la presentación de la forma en la que se han abordado las competencias en México, y con ello argumentar la propuesta del diseño curricular para el campo de capacitación de la Licenciatura en Pedagogía.

"En diferentes países, se ha reconocido la importancia del desarrollo de habilidades básicas en estudiantes y trabajadores, como plataforma para el desarrollo individual, como requerimiento indispensable para la "empleabilidad", como base para el desarrollo de otras habilidades más complejas y como el punto de partida tanto para el éxito en la vida en general, como para la capacidad de adaptación a distintas situaciones y cambios tecnológicos."<sup>6</sup>

En este sentido, es importante señalar que no en todos los países que han retomado este enfoque educativo, se habla de competencias laborales o profesionales, sino que el término va adquiriendo diferentes matices a partir de las investigaciones y trabajos que se han desarrollado en relación a este tópico en el lugar.

A continuación se presenta una breve síntesis de cómo se han trabajado las competencias en diferentes países.

### **1.2.1 Australia**

Los trabajos relativos a este tema se iniciaron en 1992, y estuvieron a cargo del Comité Mayer, el cual "...adoptó un concepto más amplio de competencia, el cual reconoce que el desempeño se apoya no solamente en habilidades, sino en conocimientos y en la capacidad de comprensión y que la competencia requiere de la habilidad para desempeñarse en un contexto determinado y la capacidad para transferir conocimientos y habilidades a nuevas situaciones."<sup>7</sup>

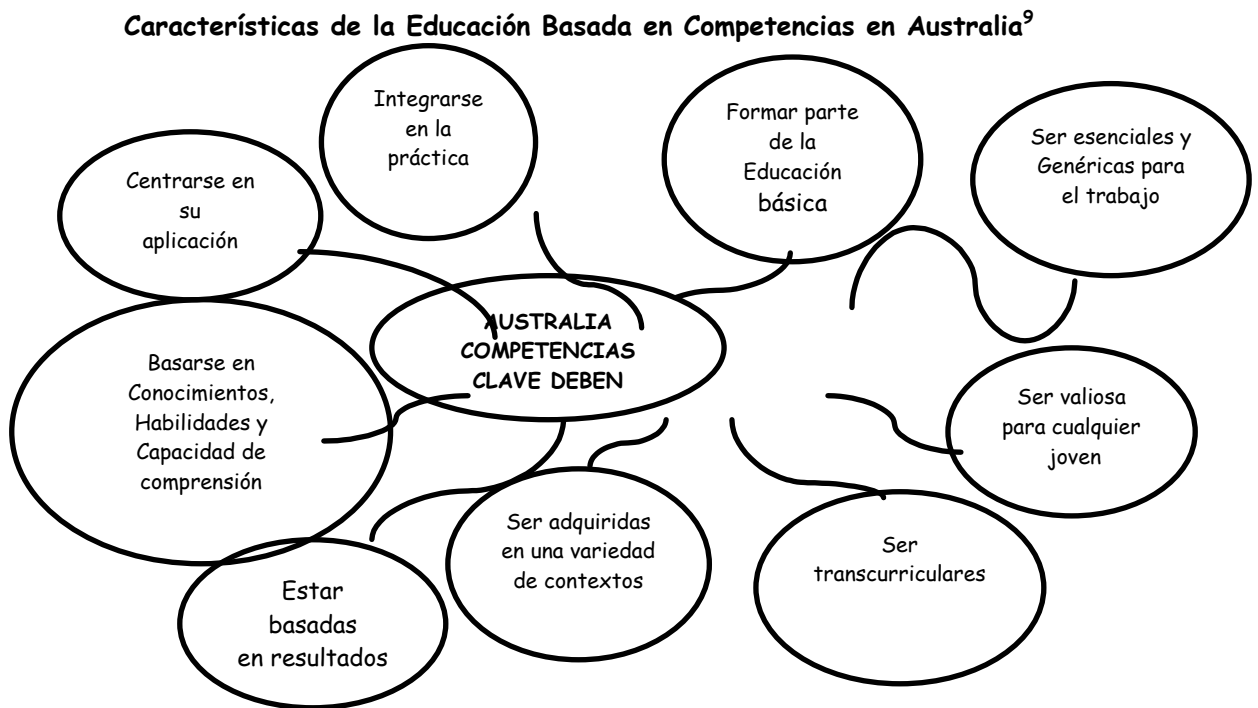
---

<sup>6</sup> Resnik, Sara (2000) Habilidades básicas en Australia, Nueva Zelandia, Estados Unidos, Canadá y Gran Bretaña, y el Estudio de Análisis Ocupacional. CONOCER, México. P.1

<sup>7</sup> Ibid. Cit. P.3.

Posteriormente de haber ofrecido el concepto general de lo que es una competencia, el Comité Mayer se dio a la tarea de conceptualizar las competencias clave, entendiendo a éstas como las "...que se centran en la capacidad para aplicar los conocimientos y habilidades de manera integral a situaciones laborales y que son las esenciales no solamente para participar efectivamente en las nuevas formas y organización del trabajo, sino en el contexto educativo y en la vida adulta en general. Asimismo, se afirmó que las competencias clave son genéricas, en el sentido de que se aplican a una gran variedad de ocupaciones y sectores económicos."<sup>8</sup>

De esta forma, se acordó que las competencias clave deberían tener las características que se señalan en el siguiente diagrama:



Como se puede observar en el diagrama anterior, en el caso de Australia, las Competencias clave deben integrarse principalmente en la práctica de los conocimientos que sean relevantes para el futuro desarrollo laboral de las personas que estudian; por lo que desde la educación básica se impulsan conocimientos, habilidades y la comprensión de la importancia de las actividades laborales.

En el siguiente cuadro se sintetizan las principales competencias clave según el trabajo realizado en Australia por el Comité Mayer.

<sup>8</sup> Ibid. p.3

<sup>9</sup> Ibid.

## Descripción de Competencias Clave en Australia<sup>10</sup>

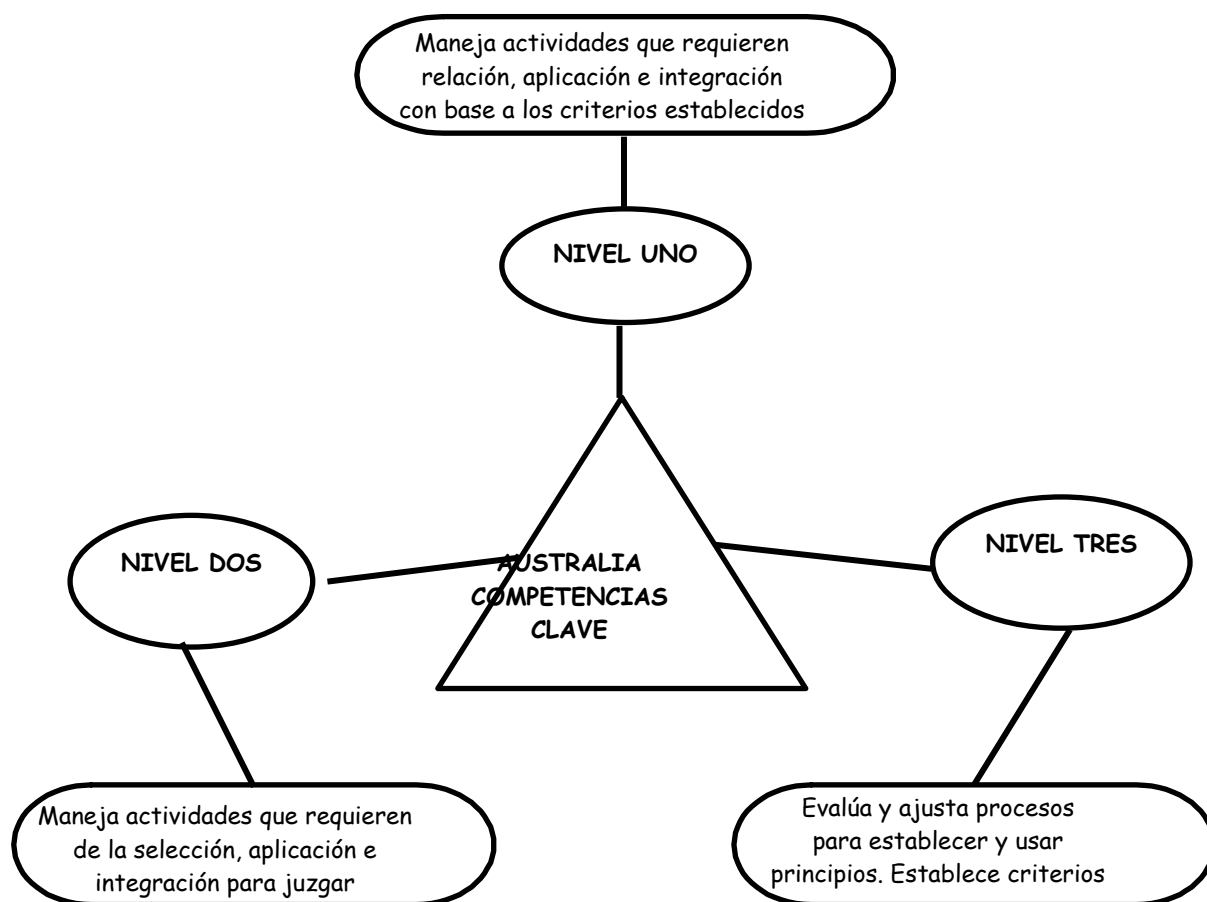
| AUSTRALIA   |  |                                 |
|---|--|---------------------------------|
| COMITÉ MAYER 92   |  |                                 |
| COMPETENCIAS CLAVE  |  |                                 |
| VALIDAS SECTOR PRODUCTIVO                                 |  |                                 |
| <b>RECOLECCIÓN, ANÁLISIS E INTEGRACIÓN DE INFORMACIÓN</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad para localizar</li> <li>▪ Seleccionar lo relevante</li> <li>▪ Evaluar el método para seleccionar</li> </ul>   | INFORMACIÓN                     |
| <b>COMUNICACIÓN DE IDEAS Y DE INFORMACIÓN</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizar variedad de métodos</li> <li>▪ Forma oral</li> <li>▪ Escrita</li> <li>▪ Gráfica</li> </ul>   | COMUNICACIÓN EFECTIVA           |
| <b>PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planear y organizar</li> <li>▪ Establecer prioridades</li> <li>▪ Dar seguimiento al desempeño</li> <li>▪ Uso adecuado de recursos</li> </ul>                                | ACTIVIDADES PROPIAS DEL TRABAJO |
| <b>TRABAJO CON OTROS Y EN EQUIPO</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atención a necesidades</li> <li>▪ Ser miembro del grupo</li> <li>▪ Alcanzar objetivos en común</li> </ul>   | CAPACIDAD PARA INTERACTUAR      |
| <b>UTILIZAR IDEAS Y TÉCNICAS MATEMÁTICAS</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizar ideas matemáticas</li> <li>▪ Concepto espacio</li> <li>▪ Técnica de estimación</li> <li>▪ Números</li> </ul>   |                                 |
| <b>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar técnicas de solución</li> <li>▪ Pensamiento crítico</li> <li>▪ Creatividad</li> <li>▪ Obtención de resultados</li> </ul>  |                                 |
| <b>USO DE TECNOLOGÍA</b>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar tecnología</li> <li>▪ Combinación de habilidades físicas y motoras</li> <li>▪ Operar maquinaria</li> <li>▪ Aplicar principios tecnológicos y científicos</li> </ul> |                                 |

En el cuadro anterior, se puede ver claramente cómo las competencias clave son indispensables, dadas sus características genéricas, para que un trabajador pueda desarrollar sus actividades laborales en su centro de trabajo.

Asimismo, es importante mencionar que, según el Comité, las competencias clave tienen tres niveles de desempeño, mismo que va desde lo rutinario y lo predecible, hasta lo complejo y lo autónomo, quedando determinados de la siguiente forma:

<sup>10</sup> Ibid.

### Niveles de las Competencias Clave en Australia<sup>11</sup>



#### 1.2.2 Nueva Zelanda

En este país se utiliza el término de *habilidades esenciales*, mismas que se han definido como "aquellas identificadas por el Ministerio de Educación dentro del Marco de Referencia Curricular de Nueva Zelanda (New Zealand Currículo Framework), fundamentales para que los estudiantes desarrollen todo su potencial y puedan participar en la sociedad. Estas habilidades se pueden desarrollar de diferentes maneras y en distintos ambientes educativos, y pueden ser transferidas a nuevas situaciones."<sup>12</sup>

Sara Resnik, en su documento relativo a las habilidades básicas en diferentes países, comenta que en Nueva Zelanda, se escogió el término *esencial*, porque todos los individuos deben ser capaces de desarrollar habilidades esenciales, y la palabra *habilidad* porque es distinta a conocimiento y a comprensión. Pero siempre se procurará vincular las habilidades esenciales desde los ámbitos educativo y laboral para buscar un bienestar social.

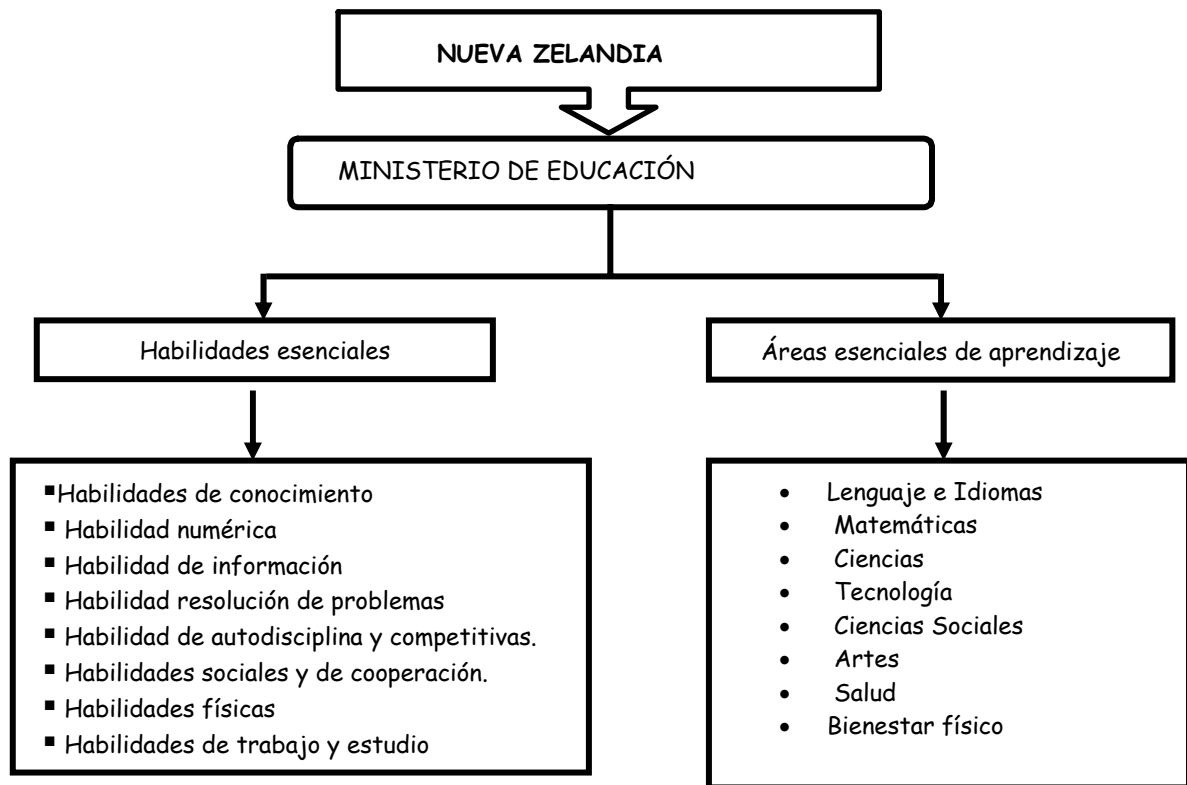
En el cuadro que a continuación se presenta se sintetizan las habilidades esenciales que hasta la fecha han sido consideradas, mismas que se procura trabajar de forma coordinada con las áreas esenciales de aprendizaje.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Resnik, Sara. Op. Cit. p. 12



## Habilidades Esenciales en Nueva Zelanda<sup>13</sup>



Como se puede observar en el cuadro, las habilidades esenciales son aquellas que los estudiantes van a desarrollar a lo largo de sus estudios escolares, mismas que podrán aplicar en los diferentes contextos en que cada uno de ellos decida laborar a futuro; y las áreas esenciales de aprendizaje son las que específicamente les van a guiar para desempeñarse en un campo profesional o laboral, según sea el caso, pero siempre en la búsqueda del bienestar social.

### 1.2.3 Estados Unidos

En 1990 se estableció la Comisión de la Secretaría para *Adquisición de las Habilidades Necesarias* "...con el fin de estudiar las demandas del lugar de trabajo y determinar si los trabajadores son capaces de cumplirlas. Asimismo, la Comisión tuvo la responsabilidad de informar al Secretario del Trabajo de los Estados Unidos, sobre el tipo y el nivel de las habilidades necesarias para la incorporación al mercado laboral."<sup>14</sup>

En el trabajo que llevó a cabo la Comisión se identificaron dos tipos de habilidades: Competencias y Habilidades de base.

Las competencias se definieron como "...las habilidades necesarias para el éxito en el lugar de trabajo..."<sup>15</sup> y las habilidades de base como aquellas "...habilidades y cualidades en las

<sup>13</sup> Ibid.

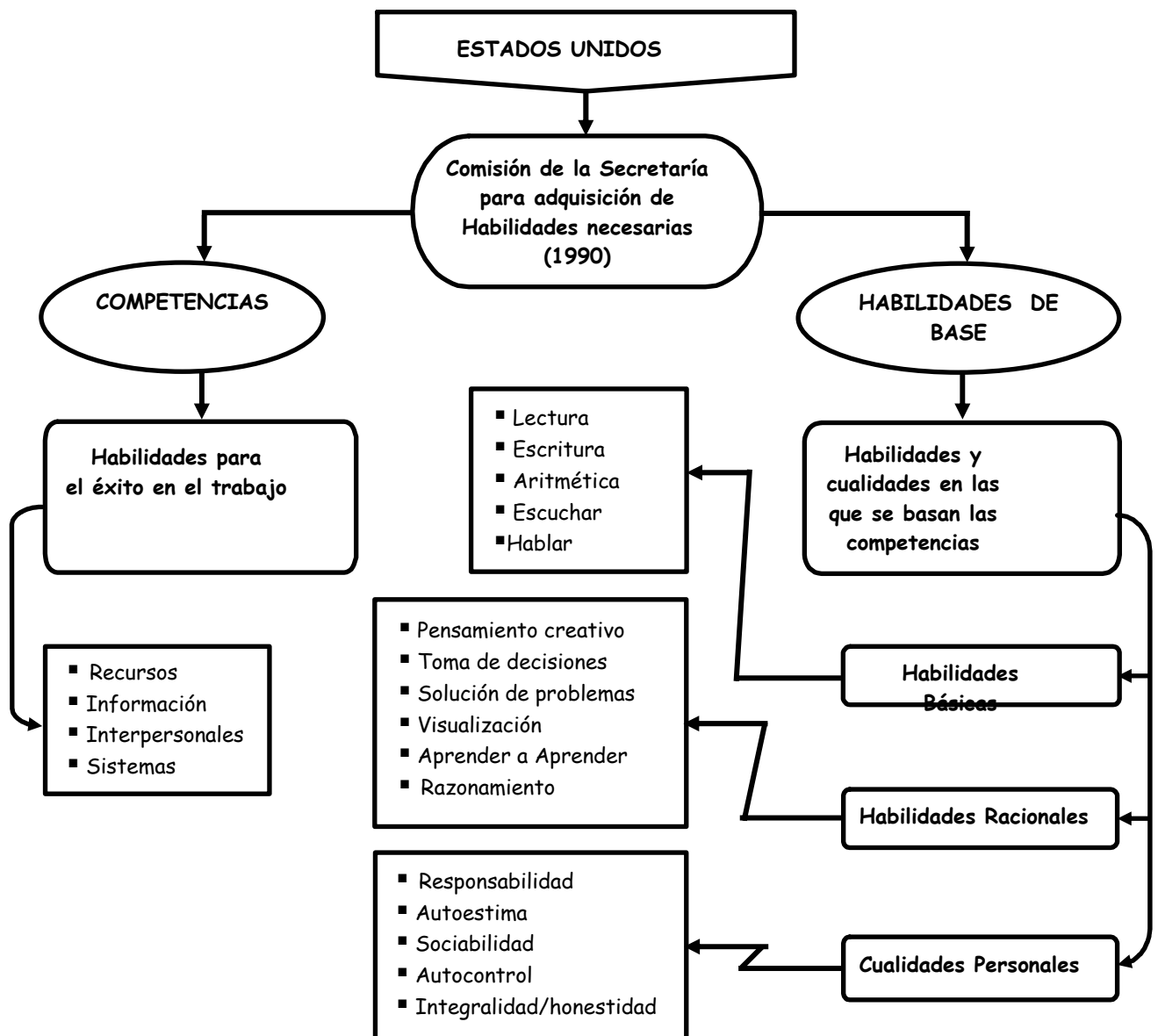
<sup>14</sup> Resnik, Sara. Op. Cit. P. 16

<sup>15</sup> Ibid.

que se basan las competencias".<sup>16</sup> Se consideró que ambas, tanto las competencias como las habilidades de base, eran genéricas por naturaleza, debido a que se requieren para la mayoría de los empleos.

A continuación se presenta un cuadro en el que se resumen las áreas de competencia así como las habilidades de base.

### Competencias y Habilidades de Base en Estados Unidos<sup>17</sup>



Según la Comisión, tanto las áreas de competencia como las habilidades de base se pueden desarrollar en cinco grandes niveles:

- ❖ Nivel Rudimentario.
- ❖ Nivel Básico.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Ibid.

- ❖ Nivel Intermedio.
- ❖ Nivel Hábil.
- ❖ Nivel Avanzado.

Resulta interesante, en el caso del modelo estadounidense, la clasificación que hacen en las habilidades de base, en donde se hace referencia particular a las cualidades personales, resaltando algunas cualidades-actitudes que de manera tajante hacen que el trabajo realizado por una persona con dichas actitudes, sea diferente al de otra que no las posee.

#### **1.2.4 Canadá**

"En Canadá, no se cuenta con un trabajo de Habilidades básicas a nivel federal, más bien y de manera similar a los Estados Unidos, se han llevado a cabo una serie de esfuerzos aislados en distintas provincias. Sin embargo, se reconoce la importancia de desarrollar Habilidades básicas en la población y de elaborar instrumentos que permitan su evaluación."<sup>18</sup>

El esfuerzo que al respecto se ha realizado, ha estado a cargo de la Conferencia Directiva de Canadá (Conference Board of Canadá), quien llevo a cabo un estudio denominado Perfil de Habilidades para la Empleabilidad en el cual se definen las Habilidades básicas "como aquellas que permiten al individuo potencializar su Habilidades, participar en el mercado laboral y cumplir con las Habilidades presentes y futuras de los empleadores."<sup>19</sup>

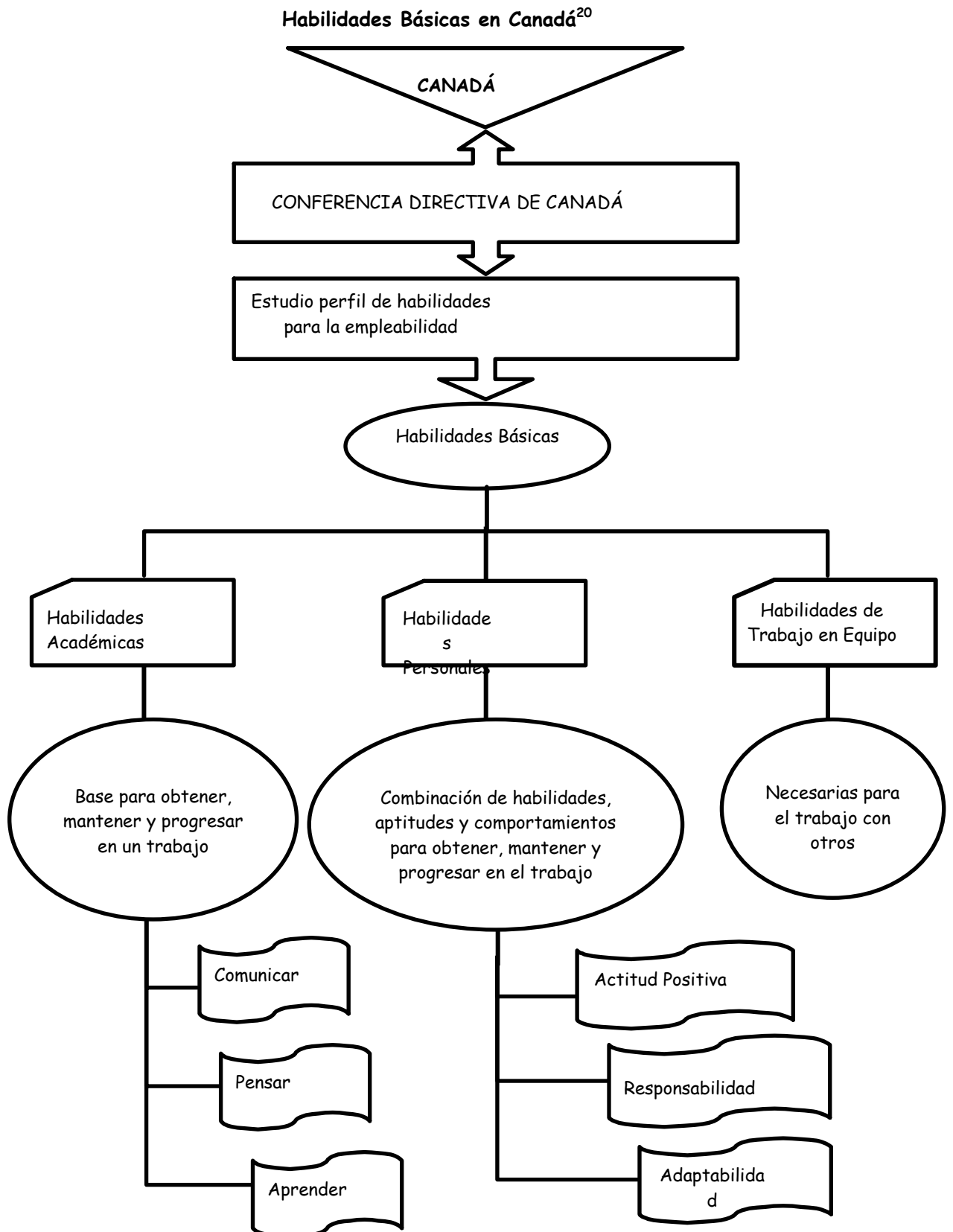
Al principio del estudio del Perfil de Habilidades, realizado en Canadá, se consideró que el término de Habilidades básicas era el más común para hablar de la Habilidad para pasar de la escuela al trabajo, no obstante, y debido a las características del estudio, se discutió la opción de emplear el concepto de Habilidades para la empleabilidad argumentando que éste no se reduce a las Habilidades para encontrar por primera vez trabajo, sino que se extendía y abarcaría a todas aquellas Habilidades necesarias para permanecer y avanzar dentro del mercado laboral de manera general, y Habilidades de desarrollo en el trabajo, ya que se incluirían también actitudes y hábitos.

Finalmente la Conferencia Directiva, optó por definir cuáles son las Habilidades básicas que se necesitan desarrollar en las escuelas para incorporarse a la vida laboral, mismas que a continuación se presentan:

---

<sup>18</sup> Resnik, Sara. Op. Cit. P. 36

<sup>19</sup> Ibid.



En Canadá, al igual que en Estados Unidos, se hace alusión a las Habilidades personales y en este rubro se incluyen algunos aspectos que pueden ser considerados como actitudes

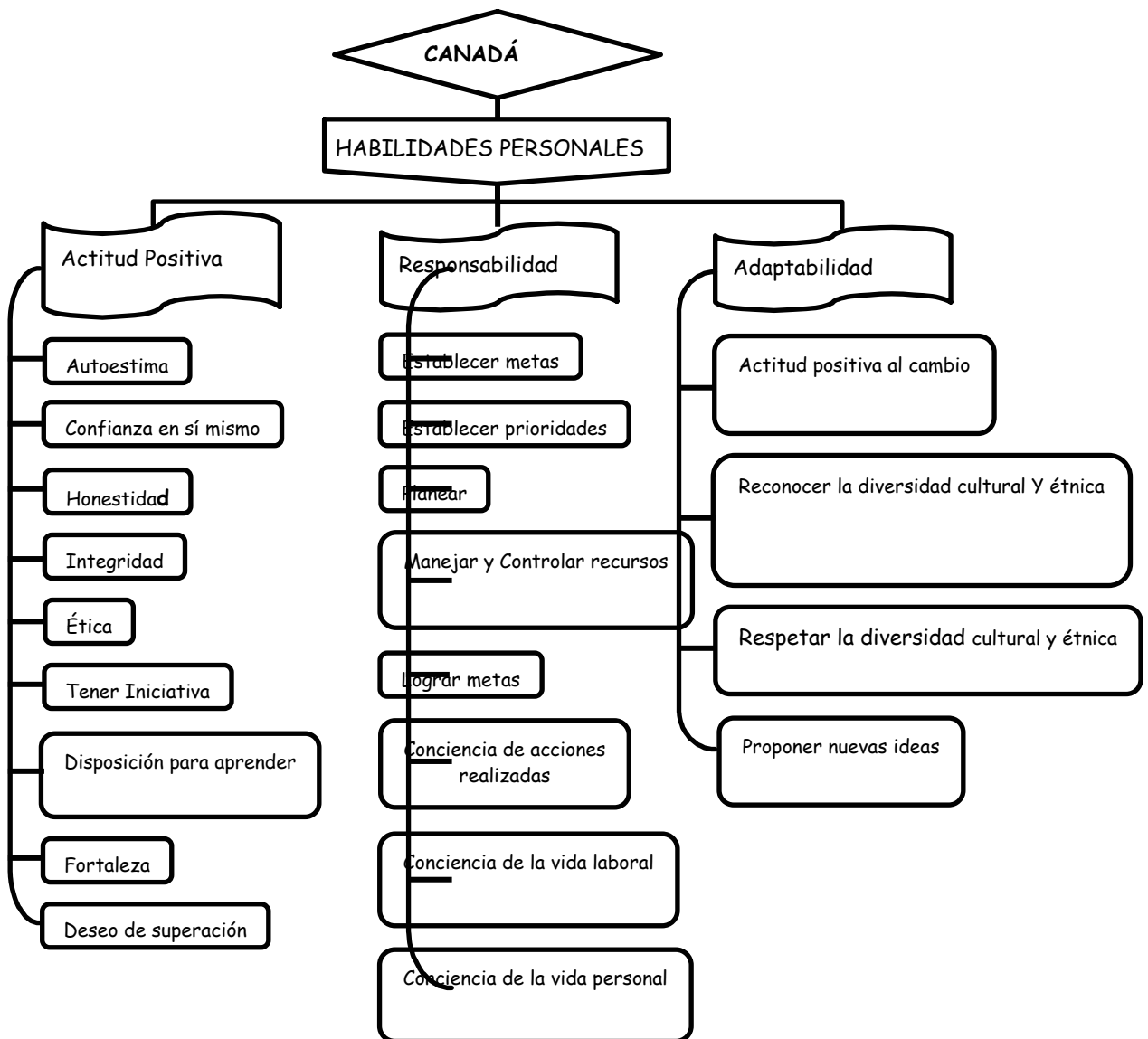
<sup>20</sup> Ibid.

importantes para lograr desempeñarse de forma eficiente y con calidad en el lugar de trabajo.

A continuación, se presentan dos cuadros en los que se desglosan los aspectos que integran las Habilidades personales y las académicas. Se sugiere al lector, que al momento de revisar el conjunto de elementos que integran las dos clasificaciones de Habilidades, se considere que es en su integración que se puede hablar del desarrollo de las Habilidades básicas en Canadá.

Por último, "Con el fin de desarrollar instrumentos de evaluación, fue necesario definir las Habilidades básicas en distintos niveles..."<sup>21</sup> al igual que en otros países, en el caso de Canadá, se consideró que lo ideal eran tres, mismos que difieren entre las diferentes Habilidades.

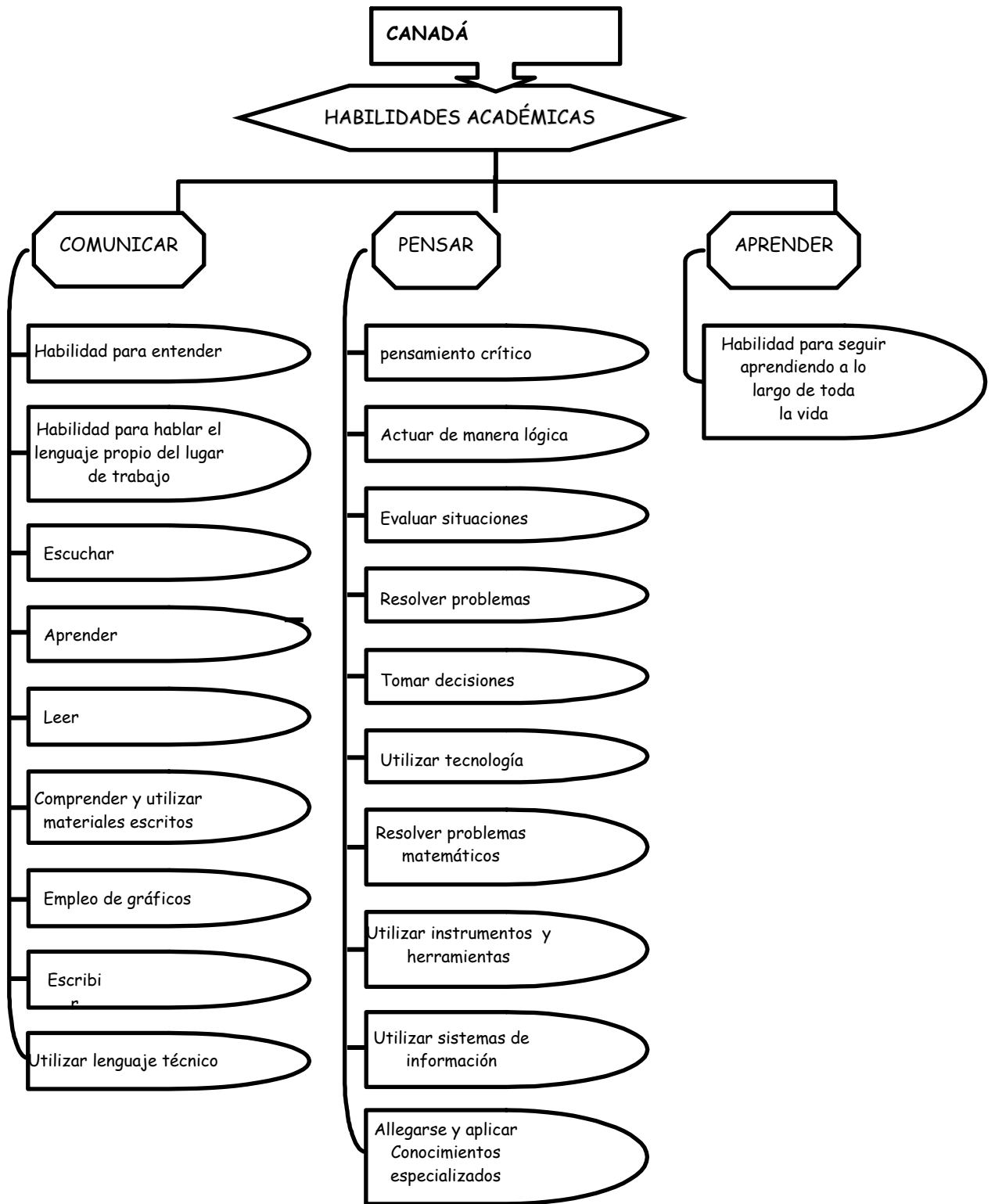
### Habilidades Personales en Canadá<sup>22</sup>



<sup>21</sup> Resnik, Sara. Op. Cit. P. 38

<sup>22</sup> Ibid.

Habilidades Académicas en Canadá<sup>23</sup>



<sup>23</sup> Ibid.

### 1.2.5 Gran Bretaña

La inquietud por vincular los contenidos formativos que se desarrollan en el ámbito educativo con lo que demanda el mercado laboral, en el caso de Gran Bretaña se vio reflejado en el discurso " Educación Superior: una nueva estrategia", que en 1989 ofreció el entonces Secretario de Educación, en él se expuso la necesidad de observar y analizar cuáles podrían ser las *habilidades centrales* que pueden ayudar a los jóvenes y a los adultos para tener éxito laboral.

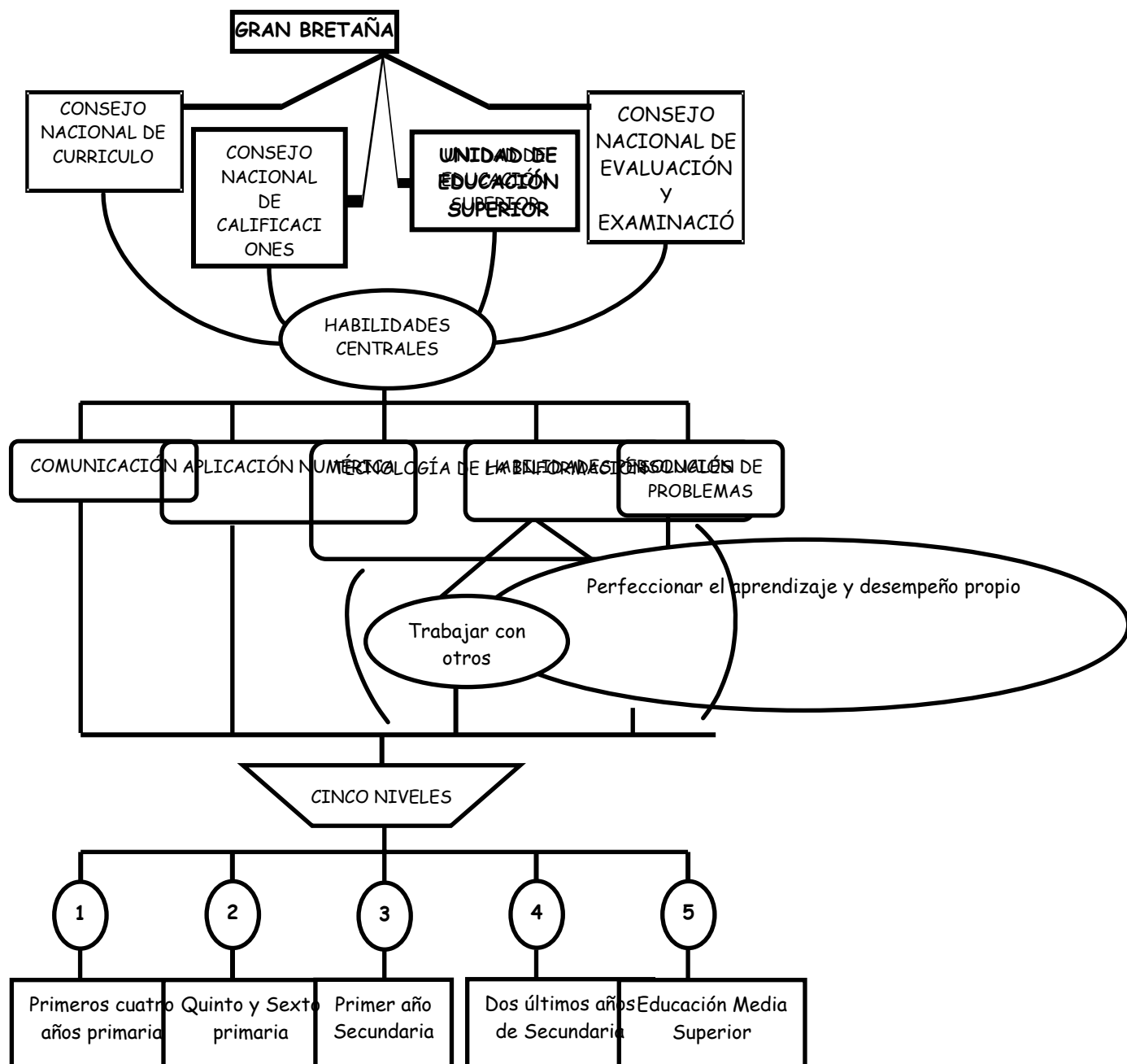
"El interés por las habilidades centrales fue tal, que el sucesor de Kenneth Baker, John Mac Gregor, solicitó al Consejo Nacional del Currículo, que en consulta con el Consejo Nacional de Calificaciones Vocacionales, la Unidad de Educación Superior y el Consejo Nacional de Evaluación y Examinación Escolar, presentaran un listado de las habilidades centrales que deberían incorporarse como obligatorias, en todos los programas educativos de jóvenes entre los 16 y los 19 años de edad."<sup>24</sup>

A continuación se presentan en el cuadro las habilidades centrales que fueron obtenidas por el grupo de trabajo.

---

<sup>24</sup> Resnik, Sara. Op. Cit. P. 46

Habilidades Centrales en Gran Bretaña.<sup>25</sup>



Se considera importante señalar, que a diferencia de lo que en otros países se hizo, en Gran Bretaña en 1992, el grupo de trabajo incluyó cinco niveles en las habilidades centrales "El nivel uno de habilidades centrales coincide con los primeros cuatro años de primaria; el nivel dos, con quinto y sexto de primaria; el nivel tres, con el primer año de secundaria; el nivel cuatro, con los últimos dos años de secundaria; y el nivel cinco, con educación media superior y superior."<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Resnik, Sara. Op. Cit. P. 47



Lo anterior, lleva a observar una situación que sin duda es significativamente diferente a lo presentado hasta ahora, pues de forma sistematizada se van incluyendo contenidos, relativos a promover la adquisición de habilidades centrales, a lo largo de todo el sistema escolar (desde la primaria hasta la educación superior).

### **1.2.6 Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OCDE)**

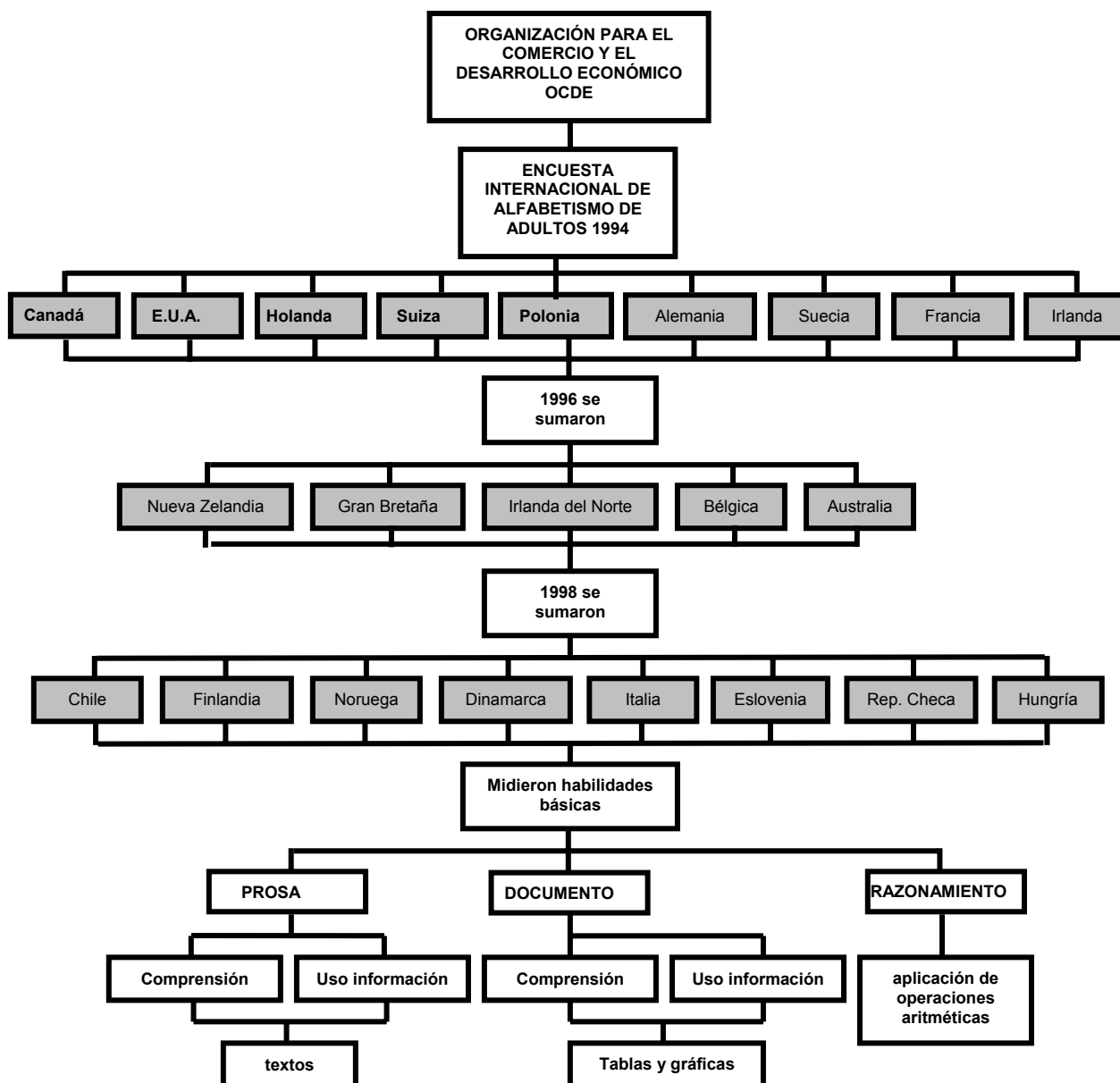
Antes de proceder a la presentación del trabajo realizado en México, en materia de competencias, se considera importante señalar que: "Existe otro tipo de clasificaciones de *habilidades básicas*, mismas que no están relacionadas con un país en específico, pero que se han utilizado para elaborar instrumentos de evaluación para poblaciones adultas. La Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OCDE) ha llevado a cabo esfuerzos en el tema de las habilidades básicas, con equipos de trabajo multiculturales y multidisciplinarios."<sup>27</sup>

En el siguiente cuadro se presentan de forma resumida los países que han participado en los diferentes momentos, así como los principales resultados de estos estudios.

---

<sup>27</sup> Resnik, Sara. Op. Cit. P. 57

## Inclusión de diversos países en la Encuesta Internacional de Alfabetismo de Adultos<sup>28</sup>



Posteriormente, en 1999, se realizó una propuesta para llevar a cabo una "Encuesta Internacional para la Vida" cuyo propósito era buscar las habilidades básicas requeridas para ofrecer el "éxito socioeconómico de los adultos".

Los principales resultados de dicha encuesta señalaron que las habilidades a desarrollar en los adultos fueron:

- La solución de problemas
- Promoción del trabajo en equipo.
- Aplicación y uso de la tecnología y comunicación en el manejo de la información.

<sup>28</sup> Ibid.

- Propuesta para la realización de la Encuesta Internacional de Alfabetismo para los Adultos

Es importante observar que la investigación en relación a las competencias que se consideran importantes se hizo en función de adultos que se incorporan al trabajo, planteando entre otros aspectos importantes el problema del desempleo y su relación con el desarrollo de competencias específicas.

### 1.2.7 México

Debido a las tendencias internacionales, en 1994 se formó el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) con los propósitos de diseñar, operar y promover el Sistema Normalizado de Competencia Laboral<sup>29</sup> y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral<sup>30</sup>

Asimismo, y con el fin de cumplir respectivamente sus funciones, ambos sistemas, se han constituido con la representación del sector público, empresarios y trabajadores.

"Debido a que en México se ha detectado también la necesidad de que tanto estudiantes como trabajadores cuenten con ciertas habilidades básicas, el CONOCER llevó a cabo entre marzo de 1996 y octubre de 1998, el Estudio de Análisis Ocupacional (EAO)."<sup>31</sup>

El EAO hace principalmente referencia a la Competencia Laboral y dice que "Se entenderá por competencia laboral a la aptitud de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.../además menciona que/ cada competencia mostrará un determinado nivel de desempeño que habilita al trabajador para realizar una función productiva con un determinado grado de autonomía y de complejidad de conocimientos, habilidades y destrezas."<sup>32</sup>

A su vez las Competencias Laborales se sintetizan en las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), debido a que éste es el instrumento que define el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren para el desempeño de una función productiva a partir de las expectativas de eficiencia y calidad que el sector productivo a manifestado a través de los Comités; están integradas por tres tipos de competencias, según el EAO:

- ❖ Competencias Básicas: "que describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, y que están asociados a conocimientos de índole formativa (lectura, redacción, aritmética, matemática, comunicación oral)..."<sup>33</sup>

<sup>29</sup> "Que tiene como propósito que el sector productivo defina y establezca Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional y por rama de actividad productiva o área de competencia" CONOCER. 1999. Estudio de Análisis Ocupacional. Visión General. México P.2

<sup>30</sup> "Que busca establecer mecanismos de evaluación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma en que los hayan adquirido y con base en normas de carácter nacional." CONOCER. 1999. Estudio de Análisis Ocupacional. Op. Cit. P.2

<sup>31</sup> Resnik, Sara. Op. Cit. P. 62

<sup>32</sup> CONOCER. (1999). Estudio de Análisis Ocupacional: Visión General. México. P. 2

<sup>33</sup> Ibid. P. 3

- ❖ *Competencias Genéricas*: " que describen los comportamientos asociados a desempeños comunes a diversas ocupaciones, como son la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar, planear, entre otras."<sup>34</sup>
- ❖ *Competencias Técnicas*: "que describen comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico vinculados a una cierta función productiva ..."<sup>35</sup>

Las actividades laborales que se trabajaron en el EAO, se agruparon en nueve conjuntos de actividades que se relacionan entre sí, y a las cuales se les llamó dimensiones. A su vez, el Estudio de Análisis Ocupacional detectó los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para que el trabajador desempeñe las actividades laborales de las dimensiones, estas fueron agrupadas también en nueve escalas y cinco niveles de dominio.

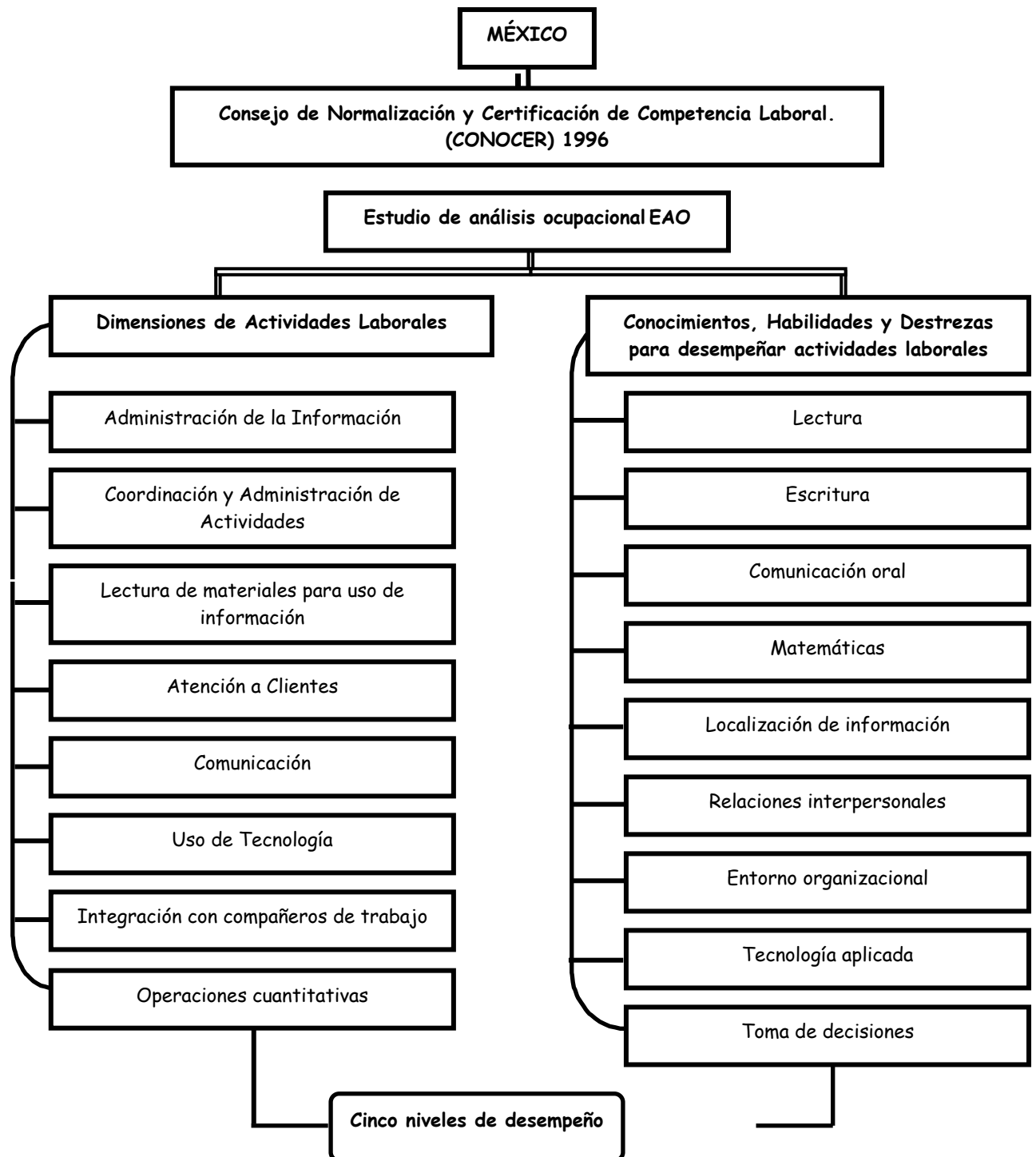
En el cuadro que a continuación se presenta se incluyen las dimensiones y las escalas que el EAO ha trabajado en el país mediante muestras hechas con trabajadores.

---

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Ibid.

## Estudio de Análisis Ocupacional en México<sup>36</sup>



<sup>36</sup> Ibid.

Un aspecto que llama la atención respecto a las competencias y a las dimensiones que se desglosan en el cuadro anterior, tienen que ver con las habilidades mínimas que el mercado laboral solicita en los trabajadores que se incorporan a él.

En relación a lo anterior, se considera que para poder dimensionar el problema es necesario reconocer que:

- a) Un alto porcentaje de la PEA en México, no cuenta con estudios profesionales, por el contrario, se incorporan a actividades laborales con primaria y secundaria inconclusas.
- b) En los contenidos de aprendizaje de la educación básica, no se manejan temas ni actividades relacionados con las competencias y dimensiones que se señalan como importantes en el EAO.
- c) Hasta Ahora, una forma de actualizar y concluir con la alfabetización de la población adulta y la PEA, es mediante la capacitación en activo.
- d) Las personas que se desempeñan profesionalmente en el área de capacitación, provienen de diferentes áreas formativas y muchas de ellas desconocen por un lado la forma de aprendizaje de los adultos, de didáctica y trabajo grupal, pero también desconocen las demandas de competencias que el mercado laboral ha hecho para el desempeño de los trabajadores.

De esta forma se puede observar que los puntos anteriores señalan que:

1. La PEA ingresa al mercado laboral con serias carencias en cuanto a sus conocimientos, habilidades y actitudes, para desempeñarse de forma eficiente y con calidad; según la demanda del sector productivo.
2. Sería importante replantear la estructura y forma en que se relacionan los diferentes niveles educativos del sistema escolar; toda vez que se hace necesario buscar canales o puentes que permitan acercar los contenidos que se trabajan en las aulas con las demandas del sector productivo, y garantizar con ello que cualquier persona, al incorporarse al mercado laboral cuente con las competencias básicas requeridas.
3. Las personas que se encargan del desarrollo del proceso capacitador en cualquier organismo o institución debieran tener conocimientos relativos a la pedagogía, así como de las competencias mínimas necesarias que el sector productivo solicita.
4. Para poder hacer una propuesta de capacitación en activo que retome las competencias, es necesario que la persona que se encarga de dicha actividad tenga desarrolladas previamente dichas competencias.

Estos últimos puntos presentados llevan, en el marco de la propuesta curricular que en este trabajo se desarrolla, a plantear por un lado, la necesidad de incluir contenidos que sensibilicen a los estudiantes que están por egresar acerca de las condiciones educativas de la PEA, de las competencias básicas que el sector productivo demanda para que estos trabajadores, posteriormente de haber cursado eventos de capacitación, estén en

posibilidades de transferir dichas competencias a diferentes contextos laborales. Pero también hacen valorar la importancia de que los propios estudiantes de séptimo y octavo semestres de la Licenciatura en Pedagogía desarrollen en su tránsito por esos semestres estas competencias a fin de que posteriormente puedan ser multiplicadores de ellas.

### 1.2.8 Consideraciones

Como se pudo apreciar, en la breve síntesis que se hizo, la forma en que se ha abordado el tema de las competencias en el sector educativo está vinculado a la relación que existe entre las demandas del sector laboral y los contenidos que se desarrollan mediante la puesta en práctica de la curricula en los diversos niveles educativos.

Teniendo en cuenta que esta propuesta curricular está encaminada a la formación terminal de los estudiantes de pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional, se hace necesario reflexionar acerca de la vinculación que existe entre los estudios escolares y las demandas de formación del mercado laboral, así como retomar las experiencias de otros países, mismas que se presentaron en la síntesis del apartado anterior.

Sylvia Schmelkes en su comentario a la Ponencia de Jesús Obregozo "educación, trabajo, producción"<sup>37</sup> dice que:

"Los diferentes modelos de educación para el trabajo que existen en el mundo desarrollado -y que vienen siendo más o menos seguidos por el mundo en desarrollo- se han clasificado en tres: a) **el que descansa en la empresa** (modelo industrial inglés, aplicado también en Estados Unidos y en Japón, en donde las empresas aseguran la formación y producen ellas mismas las calificaciones que requieren de la mano de obra. b) **el que descansa en el sistema educativo**. Este es el caso de Francia, seguido también en Italia y en Suecia y en buena parte de los países latinoamericanos; en donde la formación para el trabajo es responsabilidad del estado a través del sistema educativo. c) **El modelo mixto o el famosos modelo dual** desarrollado en Alemania y aplicado también en Austria y Suiza; en él cooperan el sistema educativo y la empresa, esta última con un papel preponderante."

En México, la educación para el trabajo descansa en el sistema educativo, no obstante es evidente que éste no está ofreciendo respuestas que permitan decir que los resultados son eficientes; primero porque un alto índice de la población únicamente cuenta con estudios de primaria y secundaria<sup>38</sup> y en estos niveles educativos aún no se promueven las competencias que el EAO obtuvo como resultado de su investigación y que a fin de cuentas son las que solicitan o demandan en el sector productivo. En segundo lugar, en los últimos años no sólo se habla del problema de desempleo que tienen las personas que no cuentan con estudios para el trabajo, sino también un alto índice de profesionistas se encuentran en la misma situación.

Por otro lado, en el caso concreto que en este trabajo nos ocupa, esto es los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía, existe de igual forma una desvinculación entre los contenidos que se abordan en las diferentes asignaturas que conforman el currículo de la carrera y lo que se espera de los pedagogos como profesionistas que pueden encargarse del área de capacitación; en otras palabras, también a este nivel se puede percibir que no se retoman

---

<sup>37</sup> Ibid, p. 4

<sup>38</sup> Se ofrecen cifras en el capítulo dos.

competencias laborales que le faciliten al estudiante, al momento de egresar, encontrar un empleo.

Así el punto de discusión es si las universidades deben promover el vínculo entre sector educativo a nivel superior y el sector productivo. Desde la lógica de este trabajo se considera que sí, mediante el desarrollo comprometido de competencias profesionales y laborales.

Lo anterior debiera implicar ampliar la concepción que de competencia se maneja en el EAO y decir explícitamente, como en el caso de Australia que las competencias implican también una capacidad de comprensión de los procesos por parte de los sujetos, así como el desarrollo de actitudes específicas, toda vez que al realizar cualquier actividad ponemos en juego nuestras emociones también. De igual forma, se considera que una aportación a esta concepción podría ser el desarrollar habilidades de reflexión y acción que lleven a los individuos a la búsqueda permanente del bienestar social y físico como sucede en Nueva Zelanda

Por otro lado, sería adecuado buscar mecanismos que permitan vincular los diferentes niveles educativos mediante el manejo de las diversas competencias (básicas, genéricas, laborales, profesionales y técnicas), siguiendo en cierta forma el esquema de Gran Bretaña, pues ello permitiría no sólo tener una secuencia entre los diferentes niveles sino garantizar que los alumnos desarrollen conocimientos, habilidades y actitudes que le serán significativas.

Concretamente para el diseño de la propuesta curricular para los pedagogos interesados en laborar en el área de capacitación, es central retomar los siguientes aspectos de la noción de competencias que se manejan en los diferentes países:

- Enfatizar en las competencias profesionales la **capacidad de comprensión** de las diferentes etapas del proceso de capacitación.
- Utilizar en el desarrollo de los diferentes contenidos de las asignaturas las **competencias básicas como herramientas** de trabajo para poder acceder a competencias profesionales y laborales más complejas.
- Propiciar el desarrollo de competencias que le permitan a los alumnos desarrollar **habilidades para permanecer y avanzar dentro del mercado laboral** así como el desarrollo de mecanismos que les permitan además ser multiplicadores de estas habilidades en sus eventos de capacitación.
- Generar procesos de metacognición que le permitan a los alumnos **reconocer sus conocimientos y habilidades personales** dentro de marcos más generales y poder transferir estas a diversas situaciones laborales y diferentes contextos. En otras palabras, generar conciencia del potencial de los conocimientos y habilidades que se poseen.
- **Vincular de forma estrecha lo que sucede fuera del ámbito escolar, en el área de capacitación** (que son los posibles lugares en dónde los alumnos podrían trabajar en un futuro) y **los contenidos que se abordan en las diferentes asignaturas**. Lo que no implica que únicamente se trabajen en el aula aspectos prácticos que reduzcan un proceso educativo a maquilar mano de obra.



En el siguiente subtema de este capítulo se presenta de manera más clara la forma en que cada uno de estos aspectos cobra sentido a partir de la concepción educativa que subyace en la propuesta curricular que se diseñó para el área terminal (capacitación) de la Licenciatura en Pedagogía. Y que se presenta en el cuarto capítulo de la tesis.

### 1.3 CONCEPCIÓN EDUCATIVA DE LA PROPUESTA

Durante la última década en América Latina se ha hablado frecuentemente de la educación con enfoque de competencias; en un primer momento se hizo referencia a las competencias laborales, debido al interés que el sector productivo mostraba por contratar personal que contara con ciertas habilidades y conocimientos que los hicieran competentes y eficientes en su trabajo cotidiano.

Lo anterior implicó que el mercado laboral demandara de las Universidades y Escuelas de nivel Técnico una formación específica para sus estudiantes; procurando con ello que los egresados contaran no sólo con los conocimientos teóricos necesarios para entender la lógica del sector productivo en el que desearan insertarse laboralmente; sino que prácticamente pudieran aplicar esos conocimientos en la solución de los problemas cotidianos que se presentan al desempeñar una función particular en el lugar de trabajo.

Posteriormente, apareció en los escenarios de la formación profesional, con el propósito de vincular trabajo y escuela y teoría y práctica, la posibilidad de ofertar propuestas curriculares con enfoque de competencias.

De esta forma el enfoque de competencias ha impulsado la construcción de un cúmulo de conocimiento propio de la formación profesional. Diversas instituciones en México (CONALEP, Instituto Politécnico Nacional, Universidad Pedagógica Nacional, Instituto Tecnológico de Monterrey, Instituto Nacional para la Educación de los Adultos ) han revisado su forma de acercarse al trabajo, de identificar las necesidades formativas, de diseñar propuestas curriculares, de formar a sus docentes, de evaluar a los agentes que participan en el proceso formativo y la viabilidad de certificar los logros.

Las instituciones arriba señaladas incorporaron el enfoque por competencias entendiendo por éstas:

"...la educación basada en competencia laboral es concebida como un sistema educativo orientado a desarrollar en las personas la capacidad de aprender por sí mismas, a despertar la curiosidad y el gusto por el estudio y el aprendizaje continuo, que busca atender las necesidades de la demanda (personas, instituciones, organismos) y poner énfasis en el logro de resultados. / En otras palabras.../, "...hace énfasis en el desarrollo del potencial de las personas, procurando que aprendan y progresen a su propio ritmo, por lo que los que aprenden rápido no son frenados y los que aprenden lento no se frustran por mantener un ritmo de los demás...permite la mayor flexibilidad para la conformación de itinerarios de aprendizajes individualizados"<sup>39</sup>

sin embargo, aunque la lógica que siguen estos programas pretenden incorporar las bondades del enfoque que se señalaron en el párrafo anterior, se han tenido problemas y

---

<sup>39</sup> CONOCER, Planteamiento y Análisis de Alternativas para la Utilización de Normas Técnicas de Competencia Laboral en la Elaboración de Programas educativos p.9

dificultades para poder llevar a la práctica la conformación de itinerarios de aprendizajes individualizados a partir de las necesidades y potencialidades de cada uno de los sujetos; aspecto que por lo mismo requiere de ser cuestionado, revisado y reflexionado a fin de encontrar soluciones pedagógicas que permitan realmente lograr llevar estas propuestas al ámbito escolar.

Para el caso concreto de este trabajo, se utiliza el término de "competencia", como se dijo anteriormente, como sinónimo de "capacidad de saber hacer", lo que implica saber reflexionar y contar con conocimientos que le permitan a la persona **poder elegir** entre diversas alternativas para poder **resolver problemas o proponer** formas nuevas de realizar actividades concretas; asimismo, el término de competencia implica, en este saber hacer, la necesidad de **que el sujeto cuente con un bagaje importante de valores y actitudes** que le permitan realizar su trabajo **no de forma mecánica sino desde el reconocimiento** de él mismo en su quehacer cotidiano y en las explicaciones del por qué realiza su trabajo de determinada forma.

Teniendo presente esta concepción para el desarrollo de la propuesta curricular fue necesario revisar las ventajas y desventajas que los modelos basados en competencias han tenido hasta la fecha, al respecto Frida Díaz Barriga dice:

*"Hoy en día tiene lugar un intenso debate sobre el significado, alcances y limitaciones del concepto de competencia como eje de nuevos modelos de educación y, por supuesto, también hay una variedad de perspectivas para definirla: desde aquellas que se centran más en el análisis de las demandas del exterior hacia el sujeto, que asocian la competencia directa con las exigencias de una ocupación y que, por tanto, la describen en términos de lo que debe demostrar el individuo, hasta las que privilegian el análisis de aquello que subyace en la respuesta de los sujetos; es decir, más definida por los elementos cognitivos, motores, y socioafectivos implícitos en lo que el sujeto debe hacer."<sup>40</sup>*

La revisión de las fortalezas y debilidades de los diferentes modelos educativos basados en competencias, que se sintetiza en el párrafo anterior, llevó a diseñar una propuesta, que retoma la concepción de competencia en tres niveles:

- **Las competencias laborales como destrezas a desarrollar en las prácticas profesionales** que realicen los estudiantes, en donde se privilegian las Normas Técnicas de Competencia Laboral, la eficiencia con la que se puedan resolver situaciones que se presenten en el área de capacitación, conocimiento de todo el proceso capacitador, por mencionar algunos aspectos.
- **Las competencias básicas como herramientas operativas en el desarrollo de los diferentes contenidos** De la experiencia como docente en educación superior se desprende el reconocimiento de que un alto porcentaje de los alumnos llegan a este nivel sin contar con las capacidades y destrezas que se plantean como competencias básicas; por ello se ha considerado el

---

<sup>40</sup> Frida Díaz Barriga y Marco Antonio Rigo "Formación docente y educación basada en competencias" en Formación en competencias y certificación profesional. CESU, UNAM México 2000. p.79

fomentar su desarrollo a partir de las diferentes actividades que el cuerpo docente plantee para ser trabajadas tanto en el aula como fuera de ésta.

- **Las competencias profesionales como elementos reflexivos** que vinculan las competencias laborales desarrolladas en sus prácticas profesionales y los conocimientos cognitivos propios de la disciplina y que sirven de soporte a las diferentes asignaturas.

Así este modelo educativo, retomado para la formación de los alumnos de pedagogía en la fase terminal de sus estudios e interesados en el área de capacitación, rescata la concepción de competencia en la que elementos cognitivos, motores, y socioafectivos implícitos en lo que el sujeto debe hacer, son la materia prima necesaria para la reflexión e incorporación de nuevos conocimientos a las estructuras cognitivas ya existentes.

Para la propuesta curricular del Campo de Capacitación de la Licenciatura en Pedagogía, se retoma la lógica que siguen los modelos educativos basados en Competencias. Para ello se busco que algunas asignaturas del séptimo y octavo semestres tengan relación con lo que el sector productivo solicita de un pedagogo que se desempeñe en el área de la capacitación, aspecto que ha implicado a su vez concebir a la evaluación como un proceso formativo que informa a los estudiantes de los logros obtenidos mediante la constatación práctica de ellos, retroalimentando los aspectos que deben ser reforzados, y motivando a los alumnos en su proceso de aprendizaje.

Con el propósito de explicar de manera puntual el enfoque que en esta propuesta se trabaja, se responde desde este paradigma a las preguntas pedagógicas que se han formulado a lo largo de la historia de esta disciplina, de la siguiente forma:

❖ **¿Qué enseñar?** Como se mencionó con anterioridad, son dos aspectos principalmente:

⇒ Por un lado, contenidos relacionados a las posibles actividades a desempeñar, en este caso, por los pedagogos que deseen laborar en el área de capacitación, buscando en todo momento que su desarrollo sea eficiente y de calidad; para ello se retoman como criterios para la construcción de la propuesta curricular, lo que estipulan las **Normas Técnicas de Competencia Laboral** para la Impartición de Cursos de Capacitación y para la Administración de la Capacitación.

Es importante tener presente que, como se comentó en el apartado anterior, en el Estudio de Análisis Ocupacional se desarrollaron competencias y dimensiones básicas, mismas que en las Normas Técnicas se retoman y se enriquecen con la experiencia que trabajadores expertos en el área laboral (para el caso de las Normas que aquí nos ocupan: Pedagogos, Psicólogos, Ingenieros industriales y en general personal dedicado a la capacitación), manifiestan que son las funciones clave que se desarrollan en dicha área.

⇒ Con el mismo nivel de importancia, **competencias profesionales** explicitadas en contenidos que enriquezcan la capacidad de reflexión, que permitan aprehender la complejidad de la profesión y que les permitan formar valores manifiestos en el ideal de sujeto a educar que persigue la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional, y concretamente el docente desde sus ideales. Ello implica que

los estudiantes a su vez sean capaces de poder formar su ideal de sujetos a capacitar y traducir éste en contenidos y actividades didácticas.

- ❖ **¿Cómo enseñar?** A partir de la revisión de las diferentes formas de abordar las competencias en otros contextos internacionales, concretamente en el caso de Australia y Gran Bretaña, se pensó en la posibilidad de que los alumnos realicen la mitad del trabajo fuera del aula de la escuela, y que sea en diferentes organismos, instituciones que lleven a cabo prácticas profesionales en el área de capacitación, a fin de poder mediante estas experiencias reflexionar las diferentes conceptos teóricos que se trabajen de forma grupal en el aula.

Por otro lado, se consideró que una forma de poder trabajar la metacognición y las diferencias en las habilidades personales (aportación del modelo canadiense) podría ser el desarrollo de las prácticas profesionales de manera conjunta, esto es en un equipo de trabajo que les ofrezca además la posibilidad de discutir, construir, debatir y sacar conclusiones de lo experimentado fuera del aula. Esto además implica articular varias de las competencias básicas (habilidad de expresión, manejo de información, capacidad para la solución de problemas, desarrollo de la sociabilidad, capacidad de trabajo en equipo.)

El reto en este caso es, cómo modificar los paradigmas ya aprehendidos por los docentes que participan en nuevas propuestas educativas; y desde la lógica y propósitos de la Educación Basada en Competencias elegir metodologías didácticas con la finalidad de realizar, por un lado trabajo académico de manera grupal, propiciando un espacio de reflexión e intercambio de experiencias y por otro lado que garanticen que los estudiantes van a llevar a la práctica lo aprendido, es decir, asegurar el saber hacer y el desarrollo de sus competencias profesionales, y laborales como pedagogos.

Asimismo, la metodología didáctica debe garantizar el que los estudiantes avancen a su propio ritmo de aprendizaje; buscando favorecer el aprendizaje y la enseñanza significativos, toda vez que tanto alumnos como docentes se reconozcan en las actividades que realizan e identifican la forma en que dichos aprendizajes les son útiles, una manera que se ha considerado para poder llegar a ello es el empleo de las **competencias básicas como herramientas operativas** de trabajo tanto en el aula como en el lugar en el que realicen sus prácticas profesionales.

- ❖ **¿Qué evaluar?** Para responder a esta pregunta desde el enfoque de competencias, se hace necesario considerar que la formación requiere de un seguimiento que va desde el inicio del proceso de aprendizaje, recorre todo lo largo de éste y culmina con una valoración final. Seguimiento que implica a todos los elementos que participan en dicho proceso, tanto a nivel individual, como a nivel grupal. Tiene el propósito de ofrecer información relativa a lo que se aprende, cómo se aprende y cómo se lleva a la práctica (situación en donde se pueden apreciar las capacidades de reflexión, toma de decisión, conocimientos que involucran todo el proceso, valores y actitudes relativas al trabajo -saber hacer-.)

Por lo anterior, la evaluación en esta propuesta, se ve como un proceso formativo que permite al alumno entender cómo y qué ha aprendido, automotivarse al poner el acento en lo que sabe y generar formas de aprendizaje significativo sólidas, en la medida que se le ve una utilidad a los aprendizajes adquiridos.

- ❖ *¿Cómo evaluar?* El punto de partida ante esta pregunta, es una vez más el cambio de actitud por parte del cuerpo académico, y actuar en función de que el objetivo no es evaluar la "cantidad" de conocimientos teóricos que los alumnos saben repetir; sino la forma y los contenidos que los alumnos saben aplicar y explicar desde necesidades concretas que se les presentan.

Así, se hace necesario pensar no sólo en exámenes, participaciones en clase, asistencias y ensayos de reflexión (aspectos que ya se aplican en la práctica cotidiana de la evaluación en la Universidad Pedagógica y concretamente, en la Licenciatura de Pedagogía); sino en ejercicios que nos remitan a situaciones laborales (no de manera ficticia como en un laboratorio) sino en el mismo campo laboral mediante prácticas profesionales en las que el alumno ponga en juego diversas competencias para resolver situaciones reales e ir conformando un portafolios de evidencias que a futuro le sirva, a parte de ser evaluado por sus docentes en el proceso formativo, certificarse en competencias laborales concretas.

Al desarrollar una propuesta curricular para los alumnos que cursan los dos últimos semestres de la Licenciatura en Pedagogía y que están interesados en laborar en el área de capacitación, se pretende ofrecer a éstos las siguientes ventajas:

- ⇒ Obtener confianza en las cosas que saben hacer.
- ⇒ Acumular la experiencia que solicitan en el mercado laboral para poder desempeñarse en el área de capacitación y poderse incorporar a la vida productiva.
- ⇒ Ver la aplicación de sus propuestas profesionales en un ámbito laboral, toda vez que se pretende que su trabajo recepcional sea una propuesta que puedan aplicar en el lugar en el que realizaron sus prácticas profesionales.
- ⇒ Vincularse de forma diferente con los contenidos que se desarrollan en el salón de clases, ya que no puede ser un sujeto pasivo que revisa la información sin un punto de referencia relativo a la experiencia en el campo laboral; por el contrario puede desde esta experiencia observar los vacíos que se puedan dar entre la teoría y la práctica y proponer puentes que acorten esta distancia.
- ⇒ Establecer puntos de comparación entre las diferentes experiencias que se socializan en el salón de clases y sacar conclusiones, ya que los diferentes alumnos estarán integrados en equipos que realizan sus prácticas en diferentes organizaciones, por ello el salón de clases se convierte en un espacio de intercambio de experiencias y reflexión.
- ⇒ Conformar una serie de evidencias para formar su portafolios y además de contar con su título profesional, poder optar por un certificado de competencias laborales en el área de capacitación, (concretamente en las Normas Técnicas de Competencia Laboral de Administración en la Capacitación e Impartición de Cursos de Capacitación).

Con el propósito de ofrecer una visión más amplia de los criterios que se consideraron para el diseño curricular de la propuesta que aquí se presenta, en el siguiente capítulo de este documento se desarrolla la concepción de capacitación que se pretende impulsar en la formación de los estudiantes que cursarán la tercera fase de la licenciatura en pedagogía en el área de capacitación, y que tendrán que estar vinculados a los factores que la educación basada en competencias que en este primer apartado se han ido explicitando.

**CAPITULO**

**DOS**

**CONCEPCIÓN  
DE  
CAPACITACIÓN**

*"...buscar una educación capaz  
de intensificar  
el conocimiento de sí mismo  
y de su medio ambiente;  
capaz de hacer crecer  
a cada persona  
su potencialidad de actuar  
como miembro de una familia,  
como ciudadano o  
como productor,  
de manera que  
gracias a la educación  
construyamos una humanidad  
con posibilidad de pensar y  
edificar nuestro futuro común."  
Informe Delors*



Con el propósito de ofrecer al lector una visión detallada pero sistematizada de los criterios que se consideraron para el diseño curricular de la propuesta formativa en el área de capacitación, concerniente a la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía, a continuación se presenta la conceptualización de capacitación desde el contexto actual.

## CONCEPTUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

### 2.1. EDUCACIÓN DE ADULTOS EN EL CONTEXTO ACTUAL.

El presente apartado pretende dar cuenta de la complejidad y diversidad de prácticas que se generan en el campo de la Educación de Adultos y específicamente caracterizar ésta para poder entender a la capacitación como área de este ámbito educativo.

Sin embargo antes de abordar de manera específica a la Educación de Adultos, ahora Educación de Personas Jóvenes y Adultas EDJA., se considera importante retomar algunos de los elementos que se presentaron en el primer capítulo de este trabajo, en donde se abordó de manera más amplia la conceptualización de educación,, ya que será desde este referente que se podrá analizar posteriormente, a la capacitación como un proceso educativo para adultos.

Shumadier, haciendo referencia a Ortega y Gasset dice: "No podemos vivir a nivel humano sin ideas. Lo que hacemos depende de ellas. Vivir es ni más ni menos que hacer una cosa en lugar de otra ¿qué es entonces la educación? Es la transmisión de ideas que le permiten al hombre elegir entre una cosa y otra".<sup>1</sup>

Dos aspectos llaman la atención en la cita anterior:

- La educación como herramienta que le permite al hombre elegir entre una cosa y otra.
- La connotación que se le puede dar al término "transmitir".

El primero de ellos tiene en sí mismo una serie de elementos a considerarse en su análisis, pues debido a que es una herramienta del hombre, implica el explicitar el ideal de hombre que se forma bajo esta concepción: Un hombre que tenga la posibilidad de decisión ¿qué implica esto?. Por un lado el que los conocimientos e información que se ofrecen mediante la educación no se vean unilateralmente y con un solo sentido, sino que proporcionen a los hombres diversidad, ya que será desde ella que se podrá decidir algo.

Parte de esta reflexión debiera ser entonces ¿Cuál es el mecanismo mediante el cuál el hombre toma decisiones?. Quizás la respuesta debiera ir encaminada a la manera en que la educación en su más amplio sentido<sup>2</sup> va formando sujetos autónomos responsables de sus decisiones, y al estilo en que cada persona puede traducir cierta información como significativa. Significación que no está dada de modo azaroso, sino desde las condiciones de vida e historia personal de cada cual.

---

<sup>1</sup> Shumacher, E.F.,(1994) "Lo pequeño es hermoso, pág 73.

<sup>2</sup> Cuando hago referencia a la educación en un sentido amplio, incluyo a todas aquellas prácticas que sin tener objetivos específicos, educan al hombre desde la heterogeneidad y diversidad en la que se desenvuelve.

Por otro lado, y haciendo referencia a la connotación que se le puede dar al término "transmitir" me parece que el acto educativo va más allá de la transmisión, que en sentido estricto del término hace referencia a transferir y comunicar, aspectos que sin duda participan del proceso educativo en su más amplio sentido, haciendo siempre participe al "otro" y a la sociedad en general. De aquí que las emociones, los referentes de los educandos, sus espacios y experiencias, las disposiciones del equipo en el aula, los silencios y las aportaciones de cada alumno reviertan a formas de aprendizaje y apropiación de conocimientos, valores y actitudes.

Es desde esta noción de Educación que me parece se puede entrar a la discusión de lo que es la Educación de adultos.

Según el programa de Modernización educativa 1989-1994 "la educación para adultos es una forma de educación extra escolar que se basa en el autodidactismo y la solidaridad social como los medios más adecuados<sup>3</sup> para adquirir, transmitir, acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores que componen la población. Su acción se dirige a los mexicanos de quince o más años"<sup>4</sup>

Debido a que la cita anterior hace referencia a la concepción que de la educación de adultos se tiene a nivel "formal", me parece de suma importancia analizar cada una de las ideas centrales que en ella se explicitan:

- 1.- Una forma de Educación extraescolar.
- 2.- Se basa en el autodidactismo y la solidaridad social como medios más adecuados.
- 3.- Fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores.
- 4.- Dirigida a los mexicanos de 15 años o más.

Por razones de análisis me voy a permitir dar inicio a la reflexión partiendo del último punto aquí señalado: La educación de Adultos dirigida a los mexicanos de quince años o más.

Lo primero que se puede observar en la aseveración anterior, es la relación entre el término adultos que da connotación a un campo específico de la educación y el rango de quince años o más que podría leerse como adultos son aquellas personas mayores de quince años.

Por ello será necesario caracterizar a los sujetos adultos.

Por mucho tiempo se concibió por persona adulta a la que había llegado a su mayor desarrollo, la que ya había dejado de crecer y estaba terminada en cuanto a su formación y crecimiento, por lo que pensar en una educación para este tipo de personas era prácticamente imposible.

El avance de las ciencias biológicas, la tecnología y la psicología, han modificado esta concepción; actualmente el ser humano es considerado como un ente en constante cambio y en constante crecimiento, lo que ha llevado a contemplar la necesidad de educar al adulto a esos cambios y en esos ámbitos en los que se desarrolla; "[la etapa adulta comprende más de la mitad de la vida] está

---

<sup>3</sup> El subrayado es mío.

<sup>4</sup> Programa Nacional para la Modernización Educativa 1989 – 1994 Pág. 81.

señalada[a] por las actividades más eficientes y las obligaciones de mayor responsabilidad. Estas responsabilidades, sin embargo, no derivan automáticamente del mero privilegio de la edad. El adulto aprende, o debiera aprender, a ser esposo, padre, abuelo, profesional y militante sindical. La naturaleza e importancia de los esfuerzos de aprendizaje a que está obligado el adulto confieren a los medios educativos [una enorme responsabilidad]"<sup>5</sup>.

Sin embargo, a pesar de que como en la cita anterior se dice, la edad adulta implica más de la mitad de la vida de todas las personas, no siempre se ha valorado la pertinencia de asistir como adulto a procesos educativos y formativos.

Aún en la misma práctica educativa en el campo de la educación de adultos se advierten contracciones serias, al respecto. Manuel Pérez Rocha en el Foro Políticas y Prácticas educativas con la población adulta en México celebrado en Noviembre del 94 argumentó<sup>6</sup>:

"La expresión "educación de adultos"... desde determinada óptica, carece de significado.

El diccionario de la Academia define al adulto como aquel individuo que ha llegado a su mayor crecimiento o desarrollo, o a su mayor grado de perfección.

Si aceptamos esta definición de adulto, la expresión educación de adultos carecerá de significado - o más bien, sería un contrasentido - porque si un individuo ha llegado a su mayor grado de perfección no necesita educación alguna, no necesita cambiar, y la educación es cambio. El mismo diccionario define a la Educación como la acción de desarrollo o perfeccionar las Facultades intelectuales y morales del niño o del joven. Esta definición es consecuente con la del adulto, la educación es algo que solamente necesitan los niños y jóvenes"

Para poder entrar, por tanto, al terreno de la discusión de la Educación de Adultos se hace menester modificar la concepción de adulto y de educación.

Si como se dijo con anterioridad, la educación debe permitir elegir entre una cosa y otra y el adulto no es un ser terminado y acabado sino una persona en constante cambio que se relaciona con su medio ambiente de forma dialéctica en tanto su presencia en un tiempo y espacio determina su pensar y su hacer pero que al mismo tiempo bajo esa "filosofía personal" incide en su medio y eso le implica tomar decisiones para actuar, entonces se habla de una educación permanente a lo largo de la vida, que tendrá características específicas a partir de la etapa de la vida en la cual se encuentren las personas- educandos y a partir del ámbito en el que se desee intervenir.<sup>7</sup>

En resumen, la educación de adultos entendida como aquella práctica educativa dirigida a los mexicanos de quince años o más, abre la posibilidad de acercar procesos de formación a una población muy amplia; sobre todo si se considera que una lógica para incorporar a personas de 15 años a este campo educativo está vinculada al área de capacitación ya que esta atiende a personas que buscan o realizan actividades laborales, incluso avalado por la Ley Federal del Trabajo en donde se estipula que personas de 14 años pueden tener acceso a actividades remunerativas con permiso de los padres o tutores.

---

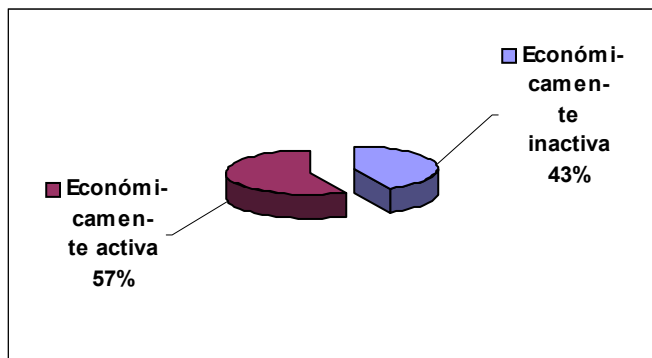
<sup>5</sup> Antoine León. Psicopedagogía de los adultos pág. 8

<sup>6</sup> Ma. De Lourdes Valenzuela. Frente a la Modernidad, el olvido, pág. 67.

<sup>7</sup> Cuando hablamos en el campo de la Educación de Adultos de los diferentes ámbitos se hace referencia al laboral, familiar y a la comunidad en la que éstos viven.

No obstante el dato anterior, se considera relevante mencionar que la situación de crisis económica y social por la que atraviesa el país ha hecho que los últimos censos reporten desde los 12 años actividad económica en la población<sup>8</sup>, lo que influye en el porcentaje de población que podría ser atendida bajo la lógica de la capacitación

Para la apertura del campo de capacitación, los datos ofrecían la siguiente información:



Población económicamente activa censo 1995.

De lo anterior se podía desprender en ese tiempo, que el a través de la capacitación (como área de la educación de adultos) se podría atender al 57% del total de la población del país tan sólo por ser ésta económicamente activa.

Siguiendo la lógica de análisis de la concepción de educación de adultos, que se plantea en el Programa de Modernización Educativa, se pasará a la idea de que la *educación de adultos es una forma de educación extraescolar*. Esto debido a que se considera que esta noción encierra una enorme contradicción con relación al punto que anteriormente se estaba analizando.

Si como se decía en el punto arriba señalado, la población económicamente activa de 12 años y más es el 57%, se podría cuestionar a qué edad una persona que desee cursar todo el sistema escolar acabaría su educación escolarizada. En el caso de seleccionar una carrera técnica quizás a los 18 años; si la selección es cursar estudios profesionales se estaría hablando de 22-25 años aproximadamente, en ambos casos considerando que no se dieran situaciones de rezago e interrupción de los estudios. La pregunta pertinente desde esta lógica de reflexión es ¿esta población de 18 a 25 años es considerada adulta?, Es necesario tener presente el primer punto analizado, que hace referencia a los mexicanos de 15 años o más, ahora nos referiremos a estudiantes bachilleratos, de nivel tecnológico y nivel superior hasta aquellos de posgrado que cursan sus estudios bajo sistemas escolarizados, en este sentido cabe preguntar ¿esta población forma parte del campo de la educación de adultos?

El Programa de Modernización Educativa es claro en ese sentido, la educación de adultos es extraescolar, se lleva a cabo fuera de los límites de una institución escolar, los excluye.

<sup>8</sup> INEGI 1995. Estadística sociodemográfica Educación-archivos/edu-01.htm

No obstante, dos puntos se rescatarían en función de querer incorporar a esta población al campo de la educación de las personas jóvenes y adultas:

- El momento actual de crisis económica y social.
- Los aspectos psicopedagógicos que un docente debe retomar para llevar a cabo un proceso de formación con jóvenes y adultos.

Como se ha podido observar a lo largo de las últimas décadas, se han reflejado en el sistema educativo crisis que no son exclusivas de este ámbito, sino que pasan por las formas específicas de producción y de economías internacionales, en sentido estricto dos fenómenos han marcado el rumbo y los resultados en materia educativa. "La disminución del gasto público en educación está acompañada, además, por una sensible merma de la capacidad de las familias tanto para sumir privadamente los costos de la educación como para garantizar condiciones materiales de vida a sus hijos que permitan aprovechar la oferta educacional existente."<sup>9</sup>

En otras palabras, la disminución del gasto público en el sector educativo y la merma en el nivel adquisitivo de las familias, han generado, como lo enfatiza Tedesco situaciones alarmantes en el terreno educativo, para efectos de este análisis se contemplan los siguientes:

- Un incremento en los índices de repetición y fracaso escolar, principalmente en el nivel de educación básica.
- Una interrupción del proceso de incorporación de los hijos de las familias de los sectores populares a niveles post-básicos.
- Deterioro de la calidad de la educación.
- Concentración de esfuerzos y energías en los problemas de coyuntura.

Lo anterior ha implicado que cada vez más jóvenes se incorporen al mercado laboral al buscar compensar el nivel adquisitivo familiar, lo que de manera decisiva modifica los intereses de la población que se atiende en las aulas. (este aspecto será trabajado con mayor profundidad en el siguiente rubro); pero que a su vez hace que la intervención educativa de la población que trabaja tenga que ser en otros espacios y con otra metodología didáctica diferente al sistema escolarizado, tradicional y academista que hasta ahora ha imperado en los procesos formativos en las escuelas públicas (que son s a las que acuden el grueso de la población en este país).

Asimismo, el incremento en los índices de repetición y fracaso escolar en el nivel de educación básica, aunado a las presiones sociales que se ejercen por parte de organismos que defienden el derecho a la educación; es necesario quizás recordar que "... el establecimiento de la educación obligatoria requiere entender el fenómeno como consecuencia de los cambios básicos de los procesos de producción y reproducción."<sup>10</sup>, han llevado al gobierno a ofrecer alternativas "remediales" en materia educativa, que ciertamente han permitido ofrecer a jóvenes y adultos pertenecientes a grupos marginales, la posibilidad de leer y escribir, pero si bien es cierto que esto es brindar ciertas herramientas a la población, habría que cuestionarse si ese es el sentido de la educación.

---

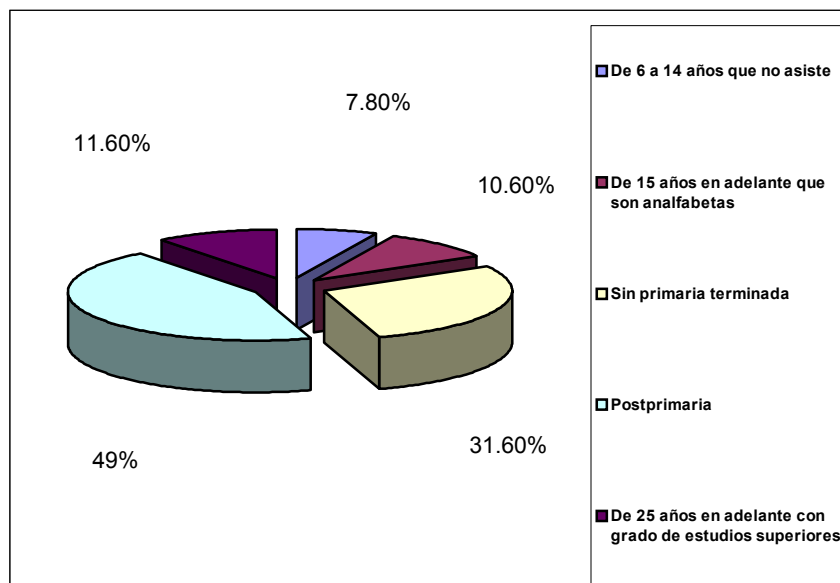
<sup>9</sup> Ezpeleta y Furlan La gestión pedagógica en la escuela. Apud. Tedesco La gestión en la encrucijada de nuestro tiempo. P. 25.

<sup>10</sup> Lundgren;U.P. Teoría del currículo y escolarización p. 30

De tal suerte "... si se acepta que el sistema escolar, por sus propias limitaciones, no le permitió al adulto llegar hasta su perfección; la educación de adultos tiene entonces, una función remedial (esta es la concepción de una gran cantidad de programas de educación de adultos: alfabetización, primaria para adultos, secundaria para adultos)<sup>11</sup>

Por otro lado, las condiciones referentes a la escolaridad con la que contaba la población, al momento de abrir el campo de capacitación, eran sin duda graves, como se puede observar en la gráfica<sup>12</sup>

Situación escolar de la PEA censo 1995<sup>13</sup>



Situación que requiere ser abordada desde la especificidad del lugar en el que se generan, e implica un trato particular e importante desde el campo de la educación de personas jóvenes y adultas, pero no es posible reducir a ello la amplitud de este campo.

Todas esas personas con educación básica incompleta, se incluyen en procesos laborales, compiten entre ellos por un puesto de trabajo y en ocasiones con personas más preparadas, son dignos de contar con mejores condiciones de vida, tanto en lo que toca a su ámbito familiar como al de la comunidad en la que viven.

De igual forma, las universidades atienden a jóvenes que asisten a esas instituciones pensando en incorporarse a un medio laboral y mejorar sus condiciones de vida.

<sup>11</sup> Manuel Pérez Rocha Educación de Adultos en Ma. De Lourdes Valenzuela Frente a la Modernidad el Olvido p. 68.

<sup>12</sup> INEGI 1995. Estadística sociodemográfica Educación-archivos/edu-01.htm. El análisis de la situación actual se aborda en un apartado posterior.

<sup>13</sup> Ibid.

La educación en ambos casos podría ir dirigida a la toma de decisiones, de consciencia y a la intervención en situaciones específicas ya sea desde el ámbito familiar, laboral o comunitario, motivo por el que los pedagogos que egresan de esta institución educativa deben tener claridad de la problemática educativa que se expresó anteriormente a fin de poder ofrecer propuestas, desde su ámbito de intervención (escolar, capacitación).

"En estas acciones remediales o de reciclamiento se centra el concepto ya tradicional, obsoleto, de la educación de adultos... otras concepciones del hombre, de la educación y de la sociedad obviamente le dan a la expresión educación de adultos un significado muy distinto"<sup>14</sup>

Por otro lado y haciendo referencia al segundo punto por el cual es importante incluir a los adultos que se atienden en instituciones escolares en niveles de bachillerato, superior y posgrado, tiene que ver con los aspectos psicopedagógicos que un docente debe retomar para llevar a cabo un proceso de formación, situación que puede ser reflexionada desde otras investigaciones.

No obstante, resulta importante para este trabajo decir, que desde esta lógica de pensamiento podríamos incluir procesos educativos en el lugar de trabajo aludiendo así, específicamente al área de capacitación.

## 2.2 LA CAPACITACIÓN HOY

En este apartado se pretende reflexionar y analizar la situación en la que se desarrolla el proceso capacitador en México (comprendido entre 1991 y el año 2000) en materia de capacitación, entendiendo ésta como un área del campo de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, a fin de proporcionar al lector información amplia que le permita visualizar la complejidad del campo y los aspectos que se pretende que los egresados puedan problematizar y dimensionar al momento de hacer intervenciones concretas en el ámbito laboral.

El fenómeno educativo es un universo al que pertenecen diversas modalidades pedagógicas, entre ellas podemos encontrar a la educación de personas jóvenes y adultas, y a la capacitación como un área de ésta; por ello es menester hacer referencia a esta última como una modalidad de la educación y particularmente ubicarla en un contexto laboral, dirigida a personas mayores de 14 años.

En los últimos años se han dado cambios en las concepciones, los métodos y en las técnicas pedagógicas, uno de ellos es la concepción de educación para la vida que, vinculada a una nueva concepción de adultos, hace pensar que el fenómeno educativo lo viven hombres y mujeres a lo largo de toda su vida y que el aprendizaje no termina en la etapa de la juventud o en procesos escolares.

Se reafirma la idea de que el ser humano no deja de formarse y que las exigencias del desarrollo de la sociedad obligan a jóvenes y a adultos a aprender cosas nuevas que les permitan sobrevivir en la cotidianeidad más compleja de los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven (laboral, familiar y comunitario).

En este trabajo se hace principalmente referencia al ámbito laboral, por lo que el proceso educativo que se analiza es el de la capacitación.

---

<sup>14</sup> Op.cit. p.68.

Actualmente existen muchos conceptos que hacen referencia a la capacitación, por ejemplo, ésta puede ser entendida, de acuerdo con Siliceo como una "...actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador."<sup>15</sup>

Se enfoca así, específicamente al sector empresarial y pensando que los que se capacitan principalmente son los colaboradores; sin embargo, la capacitación como área de la educación de las personas jóvenes y adultas podría tener un enfoque más amplio en el que se incluyera no sólo la capacitación en las empresas sino también en la comunidad y en la familia.

La capacitación es también considerada "como un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permitan al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición"<sup>16</sup>

Si bien es cierto que a esta concepción tampoco modifica el contexto en el que se puede trabajar la capacitación (el laboral), no indica que éste sea en "empresas", lo que es rescatable considerando las características del sector productivo en México; no obstante, por ser una concepción ofrecida por el Órgano Normativo de la Capacitación a nivel nacional, considero importante señalar que el concepto anterior marca tres ideas centrales.

- a. La capacitación en este contexto se realiza para trabajadores - personas que desarrollan alguna actividad dentro de una institución o empresa y que recibe un salario a cambio de dicha actividad.
- b. Por ello la capacitación se dirige a adultos, y en este sentido, se concibe como adulto<sup>17</sup> a cualquier trabajador, en otras palabras, a toda persona mayor de 14 años, ya que según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas."<sup>18</sup>
- c. La capacitación va encaminada a aprovechar "de la mejor manera posible" las capacidades personales de cualquier trabajador así como los recursos con los que cuenta el centro de trabajo, por lo que se requiere de enseñar, adiestrar e informar acerca de las formas, métodos, tecnología, etc. que se emplea para tales efectos, es decir dicho aprovechamiento se va a realizar mediante un proceso de instrucción - aprendizaje.

Es desde esta última idea que se hace necesario revisar brevemente, cuál ha sido el papel de la capacitación en la historia de México, a fin de saber la finalidad de la misma actualmente.

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, originó una fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la

---

<sup>15</sup> Siliceo, Alfonso. (1982) Capacitación y desarrollo del personal. P.20

<sup>16</sup> Programa Nacional de Capacitación y Productividad. P.4

<sup>17</sup> No se niega por ello que existan otras formas de concebir y caracterizar a los adultos; sin embargo para cuestiones de definir la población con la cual se trabaja se maneja este criterio.

<sup>18</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1990. Art. 123 fracc. III . p.177.



expansión de las empresas esto a su vez provocó que la actividad de capacitar y adiestrar a los trabajadores que formaban la fuerza de trabajo de ese tiempo se formalizara.

Las demandas sociales referentes a mejores salarios, educación - entre otras - y las necesidades del mercado de trabajo provocaron la aparición de algunas disposiciones legales que pretendieron reglamentar la capacitación.

En 1931, la ley Federal del Trabajo en su título tercero incluyó el contrato de aprendizaje; que posteriormente en 1970 fue suprimido debido a que no se le daba la importancia necesaria.<sup>19</sup>

De tal forma en 1977 y, debido a que se empezó a manifestar como necesidad prioritaria por parte de los empresarios el logro de mayores índices de productividad, y esto aunado a que el sector obrero se organizó y volvió a luchar por mejorar sus niveles de vida como trabajadores, se estableció una obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

Las reformas de la Ley Federal del Trabajo de Abril de 1978 establecieron sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones debían cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores.<sup>20</sup>

Dicha normatividad se incluyó en el artículo 132, fracción XV. En ella se marca como obligación del patrón el "organizar" permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboraren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo en los estados (...) estos podrán implantarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados (...)”<sup>21</sup>

Así, en 1983, se creó la Dirección General de Capacitación y Productividad, organismo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como órgano regulador de la capacitación y adiestramiento, se le asignaron facultades para normar, organizar, promover y supervisar las actividades correspondientes al área.<sup>22</sup>

Actualmente, México se encuentra ante un Tratado de Libre Comercio Con Estados Unidos y Canadá y en general en un marco de globalización económica mundial. ¿Qué implica esto en materia laboral y de capacitación?. Como es de esperarse, las condiciones de vida de los trabajadores de los tres países (lo que incluye salud, vivienda, educación y condiciones laborales), no son las mismas; el avance tecnológico tampoco lo es. México tiene un atraso tecnológico de 20 años en comparación con Estados Unidos y eso pone en desventaja, por una parte, a los trabajadores mexicanos, pero también el carácter competitivo del país; por lo que se hace necesario elevar la productividad y la calidad, y por tanto la preparación de los recursos humanos. Se requiere en todo caso formar desde la

---

<sup>19</sup> Secretaria del Trabajo y Previsión Social Manual del curso de Formación de Extensionistas Industriales.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Ley Federal del Trabajo art. 132, fracción XV. P. 73.

<sup>22</sup> Secretaria del Trabajo Y Previsión Social Curso de Formación de Extensionistas Industriales

educación básica personas con competencias para la vida, lo que implica que tengan una visión amplia del contexto social y laboral.

Este dato ha de confrontarse con el problema educativo por el cual pasa el país: "En 1989, la población adulta de México se estimó en 51.1 millones de personas, de ellas 4.2 millones son analfabetas, 20.2 no han concluido la educación primaria y 16 millones tampoco han concluido la secundaria. El rezago educativo creció en cerca de 11 millones de personas en los últimos ocho años."

<sup>23</sup>

Según los datos ofrecidos por el INEGI en 1995<sup>24</sup>, la situación no había cambiado mucho, pues "el 12.2% de la población que era económicamente activa es taba analfabeta; el 22.5% contaba con primaria inconclusa; y sólo el 1% de esta población había sido capacitada para el trabajo.." <sup>25</sup>

Lo anterior hacía pensar en ese momento en la preparación que tienen los trabajadores para realizar sus labores: "(...) sólo el 15% de los habitantes urbanos en posibilidad de trabajar poseían niveles de educación orientada a su inserción en el mercado laboral"<sup>26</sup>, considerando que esa era la población que tenía una carrera técnica, estudios profesionales, o capacitación, por lo que se debía suponer que el resto de la población económicamente activa se insertó en el mercado de trabajo<sup>27</sup> sin tener los conocimientos necesarios para desarrollar las actividades que se requieren en el puesto.

Es así que mediante la capacitación -en cualquiera de sus modalidades: adiestramiento, pláticas de inducción o cursos completos-, se le proporciona a los trabajadores la información mínima indispensable para el puesto que van a ocupar.

Por otro lado, al pensar en un sujeto, no únicamente podemos imaginar sus resultados en el ámbito laboral como resultado de una falta de formación. Al pensarlo como un individuo integral, necesariamente las deficiencias en lo laboral, la falta de empleo, el bajo salario, la falta de conocimientos, habilidades y actitudes, se observa la generación de una auto-imagen devaluada, lo que trae consigo conflictos familiares y, en general, sociales; situaciones que sin duda afectan las competencias de vida, laborales y profesionales. La pregunta al respecto sería entonces ¿son estos factores y situaciones que el pedagogo que egresa debe conocer para poder incidir en éstas?, ¿Cuáles de los contenidos temáticos incluidos en la currícula favorecen estos procesos?

A partir de los datos anteriores hay que tener presente que se espera un incremento del 3% anual en la población en edad activa; lo que va a significar una presión importante que habrán de enfrentar el mercado de trabajo y la formación de recursos humanos: "Cada año un millón de mexicanos más aspira a incorporarse a la actividad económica..."<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. p.82

<sup>24</sup> Se retoma este dato debido a que fueron los empleados para la apertura del campo de capacitación en la universidad Pedagógica Nacional.

<sup>25</sup> INEGI datos del segundo trimestre del 95.

<sup>26</sup> Programa Nacional de Capacitación y Productividad. P. 18

<sup>27</sup> Por mercado de trabajo se entiende el tipo de vínculo existente entre la oferta y la demanda de trabajadores en la sociedad hacia una determinada calificación laboral. (reconocimiento e identidad).

<sup>28</sup> Programa Nacional de Capacitación y Productividad. P.13

A lo anterior hay que agregar que los problemas económicos que actualmente se enfrentan a nivel mundial y específicamente a nivel nacional, el afán de ser más competitivos dada la apertura comercial y con ello las políticas de la miscelánea fiscal, han provocado que muchas de las micro, pequeñas y medianas empresas cierren o despidan a un gran porcentaje de sus trabajadores, personas que al estar sin trabajo deben acudir a la búsqueda de diversas opciones laborales y que en muchos de los casos no cuentan con los conocimientos y habilidades que les permitan incorporarse rápidamente a alguna actividad remunerativa formal. Por lo anterior, el problema de la capacitación se concibe como un fenómeno complejo, que de manera breve se puede señalar en los siguientes puntos:

- La formación de recursos humanos ha sido un factor que se ha considerado "menos" importante que otros en el sector productivo. Como ya se dijo, no es prioritario "gastar" en capacitar a los trabajadores y menos aún, incluir en los planes y programas de capacitación, lo concerniente a la nivelación en educación primaria y secundaria, o capacitación sindical pues se argumenta que la empresa no cuenta con recursos económicos
- La necesidad de tener un buen lugar no sólo para competir internacionalmente, sino para mantenerse en el mercado, requiere de elevar también la calidad de los trabajadores, a fin de hacerlos cada vez más calificados. Y en esto se incluye desde la actualización en puestos de trabajo, el avance tecnológico y la conclusión de estudios que implican el dominio de competencias básicas como el leer, escribir, saber trabajar en equipo y el realizar operaciones básicas de matemáticas.
- La obligación de tener que cumplir con lo legal para capacitar a los trabajadores, motivo por el cual muchas empresas micro, pequeñas y medianas (que conforman el 98% en el sector productivo) dejan de lado una detección de necesidades de capacitación<sup>29</sup> y se limitan a cubrir lo legal. Situación que se entiende si se observa que de ese 98%, el 76% de ellas cuentan con dos trabajadores, por lo que se requerirían programas nacionales por rama o sector productivo en el que pudieran participar de forma permanente este tipo de organizaciones.
- El hecho es que los trabajadores que se van capacitando y que van adquiriendo más conocimientos, buscan después de estar capacitados nuevas opciones de trabajo, que les proporcionen mejores niveles de vida; lo que a su vez ha provocado que los patrones en muchas ocasiones utilicen esto de pretexto para no proporcionar la capacitación. Este problema, en última instancia, responde no sólo a problemas laborales sino a situaciones económicas nacionales.
- El compromiso que trajo consigo en su momento, la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, en el que se marca como un elemento

---

<sup>29</sup> La detección de necesidades de capacitación hace referencia al diagnóstico de las carencias que los trabajadores de una organización tienen en materia de conocimientos, habilidades y actitudes y que les impide realizar su trabajo optimizando los recursos con los que cuentan.

importante para elevar la productividad<sup>30</sup> y la calidad de la capacitación la formación de los recursos humanos.

De los puntos que mayor polémica tuvo el Acuerdo Nacional, "...fue el readiestramiento de la mano de obra en activo, ante la rápida transformación de los perfiles ocupacionales a raíz del cambio tecnológico..."<sup>31</sup>.

Desde la lógica que actualmente sigue el mercado laboral, por un lado, y por el otro la situación económica del país, se considera que la mano de obra se seguirá incorporando a nuevas actividades laborales sin tener una preparación-capacitación previa que le permita enfrentar con eficiencia su labor, por lo que su preparación estará siendo en activo.

Resulta importante enfatizar que, como se analizó anteriormente, la educación para personas jóvenes y adultas ha estado prácticamente abandonada y reducida al rezago educativo, no sólo en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad que de manera directa atañe a adultos y a la fuerza productiva o población económicamente activa del país, sino también en el Programa de Modernización Educativa y que a su vez los acuerdos tomados en las diferentes Conferencias Internacionales como la de Brasilia y Jomtiem no han podido avanzar sustancialmente.

Por todo lo anterior, se considera que es necesario ampliar la concepción de educación de personas jóvenes y adultas así como el concepto de capacitación y fomentar una cultura de la misma que permita entender a ésta como:

*un proceso dinámico, permanente y continuo que satisfaga las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que los trabajadores tienen tanto en su ámbito laboral como en su vida social y familiar y que no les permiten optimizar los recursos con los que cuentan en su lugar de trabajo y que haga factible a su vez elevar su nivel de vida*

Incidir en un cambio de concepción de la capacitación requiere a su vez de hacer un trabajo de formación, que implique la modificación de valores y expectativas, para los encargados de los procesos de capacitación; por tal motivo se considera que desde esta institución educativa se podría iniciar con una labor en este sentido, mediante la formación de los pedagogos interesados en desempeñarse laboralmente en el área de capacitación.

Asimismo, se ha considerado la importancia de retomar para ello, la concepción de educación que subyace en los modelos de la Educación Basada en Competencias, toda vez que ello permitirá a los

---

<sup>30</sup> "Entendiendo por productividad hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir causas a toda la población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados de ella". Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad p.4

Se considera que es importante analizar el concepto de productividad a fin de cuestionar si realmente se permite que la población trabajadora sea más activa y creativa –quizás sólo se desea que trabajen más– pues el contexto laboral y la política educativa, incluyendo la práctica educativa cotidiana, en muchos casos van encaminados a la reproducción de esquemas sociales. De lo anterior que sea importante que cada docente tenga claridad de su filosofía educativa y en general claridad en la importancia de su labor.

<sup>31</sup> Idem.p.4.

pedagogos que egresen del campo de capacitación desarrollar un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para la solución de problemas en materia de capacitación, desde la concepción que de este proceso se plantea en este trabajo.

### *Consideraciones para la propuesta formativa*

En función de los dos apartados trabajados en este capítulo, se pueden rescatar los siguientes criterios a tener presentes para el diseño de la propuesta curricular del campo de capacitación:

Debido a que la propuesta formativa que aquí se presenta está dirigida a los alumnos de la Licenciatura en Pedagogía que están interesados en cursar el campo de capacitación, se ha considerado como un factor importante para ser analizado, identificar cuáles han sido los antecedentes de dicho campo en la Tercera Fase de la Licenciatura en Pedagogía.

## **CAPÍTULO TRES**

# **LA FORMACIÓN TERMINAL DEL PEDAGOGO EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.**

**Presentación  
del caso:  
Campo  
capacitación**

***"La educación  
no crea  
al hombre,  
le ayuda a  
crearse  
a sí mismo."  
Maurice Debesse.***

En el apartado que a continuación se aborda, se presenta la sistematización de la experiencia en la apertura del Campo de capacitación de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional, como referente importante para el diseño de la nueva propuesta curricular de este campo de intervención del pedagogo.

Para ello se consideró importante desarrollar la concepción que de universidad subyace en la propuesta, la forma en la que está estructurada la Licenciatura en Pedagogía, así como una explicación breve de los enfoques en los que se han ofertado los diferentes Campos de intervención para el pedagogo, como parte de la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía

### 3.1 LA UNIVERSIDAD COMO ORGANIZACIÓN COMPLEJA

Cuando desde diversos discursos (prácticas y teorías a partir de las cuales se significa de manera particular a los procesos educativos) se habla de una relación Universidad-sociedad, se deja asentado que existen "influencias" que alteran la función de la universidad como productora del conocimiento. "Las Universidades tienen los fines de educar, investigar y difundir y extender los beneficios de la cultura"<sup>1</sup>

Al poner por explícito que existe una relación entre las Universidades y la sociedad, se está haciendo mención a dos unidades que tienen una relación dialéctica; esto es en otras palabras, que los procesos políticos, económicos y sociales que ocurren al exterior (extra muros) adquieren significados particulares a lo interno de una institución de educación superior, haciendo así que los fenómenos internos se reflejen y generen al mismo tiempo fenómenos al exterior de estas instituciones; dándose de este modo una articulación compleja entre universidades y sociedad.

Cabe destacar, para el análisis de la relación sociedad-universidades, la autonomía relativa que tienen estas últimas de la sociedad, pues "Las leyes que dieron origen a las Universidades públicas también les otorgaron su régimen de gobierno..."<sup>2</sup>

La Universidad Pedagógica Nacional, en tanto institución de educación superior, cumple como ya se mencionó anteriormente, con una diversidad de funciones explícitas en su Proyecto Académico que adquieren dimensiones particulares de acuerdo a las diferentes áreas vinculadas al tema educativo; a los sujetos que se atienden y a las prácticas que dentro de ella se generan.

Sin embargo, las funciones de la Universidad Pedagógica también se ven afectadas - fomentadas o limitadas- por aspectos que provienen directamente de situaciones externas a sus propios muros pero que inciden en la Universidad por su propia articulación compleja con la sociedad; por ejemplo el propósito en sus orígenes de atender la demanda de actualización de los profesores que en ese tiempo se encontraban en activo, frente a la situación actual, en la que los principales demandantes de sus ofertas formativas, a nivel licenciatura, son egresados de bachillerato.

Lo anterior lleva a inferir que además las funciones de esta institución educativa, se ven afectadas por aspectos de la crisis social, entre ellos, las demandas de educación superior que no se pueden cubrir; Brunner afirma al respecto que:<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Poder Ejecutivo Federal (1993) Programa para la Modernización Educativa. P. 123.

<sup>2</sup> Ibid



- ❖ La matrícula crece en parte impulsada por la incorporación de la mujer a la enseñanza superior.
- ❖ La matrícula crece en parte como resultado de la diversificación institucional de la enseñanza superior /pues/ la diversificación institucional ocurrida durante los años 1950-1975 yuxtapuso junto a las universidades tradicionales nuevas universidades.
- ❖ La matrícula crece en parte, como producto de la regionalización de la matrícula misma.

De tal suerte, la demanda de educación superior, se ha vuelto un problema que actualmente afecta a las universidades públicas en general. Situación que hasta ahora ha sido "justificada", en muchas instancias, mediante procesos de evaluación.

"De alguna manera se puede hablar de que la evaluación es condicionada socialmente, a la vez que por sus resultados condiciona a la sociedad. Esto quiere decir que sus resultados reflejan las posibilidades económicas que tienen los individuos, sus certificados de estudio, problemas de calificaciones bajas, la reprobación, /la admisión/ se pueden explicar por factores socioeconómicos de los mismos estudiantes y no solamente como un problema de falta de capacidades."<sup>4</sup>

Así, se pueden plantear hasta ahora algunas situaciones que de manera directa afectan las funciones de la Universidad Pedagógica, como encargada de ofrecer educación superior:

- ❖ Muchos estudiantes, egresados de bachilleratos, ingresan a esta institución porque:
  - No se quedaron en la UNAM.
  - Están esperando sus resultados de admisión de otras instituciones educativas
  - Pensaron que tenían mayor posibilidad de ingresar, a diferencia de otras instituciones.

Lo anterior implica por un lado deserciones, pero por otro la necesidad de que los alumnos busquen "motivaciones" en sus fantasías profesionales a futuro a fin de permanecer.

- ❖ Para hacer el examen de admisión en esta institución, pese a que el interés esté en cursar la Licenciatura en Pedagogía o en Psicología Educativa, buscan carreras menos saturadas.
- ❖ Asimismo, y haciendo particular referencia al tema que aquí nos ocupa, aquellos alumnos que estudian la Licenciatura en Pedagogía, cuando concluyen el sexto semestre, y tienen que elegir el campo que van a cursar como área terminal, se enfrentan al problema de poder inscribirse en el que les interesa, al respecto se han observado los siguientes problemas:
  - Los profesores que atienden estos grupos solicitan que no sean numerosos, debido a que uno de los objetivos de los campos terminales es desarrollar el trabajo de

---

<sup>3</sup> Brunner, J.J. (1987). Universidad y Sociedad en América Latina. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. SEP. México. P.75

<sup>4</sup> Díaz Barriga, Ángel. (1985) Didáctica y Currículo. Nuevo mar. 3° ed. México p.106.

tesis, de tal forma que los alumnos al terminar el octavo semestre tengan un avance considerable de su trabajo recepcional. Esto produce en los alumnos preocupación por poder quedarse en el campo que se apega a sus expectativas.

- El no quedarse en el campo elegido, o el que no se abra la línea terminal que les interesa, implica para los alumnos hacer una modificación de sus expectativas relativas a su futura práctica profesional como pedagogos.
- Concretamente, en lo que a capacitación se refiere, ha sido un área que han solicitado en repetidas ocasiones los alumnos, no obstante ha sido ofertada para dos generaciones, mismas en las que no se ha podido atender a todos los alumnos que demandan un lugar de inscripción.
- Existen dos grupos de comunicación y dos de orientación; mismos que ofrecen contenidos y enfoques diferentes, y para la inscripción de los alumnos a éstos esa situación no es clara.

Continuando con la línea de reflexión encaminada a caracterizar a la Universidad como organización compleja, se hace necesario reconocer que el Estado, en su lucha por la hegemonía, se apoya en un conjunto de organizaciones como las universidades públicas, en las que "...existe gran diversidad de acoplamientos y desacoplamientos entre instancias, procesos y discursos /que permiten/ incluir el concepto de fuerzas interactuantes desde una perspectiva dinámica."<sup>5</sup> En dichas organizaciones se establecen las condiciones que hacen posible la transmisión y la creación de los conocimientos y habilidades necesarias para el funcionamiento social, mediante la utilización y puesta en práctica de las profesiones y las disciplinas.

De igual forma, y con el propósito de sentar las bases para ofrecer algunas líneas de reflexión en torno a la pedagogía, se hace necesario precisar que por profesión se entiende a la "...asociación corporativa para la que es central la pretensión de monopolizar un ámbito particular de actividades. Esa pretensión monopólica va usualmente acompañada de una ideología de servicio público que intenta legitimarla."<sup>6</sup> Y por disciplina, una rama del saber que abarca el conjunto de conocimientos de un ámbito específico, agrupados de manera sistemática y cuya puesta en práctica de sus conocimientos lo hace dentro del espacio que ocupa para transmitir sus propios conocimientos.

Se entiende entonces, desde la comparación entre profesiones y disciplinas, que en las instituciones de educación superior se desarrolla algo mucho más complejo que el proceso de enseñanza-aprendizaje, y que la conformación y modificación de las expectativas sobre la futura práctica profesional (que se ponen en juego al elegir un campo o área terminal como pedagogos), se ven también influidas por las ideas que los propios alumnos tengan de su carrera, del lugar en el que estudian y por el "lugar" en el que deseen trabajar, ya sea por lograr un *status*, por obtener recursos económicos, o por seguir en contacto "directo" con el conocimiento que se genera dentro de su área de estudio.

---

<sup>5</sup> Campos, Miguel A. (1987). "La educación superior como organización compleja: una aproximación metodológica" en Comunicaciones Técnicas. Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas. UNAM. México. P. 11

<sup>6</sup> BRUNNER, J.J. "La profesionalización académica tardía". P. 179.

Así, con los puntos hasta aquí desarrollados puede decirse que como señala Brunner "...la expansión del mercado ocupacional... operó sobre las expectativas individuales de los sectores que se veían involucrados en este proceso de movilidad estructural (ampliación de la demanda por la enseñanza superior), sobre las expectativas colectivas de esos grupos (traduciéndose en el nivel de presión política y de la acción legislativa que demanda), y sobre las experiencias de los principales actores políticos y agentes educacionales comprometidos en el proceso de negociar y de decidir ( en el lado de la oferta) la expansión de la enseñanza superior."<sup>7</sup>

De igual forma, considerar la elección de los alumnos (que concluyen el sexto semestre de la Licenciatura en Pedagogía) para cursar un campo terminal, como un problema de conformación y modificación de expectativas de su futura práctica profesional, implica ver a éstas desde las fantasías relativas a la "posición social" que pueden adquirir al ser egresados de un campo terminal o de otro, y ser representantes así, de unos conocimientos u otros, no obstante al respecto es importante preguntarse ¿qué pasa con esta conformación de expectativas de vida, como resultado de una práctica profesional concreta, cuando el acceso a los conocimientos propios de esa práctica profesional están mediados por criterios como programas ya establecidos, cupo o matrícula de cada campo?

Sin embargo, se considera importante señalar que de acuerdo a Brunner la posición social de los individuos está condicionada por:

- su origen social.
- La calidad académica de la unidad de enseñanza.
- Por la orientación de la formación institucional.

El primer aspecto hace referencia a la situación socioeconómica de los alumnos; al nivel que tienen que ver con la herencia sociocultural de los padres y que puede propiciar la posibilidad de "ingresar", sin mucha competencia, a determinadas puestos de trabajo.

El segundo aspecto: la calidad académica de la unidad de enseñanza, puede ser entendida en dos niveles para el caso concreto de México y las universidades públicas como la Universidad Pedagógica:

- a) La opinión pública. en los diversos sectores sociales hay información a nivel de opinión pública, que hace referencia a si el nivel académico, en este caso de la universidad pedagógica, es bueno o malo, alto o bajo, dando de esta forma otro juicio de valor que los estudiantes toman en cuenta al momento de construir sus expectativas para seleccionar algún campo terminal de la Licenciatura en Pedagogía.
- b) El mercado de trabajo. Lo que tiene que ver con las expectativas concretas en materia laboral, que diversas instituciones tienen al respecto de los profesionistas egresados de diferentes recintos universitarios y que también emiten juicios de valor sobre el nivel académico que los profesionistas "supuestamente" "traen" por haber realizado sus estudios en una u otra institución académica.

En este sentido se considera que es importante ofrecer una continuidad a los campos terminales que se abren en las diferentes generaciones, ya que es esto lo que permite que los pedagogos egresados de ellos vayan teniendo presencia en el mercado laboral, para el

---

<sup>7</sup> BRUNNER, op.cit. Universidad y.... P.77

caso concreto que aquí se remite, los alumnos del campo de capacitación han realizado prácticas profesionales, y desarrollado su tema de tesis en función de las necesidades particulares que diferentes instituciones y organismos tienen en materia de capacitación, situación que concretamente ha permitido:

- Que las tesis tengan una aplicación práctica en las instituciones, ya sea para poder planear las acciones de capacitación de un período, impartir algún evento de capacitación, elaborar material didáctico o evaluar los procesos integrales de la capacitación.
- Que los alumnos se incorporen a trabajar en algunas de estas instituciones, aplicando con ello los conocimientos adquiridos en el campo de capacitación.

Se puede decir así, que estos dos puntos tienen que ver actualmente con la aplicación de los conocimientos adquiridos; esto es, relación teórico-práctica de los conocimientos en el puesto de trabajo. Por lo que se hace referencia así, a un plan y programas de estudio para los pedagogos, que respondan a las necesidades de un momento histórico.

No obstante, es menester reconocer que "...el dinamismo de los conocimientos ha puesto de relieve la insuficiente flexibilidad de los planes académicos"<sup>8</sup>, aspecto que se puede observar, para el área que en este caso se trabaja, mediante la demanda que hacen los alumnos para poder abrir generación tras generación el campo de capacitación, situación que no ha podido atenderse primero por el perfil de la planta docente con el que cuenta la academia de pedagogía y segundo, por la tradición de los campos ya conformados con anterioridad.

Por último, el tercer punto que Brunner señala como determinante para la posición social: la orientación de la formación institucional, hace referencia al ideal de sujeto educativo que la institución intenta formar. En otras palabras, qué tipo de profesionistas, o perfil de egreso se tiene contemplado para los pedagogos que aquí estudian. Este aspecto, si bien parece sencillo de entender, es un punto que encierra una gran complejidad al vincularse al problema de la matrícula de cada una de las instituciones de educación superior. Al respecto vale la pena señalar que:

- Los problemas de matrícula no son los mismos entre las instituciones privadas y las públicas que concentran a un número elevado de estudiantes.
- Por otra parte, "La distribución de la matrícula de licenciatura por área de conocimiento muestra desequilibrios preocupantes. Parece necesario contar con una política de formación de recursos humanos, de orientación vocacional ya que se concentra casi el 50% en el área de ciencias sociales y administración y menos del 3% en las ciencias básicas..."<sup>9</sup>

Por lo anterior, se considera importante, para poder hacer la presentación de la propuesta formativa relativa al campo de capacitación, como área terminal de la formación de los estudiantes que cursan la Licenciatura en Pedagogía, en la UPN, analizar la orientación académica de la institución.

---

<sup>8</sup> Poder Ejecutivo Federal. Programa para la Modernización Educativa. p.128

<sup>9</sup> Ibid.

### 3.2 LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

La Licenciatura en Pedagogía que se ofrece en la Universidad Pedagógica Nacional desde 1980, está dirigida a profesores normalistas o a egresados de educación media superior.

Tiene como objetivo formativo, en su Plan de estudios:<sup>10</sup>

*"Formar recursos humanos capaces de diseñar, desarrollar y evaluar programas educativos con base en el análisis del sistema educativo mexicano y el dominio de las concepciones pedagógicas actuales."*

El objetivo anterior, lleva a pensar que los alumnos, al egresar de la Licenciatura serán capaces de:

- Utilizar los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar habilidades para poder hacer el diseño curricular de una propuesta formativa.
- Emplear los conocimientos didácticos necesarios para poder desarrollar y poner en práctica programas de estudio.
- Poner en juego los conocimientos adquiridos para poder llevar a cabo una evaluación del proceso educativo de forma integral.
- Reconocer las especificidades del sistema educativo mexicano, para que a partir de ello se pueda intervenir en materia educativa.
- Identificar, analizar y valorar los diferentes paradigmas pedagógicos con el propósito de apegar la práctica profesional a las necesidades que marca el momento histórico y social.
- Explicar la problemática educativa de nuestro país con base en el conocimiento de las teorías, los métodos y las técnicas pedagógicas y del sistema educativo nacional.
- Realizar una práctica profesional fundada en una concepción plural humanística y crítica de los procesos sociales en general y educativos en particular.

Algunos aspectos que valdría la pena considerar a continuación, tienen que ver con las opciones laborales que al momento de hacer el diseño curricular de la Licenciatura en Pedagogía, se previeron como espacios para que los egresados de ésta pudieran desempeñarse profesionalmente.

Al respecto, la Universidad informa a los interesados<sup>11</sup> en inscribirse a esta Licenciatura, que el campo laboral en el que podrán emplearse es el que a continuación se presenta:

- Instituciones educativas de los sectores público y particular, desde el nivel preescolar hasta el superior.
- Instituciones sociales como hospitales, asociaciones civiles, organismos gubernamentales.
- Medios de comunicación social.

---

<sup>10</sup> Folleto de difusión de la Licenciatura en Pedagogía. Universidad Pedagógica Nacional

<sup>11</sup> Ibid.

- Centros de investigación.
- Empresas públicas.

En este sentido, el Plan de estudios señala que a fin de que los estudiantes puedan ir adquiriendo los conocimientos relativos a las diferentes áreas en las que se pueden desempeñar profesionalmente, al cursar el séptimo y el octavo semestres, entraran a la tercera fase formativa y podrán elegir el campo de su interés.

Teniendo en cuenta el tema que aquí interesa, resulta significativo señalar que por lo menos en tres de los lugares señalados arriba, los pedagogos podrían desempeñarse desde el área de capacitación, no obstante en las líneas de formación específica que se incorporan en la tercera fase de la Licenciatura, el campo de capacitación no se ha podido incorporar de forma regular.

A continuación se presentan las líneas de formación que de forma regular se presentan en la tercera fase de la licenciatura, para los alumnos que están concluyendo el sexto semestre, y de entre las cuales éstos deberán tomar la decisión para su futura práctica profesional.

### 3.3 LÍNEAS DE FORMACIÓN

"La III fase corresponde al tercer nivel de formación de la licenciatura y se estructura con el propósito de concluir dicha formación profesional desde una perspectiva integral (en lo relativo a una formación teórico práctica) y flexible, al permitirle al alumno optar por un campo de formación y/o servicio pedagógico. Es una fase que orienta la formación profesional en un campo específico; constituye un espacio curricular pues también interrelaciona el campo seleccionado con las restantes actividades (servicio social y proceso de titulación)."<sup>12</sup>

El punto de partida, para la concepción de la tercera fase en el plan de estudios de pedagogía, fue la consideración de que esta propuesta abría la **"posibilidad de que el alumno opte y se concentre en un campo, con el fin de profundizar en un sector profesional, tanto en un sentido teórico como técnico instrumental. /lo anterior debido/ a que dicha opción se complementa y enriquece con la selección de asignaturas curriculares afines (materias optativas)**. Al mismo tiempo proporciona flexibilidad al plan de estudios, ya que permite responder tanto a los intereses como a las necesidades de formación de los estudiantes."<sup>13</sup>

A continuación se explican brevemente los campos que durante las últimas generaciones se han ofertado.<sup>14</sup>

#### 3.3.1. Docencia

En el Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía (1990) que se imparte en la UPN, señala a el campo de docencia, como una de las principales actividades profesionales de inserción laboral de los egresados de la Licenciatura En este campo se pretende recuperar

---

<sup>12</sup> Licenciatura en Pedagogía Universidad Pedagógica Nacional. "Calendario de Actividades de Organización de la III Fase del Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía, Semestres 2002 y 2003-1" Documento interno. P.1

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Ibid.

los aportes de distintas disciplinas que se estudian a lo largo del plan de estudios, con el propósito de enriquecer las perspectivas teóricas y las diversas metodologías para aproximarse al conocimiento y aplicación de los factores y procesos que intervienen en la docencia. Para ello se tienen como ejes de reflexión los siguientes:

1. Modelos de docencia.
2. Corrientes pedagógicas
3. Factores que determinan la docencia.
4. Actores que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
5. Contextos particulares en los que se desarrolla la docencia.
6. Propuestas didácticas diversas.
7. Resultados obtenidos en el ejercicio de la docencia
8. Surgimiento de nuevos problemas y retos en la modernidad
9. Desarrollo de nuevas propuestas pedagógicas.

En síntesis, "En este Campo, la práctica docente es un objeto de estudio que se aborda desde distintas dimensiones de análisis. Una de ellas, tiende hacia el conocimiento de las determinaciones normativas e institucionales y las condiciones de trabajo en las que se lleva a cabo la práctica docente. Otra se centra, en la relación entre formación y la práctica docente, así como en la recuperación de los saberes docentes y el papel que juegan estos saberes docentes en las prácticas educativas cotidianas de los enseñantes. Una tercera dimensión, recupera la importancia de las interacciones sociales, de las exigencias y perspectivas sociales en la práctica de los maestros /.../ los análisis sobre la práctica pretenden dar cuenta de los procesos de trabajo y de la relación que guarda el docente con todos y cada uno de los componentes del currículo."<sup>15</sup>.

### 3.3.2. Currículo<sup>16</sup>

El currículum, con origen cercano tanto a la Psicología, a la sociología educativa como a la didáctica y a la planeación, se ha venido desarrollando como un campo específico de estudio y trabajo del pedagogo.

Cuando se define al currículo, se está describiendo a la concreción de las funciones de la escuela y a la forma particular de enfocarlas en un momento histórico y social determinados, para un nivel y modalidad educativa, en un contexto institucional específico.

Desde el análisis del currículo se pueden recuperar las prácticas de la función socializante y legitimada que tiene la escuela. En el desarrollo del currículo se expresan comportamientos diversos en una trama de relaciones entre los diferentes protagonistas que dan sentido a la intervención educativa. En este análisis cobran especial importancia las lógicas de apropiación y construcción curricular mediadas por los códigos pedagógicos, el conocimiento escolar, las formas de organización institucional y las propias expectativas y necesidades de los actores en su conjunto.

Es relevante para la formación profesional del futuro pedagogo que el campo de currículo se constituya en un espacio de formación para la investigación orientada hacia el desarrollo y la innovación curricular, donde se recuperen los conocimientos existentes en torno a la teoría, diseño, desarrollo y evaluación.

---

<sup>15</sup> Ibid. P.3

<sup>16</sup> Ibid.

El currículo como campo de intervención se encuentra determinado por múltiples factores sociales, políticos, ideológicos y económicos que lo definen. Por otra parte, el desarrollo del conocimiento científico de las diversas disciplinas afines al análisis curricular, definen al proceso curricular como un objeto de estudio en permanente construcción, cuyos problemas de conocimiento y resolución de los mismos tienden a responder a la necesidad de elaborar propuestas pertinentes y efectivas que coadyuven a mejorar los procesos y resultados escolares.

### 3.3.3. Comunicación<sup>17</sup>

Un campo de estudio y de formación para el pedagogo lo constituye sin duda, el ámbito de la comunicación. La investigación en comunicación ha recibido aportes de diferentes disciplinas como la psicología, la sociología, la antropología, la pedagogía, etc. ha establecido puentes de interacción y de estudio desde donde se han identificado procesos y sujetos de la relación comunicativa; tal es el caso de la educación, cuyo vínculo con la comunicación ha llegado a constituir un objeto de estudio en proceso de construcción conocido como "Comunicación Educativa".

En el campo de Comunicación se ofrecen diversas alternativas a los alumnos para introducirlos en el empleo de los lenguajes de los medios de comunicación y recursos audiovisuales, favoreciendo prácticas que propicien la construcción de nuevas formas de enseñar y aprender. Se estudia a la comunicación como un proceso presente en las diversas actividades de enseñanza-aprendizaje; así como un producto derivado de la cultura junto con la educación.

Con el aprendizaje y experimentación en el uso de medios tecnológicos de difusión se pretende enriquecer las capacidades expresivas de los futuros pedagogos y su habilidad para generar formas de aprendizaje que complementen y/o modifiquen los métodos y didácticas tradicionales, a partir de novedosos procesos de creación, intercambio y resignificación de los mensajes, aprovechamiento de las formas expresivas de los medios para que el maestro y alumnos utilicen estas herramientas de trabajo para expresarse creativamente y desempeñen un papel más activo en el proceso escolar.

Ante la aparición e incesante desarrollo de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación, las formas sociales de organización actuales apuntan hacia lo que se denomina sociedades de la información, cuyos rasgos son la globalización de la economía, la flexibilidad de las comunicaciones, la mundialización de las culturas, así como los cambios que ésta ha producido en la educación.

Una característica de las sociedades de la información, es la tendencia a la globalización de la educación, en donde las políticas educativas son la punta de lanza de este proceso. Desde hace algunos años las políticas educativas surgen de organizaciones mundiales que tienen que ver con el llamado desarrollo. Así es posible distinguir lineamientos de políticas educativas, relacionadas, no sólo, con el abatimiento del rezago y el fortalecimiento de la educación, sino de una nueva organización educativa, como por ejemplo la educación a distancia.

---

<sup>17</sup> Ibid.



De lo anterior se desprende el interés por trabajar el campo de la comunicación, buscando aquellos vínculos interdisciplinarios que nos permitan estudiar rutas de encuentro con campos de estudio emergentes, tal y como lo representa la Comunicación Educativa.

La constitución y desarrollo del campo de la comunicación educativa se mantiene a través de la identificación, comparación e intercambio de teorías, metodologías e instrumentos de observación de al menos tres disciplinas: comunicación, pedagogía y sociología. Así mismo por los temas, objetos y problemas de estudio que cada una de las disciplinas aporta al campo.

En el ámbito pedagógico este campo aborda el estudio de la educación, de los procesos educativos, como procesos comunicativos. Mismos que se interrelacionan en el terreno de lo social y cultural. Ubicando la importancia y trascendencia tanto de los hechos comunicativos y sus efectos sobre los sujetos en entornos educativos como de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías. Donde el encuentro entre la educación y las nuevas tecnologías se lleva a cabo en diversos lugares y ambientes sociales. Siendo las redes mediáticas, parte de los nuevos entornos que están penetrando los centros educativos creando novedosos ambientes de percepción y construcción del conocimiento.

Por ello, la importancia de revisar propuestas pedagógicas y comunicativas, que reflexionen sobre el análisis y utilización de medios de comunicación y las NTIC, sus distintos lenguajes y mensajes, en procesos de aprendizaje, tanto en acciones pedagógicas realizadas en espacios educativos formales como en los informales.

#### **3.3.4. Proyectos Educativos<sup>18</sup>**

Este campo de estudio y trabajo se ha venido construyendo desde la creación de sistemas educativos intencionales, de carácter institucional, local, regional o nacional. Todo proyecto educativo intencional parte, desde su inicio, de una planificación de lo que serán los objetivos a los que responderá, de los recursos que necesitará y sobre todo, de la forma como se organizará y administrará. De hecho, esta tarea de planeación y después de operación, administración y evaluación se ha realizado de manera distinta en los diversos momentos históricos ya que ha respondido a concepciones, necesidades, intereses y complejidades diferentes.

Hablar en la actualidad de planeación educativa remite a considerar diversos y complejos debates teóricos-prácticos respecto a cuáles han de ser los marcos desde los que se orientan los fines y medios de las instituciones educativas a nivel nacional e internacional. Pensar una institución educativa que responda a los intereses del desarrollo económico no debe hacernos olvidar que también la educación debe atender demandas sociales que se orientan asimismo hacia el desarrollo cultural y político de la población.

Igualmente, tanto la administración como la evaluación educativa responden a diversas lógicas y contenidos según sea el marco jurídico, teórico y político desde el cual, en un momento histórico dado, se ha organizado la institución educativa.

Ahora bien, dado que el pedagogo, ha de estar inserto en estos debates que a un nivel marco inicien en la definición del proceso educativo intencionado, no ha de estar exento del

---

<sup>18</sup> Ibid.

conocimiento y destreza en el manejo de las problemáticas teórico-prácticas vinculadas a la intervención e innovación de los procesos de gestión escolar.

Temas vinculados al análisis de dichas problemáticas son: la dirección y supervisión escolar, la elaboración y desarrollo de proyectos escolares, la conformación de equipos de trabajo, la participación social en los procesos educativos y la asesoría pedagógica a las escuelas, entre otros. En su conjunto, dan apertura a un campo laboral emergente para los pedagogos en los distintos niveles educativos.

### 3.3.5. Orientación Educativa<sup>19</sup>

La Orientación Educativa es un campo de producción e intervención educativa que en la actualidad, integra equipos de trabajo, en la que de manera interdisciplinaria varios profesionales de la educación trabajan con el fin de apoyar el desarrollo de los procesos y proyectos en diversos niveles educativos.

Es en este espacio social que el pedagogo tiene asegurado un rol profesional; en consecuencia, en el plano académico la Orientación Educativa constituye un campo de formación con funciones y tareas de gran importancia en el impulso de los procesos de formación.

Desde hace varias décadas la Orientación ha dejado de circunscribirse a lo exclusivamente vocacional-profesional, en un momento específico del sujeto, es decir, ha dejado de ser solamente la guía para el alumno que le apoya en la elección de una carrera o una opción laboral o educativa.

El avance de las disciplinas y de las necesidades sociales ha exigido abrir sus ámbitos de intervención, así como, los momentos y sujetos a los cuales va dirigido. La preocupación por los problemas que presentaban los alumnos en el proceso educativo ha dado paso a una serie de inquietudes relacionadas tanto con el desarrollo emocional y la atención a la diversidad de problemas que se expresan en el ámbito institucional.

Si bien existen diversas clasificaciones, que plantean las áreas de la intervención del orientador, en la universidad la formación de los pedagogos de la UPN, se ha dirigido a apoyar las áreas de:

- 1) Desarrollo de la Carrera, la cual se vincula con la necesidad que el sujeto tiene en diferentes momentos de su vida de estructurar y redefinir su proyecto de vida.
- 2) Área Académica, en la que se trabaja con el desarrollo de las habilidades del aprendizaje.
- 3) Desarrollo Humano o Socio-Afectivo en la que se involucran los procesos de apoyo a problemas emocionales que influyen en el desarrollo académico de los alumnos.

Últimamente, con la Integración Educativa y la participación de los pedagogos en instituciones de atención a necesidades educativas especiales se abre la posibilidad de trabajar el área de atención a la diversidad y necesidades educativas especiales.

---

<sup>19</sup> Ibid.

Las actividades que se desplieguen en este campo, se orientarán a la adquisición de herramientas teórico metodológicas que permitan al futuro pedagogo insertarse en el desarrollo de trabajos de consejería, asesoría, tutoría, diagnóstico pedagógico, diseño, seguimiento y evaluación de proyectos que sirvan para la corrección, prevención y desarrollo educativo.

El abordaje del campo implica el estudio y recuperación de elementos trabajados en otras asignaturas de la carrera, en la que las diversas teorías de la psicología, la filosofía, la antropología y la sociología apoyan en la construcción de los procesos de investigación e intervención de Orientación Educativa en diversos niveles del sistema educativo nacional.

Aunado a este acercamiento teórico metodológico, se desarrollan acciones pertinentes para el desarrollo de habilidades y destrezas que demanda la práctica y que permitirán al futuro pedagogo hacer frente a diversos problemas que le define el entorno escolar en el que desarrolle su práctica profesional.

Una vez revisadas las principales líneas de formación que hasta ahora se han trabajado para la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía se presenta el Caso del Campo de Capacitación, con el propósito de explicar la importancia y pertinencia de abrir de nueva cuenta dicho campo de intervención, desde la lógica de la Educación Basada en Competencias.

### **3.4 CASO CAMPO DE CAPACITACIÓN.**

#### **3.4.1 Antecedentes del campo capacitación**

Debido a que la propuesta formativa que aquí se presenta está dirigida a los alumnos de la Licenciatura en Pedagogía que están interesados en cursar el campo de capacitación, se ha considerado como un factor importante para ser analizado, identificar cuáles han sido los antecedentes de dicho campo en la Tercera Fase de la Licenciatura en Pedagogía y describir la experiencia obtenida al respecto a partir de las dos generaciones en las que se abrió dicho campo de capacitación.

Durante mucho tiempo el pedagogo ha sido considerado como aquel profesional encargado de estudiar el desarrollo de los niños. Aún en la actualidad, al preguntar fuera de los límites universitarios, si se conocen los ámbitos de intervención en donde se pueden desempeñar éstos, se enfatiza el cuidado de los niños y la docencia.

No obstante el campo laboral para el pedagogo, como conocedor de los procesos educativos cobra un sentido y responsabilidad diferente en el contexto actual. Así una de las vetas que han sido trabajadas en la Licenciatura en Pedagogía durante dos generaciones, hace referencia a la capacitación, ubicando a ésta como un área de la educación de personas jóvenes y adultas.

Abordar un ámbito concreto del quehacer del pedagogo, para ser retomado como línea de formación terminal, implico para el equipo docente, el reto de ofrecer a los alumnos que cursaron dicho campo (capacitación) conocimientos puntuales que integran la complejidad de dicho campo.

Por lo anterior, uno de los primeros aspectos que se considero que se ofrecería a los pedagogos, fue una visión general del proceso capacitador que permitiera el desarrollo de actitudes concretas en su trabajo cotidiano; para ello los alumnos debían valorar las condiciones y posibilidades reales de capacitación con la que contaban en el mercado laboral los obreros, empleados, directivos, y en el terreno educativo los maestros, teniendo presente la necesidad de los requerimientos de calidad requeridos.

Los diversos aspectos relativos al proceso de capacitación que se consideraron debía conocer el pedagogo, se trabajaron a lo largo del séptimo y octavo semestres, desde la siguiente lógica<sup>20</sup>

Con el afán de que el pedagogo comprendiera la magnitud de los problemas que existen en el área de capacitación, fue necesario trabajar el aspecto teórico y normativo de este proceso, señalando que desde 1978 la capacitación ha sido considerada como parte de los derechos sociales de todos los trabajadores del país y que ésta, para el caso concreto del campo formativo que cursaban iba a ser considerada como: *un proceso sistemático, dinámico y continuo que tiene el propósito de impulsar el desarrollo integral de los trabajadores, a fin de mejorarla calidad de las actividades que desempeña en su ámbito laboral*; concepción que integro también la incorporación de diversos docentes, vía la carrera magisterial y la actualización de los profesionales de la educación.

La idea anterior, por sí sola, enmarca ya a la capacitación como un factor educativo en el que el pedagogo tendría mucho que aportar, sin embargo, la realidad hasta ahora nos dice otra cosa:

- A) En lo que a la Universidad Pedagógica se refiere, ésta ha sido un área descuidada en la formación de los pedagogos que de ella egresan; situación que puede ser observada, a partir de las siguientes situaciones:
- Por la escasez de docentes que puedan atender las diversas temáticas que se requieren para trabajar los contenidos propios del proceso capacitador;
  - Por la dificultad que expresa la Comisión de Titulación de la Licenciatura en Pedagogía para asignar a los sinodales y lectores de los trabajos recepcionales que fueron producto de este campo, situación que se ha visto reflejada en las observaciones y comentarios a dichos trabajos; en los que los diferentes docentes señalan aspectos educativos y de docencia más que problemas relativos al ámbito de la capacitación.
  - Por la necesidad de los alumnos de hacer "plantones" y "cartas" a Rectoría para solicitar se abra el campo de capacitación.
- B) En lo que a los agentes capacitadores<sup>21</sup> se refiere: principalmente existen tres tipos de agentes que participan como tal:

---

<sup>20</sup> Esta agrupación se hizo con el objetivo de analizar de manera sistematizada los problemas principales que en materia de capacitación se presentan y que son resultado de una serie de situaciones, a su vez complejas, y que se generan fuera de lo estrictamente educativo.

<sup>21</sup> Por agente capacitador se entiende personas físicas o morales que se dedican a atender alguna de las etapas del proceso capacitador.

- Los que realizan dicha actividad como parte de una solidaridad social y voluntariado, que principalmente están abocados a la alfabetización o a que los jóvenes y adultos terminen su educación básica . Y según datos del Instituto Nacional para la Educación de Adultos (INEA) sólo el 5% cuentan con estudios relacionados con lo educativo (cuando se está hablando de que esta institución tiene 2,779 técnicos docentes y 20,000 asesores, personal que trabaja directamente con grupos de aprendizaje).<sup>22</sup>
- Las personas que por desempleo y dominio en conocimientos o destrezas en algo en particular, se vuelven instructores o consultores y ofrecen sus servicios a la iniciativa privada o pública (aún sin estar autorizados por la Dirección General de Capacitación y Productividad). Al respecto es importante precisar que el conocimiento de un área productiva, oficio, profesión, etc., **no garantiza el conocimiento de los procesos de aprendizaje en los adultos**, situación que generalmente acarrea problemas en los resultados del proceso capacitador.
- Aquellas personas que dominan su materia y que conocen las características del aprendizaje de la población a la cual dirigen sus programas formativos, y que por tanto saben planear los contenidos y actividades grupales en función de ese conocimiento y experiencia, potenciando así el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes que los trabajadores, el magisterio y profesionales de la educación necesitan.

Considerando lo anterior, se planteó la necesidad de proporcionar a los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía que están interesados en laborar posteriormente en el área de capacitación, contenidos que los fortalezcan en lo cognitivo y procedimental en esta área.<sup>23</sup>

### 3.4.2. Consideraciones para abrir el campo docencia-capacitación

Diversos fueron los aspectos que se tomaron en cuenta para que la Coordinación de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional, decidiera en 1998 abrir el campo de capacitación como un área terminal en la formación de los estudiantes de esta carrera.

Entre ellos encontramos los que hacen referencia a la demanda social que llevan a profesionistas a pensar en la posibilidad de desempeñarse profesionalmente en prácticas concretas; y la forma en que la población demandante se organiza para solicitar una solución a un problema formativo concreto. Al respecto de la apertura del Campo de Capacitación, se pueden mencionar los siguientes:

En 1997 (un año antes de que se abriera el campo de capacitación) el 59% de la población tuvo entre 15 y más años, lo que representaban 36 millones de personas; de las cuales el 10% eran analfabetas (6.2 millones); el 20.4% no habían concluido la primaria (12.5 millones) y el 28% no tenían la secundaria terminada (17.4 millones); <sup>24</sup>datos que hacían referencia que ya se encontraban desempeñando actividades específicas en un puesto de trabajo, por lo que se podía deducir que necesitaban tener un mínimo de preparación para desempeñarse

---

<sup>22</sup> Información ofrecida por el INEA en el año 2000.

<sup>23</sup> Estos aspectos se trabajan de manera más detallada en el siguiente capítulo.

<sup>24</sup> INEGI 1997. Estadística sociodemográfica. En otro apartado de este mismo capítulo se presenta una comparación de estos datos con los del último censo.

de la mejor manera. Pero también, se podría prever que al ser muchos de ellos candidatos para ser atendidos para concluir sus estudios de educación básica, serían atendidos por personal del INEA, del cual ya se comento que tampoco cuentan con una formación pedagógica sólida.

Asimismo, para justificar la apertura de dicho campo de formación, se expuso que a fines de 1995, el Centro de Estudios Estratégicos del Tecnológico de Monterrey, realizo un estudio de análisis de Eficiencia y Estudios Terminales, basado en los datos proporcionados por el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 en donde se expreso que de cada 100 alumnos que ingresan a la primaria, únicamente 15 inician estudios profesionales, y 4 de ellos egresan del nivel licenciatura; es decir 4% de la población que es aceptada para realizar estudios en la primaria, tiene estudios profesionales concluidos, no necesariamente titulados, lo que de manera directa hace pensar en la forma en que el 96% de la población restante se incorpora al mercado laboral y por ello las carencias que en capacitación habrá. Situación que necesariamente demandará profesionales que cuenten con una formación sólida y conocimientos amplios relativos a la capacitación.

Aunado a los datos anteriores se explicito, para la apertura de la segunda generación del campo de capacitación, que según el INEGI, hasta julio de 1998, la población económicamente activa era de 57.1% (con un promedio de tercer y cuarto año de primaria en estudios) y que el Plan Nacional de Desarrollo de ese sexenio, reconocía que podría haber un crecimiento anual de un millón de personas aproximadamente, por lo que para el año 2000 la PEA podría ser de 61 millones.

La reflexión que en ese momento se hizo, y que considero de vital importancia retomar en este trabajo, es la siguiente:

*De los 61 millones de personas que se pensó que conformarían la PEA para el 2000, un alto porcentaje estaba considerado como población susceptible de ser capacitada, ya sea por necesidad de terminar su educación básica (aspecto que actualmente ha sido retomado mediante criterios de competencias laborales en proyectos concretos de diferentes sectores productivos); ya sea para acceder a conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que se requieren en los diferentes puestos de trabajo. ¿puede entonces seguirse llevando a cabo la capacitación con agentes que no tengan la formación pedagógica necesaria para intervenir en procesos educativos desde el lugar de trabajo? O debiera abrirse el campo de intervención del pedagogo a estos ámbitos, incidiendo desde su formación en el manejo de contenidos puntuales relativos al sector productivo, de servicios y comercio.*

De los anteriores puntos de reflexión, el grupo de docentes se planteó como objetivo general del espacio curricular del campo docencia-capacitación: **"Proporcionar a los alumnos los conocimientos y herramientas teórico-metodológicas necesarias para que la elaboración de su trabajo recepcional siga los criterios pedagógicos propios del área de capacitación."**<sup>25</sup>

Para la consecución del objetivo anterior se llevaron los siguientes criterios de trabajo para el desarrollo de las actividades de los dos semestres:

---

<sup>25</sup> Ramírez A., Terrazas Domínguez Proyecto de trabajo campo docencia-capacitación. Documento interno de la Licenciatura en Pedagogía. Junio 1999. p.4

1. Los alumnos realizaron prácticas profesionales en un organismo, institución o empresa; buscando poder desarrollar su trabajo de investigación participativa. Vale la pena comentar que en la primera generación de 25 alumnos inscritos, únicamente una de ellas realizó sus prácticas en el sector educativo, pensando en capacitar a los maestros de la escuela secundaria en la cual practicó, y en el caso de la segunda generación, los 20 alumnos inscritos, realizaron sus practicas en el sector público (servicios) y el privado. A su vez, los lineamientos que se dieron para decidir el lugar en el que harían sus prácticas fueron:
  - Tendrían que realizar las actividades en el área de capacitación de dicha institución u organismo.
  - El trabajo en dicho lugar lo deberían realizar en equipo (debido a la cantidad de alumnos inscritos en el campo de capacitación).
  - El trabajo recepcional fue resultado de las actividades llevadas a cabo por los alumnos dentro de la institución, organismo o empresa en la que solicitaron llevar a cabo sus prácticas profesionales. Es importante señalar que las prácticas que los alumnos hacían fueron actividades diferentes a las que desempeñaron en su Servicio Social y que dicho trabajo de tesis debería cubrir parte de las necesidades prioritarias, que en materia de capacitación, tuvieran en ese lugar laboral.
2. Los puntos anteriores, hicieron necesario plantear desde el inicio, el compromiso que adquirieron tanto la institución u organismo (en el ofrecimiento de información oportuna a los alumnos) como estudiantes y asesor de tesis para la culminación de un trabajo recepcional que satisficiera las principales necesidades en capacitación.
3. Los tiempos de realización del proyecto estuvieron sujetos a los criterios que se marcaron de manera general en los diversos campos de formación terminal que se trabajan en la Licenciatura de Pedagogía:
  - Registro del Proyecto de Tesis en el séptimo semestre.
  - Elaboración del trabajo de tesis durante el octavo semestre.
4. Los trabajos de tesis se realizaron en equipos conformados entre dos y tres personas y fueron asesorados por alguno de los docentes que impartió seminario en el campo.
5. Las temáticas a desarrollar en cada uno de los proyectos de tesis, fueron propuestas a partir de la información recabada por los propios alumnos, a través de la aplicación de la detección de necesidades de capacitación que realizaron en la institución, empresa u organismo en donde hicieron sus prácticas profesionales.
6. Las asignaturas que se cursaron fueron las siguientes:

### Asignaturas para la primera y segunda generación

| Nombre asignatura                       | Semestre         |
|---|------------------|
| Seminario de Tesis I                    | Séptimo semestre |
| Taller de Concentración I <sup>26</sup> | Séptimo semestre |
| El aprendizaje de los adultos           | Séptimo semestre |
| Bases pedagógicas de la capacitación    | Séptimo semestre |
| Taller de redacción                     | Séptimo semestre |
| Seminario de Tesis II                   | Octavo semestre  |
| Taller de concentración II              | Octavo semestre  |
| Constructivismo                         | Octavo semestre  |
| Taller de redacción II                  | Octavo semestre  |
| Trabajo grupal                          | Octavo semestre  |
| Capacitación                            | Octavo semestre  |

7.-El trabajo de los docentes se realizó de forma coordinada con el propósito de que los alumnos dentro de cada asignatura pudieran ir avanzando paulatinamente en el desarrollo de su tesis. Al respecto se siguieron las acciones que a continuación se marcan:

- Reuniones mensuales que tenían la finalidad de ir dando seguimiento al trabajo que los alumnos del grupo hacían
- Identificación de todo el equipo docente del campo, del lugar en el que los diferentes equipos se encontraban realizando sus prácticas profesionales.
- Identificación del equipo docente de la temática de interés por parte de los alumnos para desarrollar su trabajo de tesis.
- Selección por parte de los alumnos y los maestros para la definición del asesor de tesis.<sup>27</sup>

Como se puede observar, el campo de capacitación puede representar una alternativa diferente de actividad profesional y por lo tanto de formación para los estudiantes que ingresan a la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía.

Si se considera que la capacitación en el trabajo hace referencia al conjunto de acciones dirigidas a desarrollar y perfeccionar las habilidades, conocimientos y actitudes de los trabajadores, para el mejor desempeño de éstos en su puesto de trabajo; es posible puntualizar cuáles podrían ser algunas de las funciones del pedagogo en el ámbito de la capacitación (algunas de ellas desde los requerimientos planteados en las Normas Técnicas de Competencia Laboral):

- Aplicar los principios de administración en el proceso de capacitación (planeación, organización, ejecución, evaluación).

<sup>26</sup> El seminario de concentración tenía como objetivo general ofrecer a los alumnos las herramientas teóricas necesarias para comprender la lógica general del proceso capacitador; por lo que la metodología que se siguió fue dividir el total de horas que los estudiantes dedicaban a dicha asignatura para que pudieran, en lugar de asistir a la universidad, asistir al lugar en el que decidieron realizar sus prácticas profesionales

<sup>27</sup> Es importante mencionar que en un primer momento fueron los equipos los que eligieron al docente del campo con el que les interesaba trabajar su tesis, elección que fue revisada por el cuerpo docente para la asignación final del asesor.



- Determinar las necesidades de capacitación.
- Definir los objetivos y propósitos de la capacitación así como los medios para lograrlos.
- Conducir eventos y sesiones de capacitación.
- Coordinar eventos de capacitación en otros departamentos de la institución.
- Asesorar a la formación de los instructores.
- Evaluar la participación de los instructores internos y externos
- Valorar el material didáctico a emplearse en los diferentes eventos de capacitación.
- Incursionar como instructor para llevar a cabo los eventos de capacitación a diferentes niveles del organigrama de la organización.
- Elaborar manuales de capacitación y material didáctico para los diferentes eventos.
- Evalúa la instrucción, a los participantes, las instalaciones, el equipo, el material didáctico y los resultados obtenidos de los diferentes eventos.
- Realiza investigaciones para el mejoramiento de planes y programas de capacitación.

De esta manera el pedagogo se ubica dentro de aquellas áreas laborales como apoyo para la formación del personal, que como se analizó en el capítulo anterior, en la actualidad se vuelve una necesidad importante.

Resulta conveniente, a fin de tener todos los elementos necesarios para dimensionar la importancia de contar con un área formativa en materia de capacitación para los pedagogos, presentar algunos conocimientos y habilidades que debe poseer éste para el desarrollo de sus actividades en este ámbito educativo:

Por lo anterior, se vuelve necesario tener en cuenta, por un lado que las personas encargadas de garantizar el cumplimiento de las diferentes actividades que atañen al proceso capacitador, requieren, como se dijo anteriormente, de conocimientos puntuales relativos a:

- Diseño de instrumentos que permitan recabar información para la elaboración de la Detección de necesidades de capacitación. Entre ellos se encuentran cuestionarios y entrevistas, registros de observaciones, y elaboración de matrices que permitan ofrecer una interpretación de la información obtenida.
- Identificación de necesidades que dentro de las instituciones u organismos, respondan a carencias en los conocimientos, habilidades y las actitudes de los trabajadores que en ellas laboran.
- Elaboración de planes integrales de capacitación, para lo que tendrán que poner en juego el conocimiento de diferentes paradigmas educativos, la normatividad en materia laboral, la interpretación de la información obtenida en la detección de necesidades de capacitación y el conocimiento de la organización para la cual están elaborando el Plan.
- Diseño de programas de capacitación con temática particular.

- Elaboración de material didáctico acorde a las necesidades del programa de capacitación y a la población a la que se dirige.
- Diseño de estrategias de evaluación que permitan contar con información específica para cada una de las etapas del proceso capacitador, así como de los agentes que en él participan.

Considerando lo expresado en los capítulos hasta aquí desarrollados, se ha contemplado la pertinencia de diseñar una propuesta curricular, para la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía, en la que el tema a abordar sea el proceso de capacitación desde un enfoque educativo por competencias.

En este sentido, vale la pena señalar que actualmente no existen Normas Técnicas de Competencia Laboral para los pedagogos, por lo que, para la propuesta formativa que se presenta en el siguiente apartado, se retoman las Normas que hacen alusión a la capacitación, y de ellas, se hizo una selección de las que dan cuenta de manera general del proceso capacitador de forma integral.

En el siguiente capítulo se presentan de manera puntual los criterios que retomados de los diferentes apartados de este documento permitieron el diseño de la propuesta curricular que aquí se recomienda.

## **CAPÍTULO CUATRO**

### **PROPUESTA FORMATIVA CAMPO DE CAPACITACIÓN PARA LA TERCERA FASE DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

En este capítulo se retoman las principales ideas que se fueron analizando a lo largo de los tres apartados anteriores, la forma en que se articulan las competencias profesionales, laborales y básicas para la formación del pedagogo interesado en laborar en el campo de capacitación.

En la primera parte del capítulo se retoman los criterios que sirvieron para el diseño curricular de la tercera fase, de la Licenciatura en Pedagogía, campo capacitación, aspectos que pueden ser valorados a la luz de la propuesta curricular misma, que forma parte de la segunda parte de este apartado.

#### 4.1 CRITERIOS PARA EL DISEÑO CURRICULAR

Como se menciona en el primer capítulo de este documento, en el que se analiza la concepción educativa que sustenta el presente trabajo, diversas instituciones en México han incorporado en sus propuestas educativas el enfoque por competencias procurando incluir en dichas propuestas algunas características como:<sup>1</sup>

- Orientación para desarrollar en las personas la capacidad de aprender por sí mismas, despertar la curiosidad y el gusto por el estudio y el aprendizaje continuo,
- Búsqueda en la atención de las necesidades de la demanda (personas, instituciones, organismos).
- Énfasis en el logro de resultados.
- Énfasis en el desarrollo del potencial de las personas, procurando que aprendan y progresen a su propio ritmo.
- Flexibilidad para la conformación de itinerarios de aprendizajes individualizados

Aspectos que aún no han podido ser trabajados desde su potencialidad, pero que han permitido acercar a las personas interesadas en el tema, a una serie de reflexiones que permitan hacer aportaciones pedagógicas a este enfoque educativo.

Para el caso concreto de este trabajo, se utiliza el término de "competencia", como se dijo anteriormente, como sinónimo de "capacidad de saber hacer", lo que implica saber reflexionar y contar con conocimientos que le permitan a la persona **poder elegir** entre diversas alternativas para poder **resolver problemas o proponer** formas nuevas de realizar actividades concretas; asimismo, el término de competencia implica, en este saber hacer, la necesidad de **que el sujeto cuente con un bagaje importante de valores y actitudes** que le permitan realizar su trabajo **no de forma mecánica** sino **desde el reconocimiento** de él mismo en su quehacer cotidiano y en las explicaciones del por qué realiza su trabajo de determinada forma.

---

<sup>1</sup> CONOCER, Planteamiento y Análisis de Alternativas para la Utilización de Normas Técnicas de Competencia Laboral en la Elaboración de Programas educativos p.9

Asimismo, en el primer capítulo se señaló que la revisión de las fortalezas y debilidades de los diferentes modelos educativos basados en competencias, llevó a diseñar una propuesta, que retoma la concepción de competencia en tres niveles:

**a) Las competencias laborales como destrezas a desarrollar en las prácticas profesionales** que realicen los estudiantes, en donde se privilegian las Normas Técnicas de Competencia Laboral, la eficiencia con la que se puedan resolver situaciones que se presenten en el área de capacitación, conocimiento de todo el proceso capacitador, por mencionar algunos aspectos.

Concretamente para el diseño curricular se retoman las competencias que se señalan en dos Normas Técnicas de Competencia Laboral: **Administración de la Capacitación** clave CRCH0386.01 e **Impartición de cursos de Capacitación** clave CRCH387.01.

En ellas se plantean las siguientes competencias:<sup>2</sup>

1. Diagnosticar las Necesidades de capacitación y desarrollo del personal.
2. Elaborar los planes y programas de capacitación y desarrollo del personal.
3. Obtener los recursos materiales para la impartición de los cursos.
4. Seleccionar a los instructores para los cursos de capacitación.
5. Proveer los eventos para los planes y programas de capacitación.
6. Preparar los requerimientos de logística de las sesiones de capacitación.
7. Elaborar la guía de instrucción de las sesiones de capacitación.
8. Conducir las sesiones de capacitación.
9. Evaluar los resultados de aprendizaje del curso.
10. Elaborar el plan de evaluación de la función.
11. Obtener la información para la evaluación de la función.
12. Determinar las causas de las desviaciones de los resultados de la capacitación.
13. Determinar las acciones correctivas y preventivas de la capacitación.

Las trece competencias laborales se incorporaron en una asignatura del séptimo semestre y tres del octavo semestre, considerando que el total de asignaturas que se cursan en el año, deben proporcionar NO sólo conocimiento de las competencias laborales, sino **una visión integral de todo el proceso capacitador**.

**B) Las competencias básicas como herramientas operativas en el desarrollo de los diferentes contenidos** A partir del reconocimiento de que un alto porcentaje de los alumnos llegan a este nivel sin contar con las capacidades y destrezas que se plantean como competencias básicas; se ha considerado el fomentar su desarrollo a partir de las diferentes actividades que el cuerpo docente plantee para ser trabajadas tanto en el aula como fuera de ésta.

Al respecto se contemplaron los criterios que el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, obtuvo como resultado del Estudio de análisis Ocupacional que llevo a cabo en 1996: los **Conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar actividades laborales**, que si

---

<sup>2</sup> CONOCER, Normas Técnicas de competencia Laboral: CRCH0386.01 y CRCH387.01

bien es cierto que son las habilidades y conocimientos mínimos que el sector productivo solicita que posean sus colaboradores, en este caso se presentan ya traducidos y aplicados para el contexto del campo de capacitación:

- **Lectura de textos** diversos que permitan a los estudiantes tener claridad de todo el proceso capacitador en diferentes contextos. Es importante que los docentes no sólo hagan referencia al proceso de capacitación, sino que vayan a su vez vinculando los temas revisados en diferentes fuentes bibliográficas con las diferentes asignaturas y con situaciones a las que los estudiantes se han enfrentado en sus prácticas profesionales.
- **Escritura.** Uno de las habilidades que los docentes de las diferentes asignaturas deben promover es la capacidad de comunicación escrita, por lo que se hace necesario que se presenten reportes de actividades, cartas, oficios, ensayos y avances sustantivos de su proyecto de tesis (en el séptimo semestre) y de los capítulos de su tesis en el octavo semestre.
- **Comunicación oral,** por lo que será necesario que en la asignatura correspondiente, no sólo realicen la planeación de un evento de capacitación sino que expongan una sesión, ello implicará a su vez, el manejo de las diferentes técnicas grupales e instruccionales propias del campo de capacitación, el manejo de diferentes recursos didácticos y el conocimiento de los diferentes roles que los "participantes del evento" pueden jugar.
- **Matemáticas,** En el caso concreto de este campo, se sugiere que los estudiantes sean capaces de hacer presupuestos y cotizaciones en función de los diferentes servicios que se pueden ofrecer en la capacitación.
- **Localización de información,** al respecto se considera importante también fomentar cierta autonomía en los estudiantes, por lo que ellos deberán buscar información durante sus prácticas escolares, para la estructuración de su tesis y para poder desarrollar algunas de las actividades que se presentan en las diferentes asignaturas (éstas se pueden revisar en las sugerencias de aprendizaje que se presentan en la propuesta curricular).
- **Relaciones interpersonales,** Aspecto que pretende estar presente en todo momento: desde el acercamiento a diversas instituciones mediante sus prácticas profesionales, hasta el trabajo de tesis que deberá realizarse en equipo, la presentación de una sesión de capacitación, y las actividades integradoras que se proponen en el diseño curricular.
- **Entorno organizacional,** aspecto que se vincula con la localización de la información y el análisis que los estudiantes puedan hacer para conocer la institución en la que están llevando a cabo sus prácticas profesionales y las propuestas que puedan hacer para ella, mediante su trabajo recepcional.

- **Tecnología aplicada**, se considera que esta habilidad la pueden desarrollar y practicar de diferentes formas a lo largo de los dos semestres, no obstante, en las sugerencias de aprendizaje del diseño curricular que aquí se presenta, se sugiere **que por lo menos** en la presentación de una sesión de capacitación, los alumnos empleen la tecnología.
- **Toma de decisiones**, este es uno de los aspectos que tiene principal importancia dentro de la propuesta, debido a que requiere del **desarrollo de diversas actitudes y capacidad de reflexión y análisis de los estudiantes**, por ello se vuelve importante el **intercambio de experiencias en el aula de los estudiantes**, a partir de sus **prácticas profesionales**, pues en ellas, éstos deberán solucionar algunos problemas relativos al campo de capacitación.

Vale la pena recordar que las **competencias básicas** que se presentaron en los párrafos anteriores para esta propuesta son consideradas como **herramientas operativas para el desarrollo de diferentes contenidos**, por lo que en las diversas asignaturas los docentes deben procurar su consolidación.

**C) Las competencias profesionales como elementos reflexivos** que vinculan las competencias laborales desarrolladas en sus prácticas profesionales y los conocimientos cognitivos propios de la pedagogía y que sirven de soporte a las diferentes asignaturas que se proponen para este campo de capacitación, dado que les han ofrecido a los estudiantes a lo largo de seis semestres anteriores una serie de conocimientos específicos de la pedagogía. Concretamente se hace referencia a las siguientes habilidades y conocimientos profesionales:

**1. *Habilidades Profesionales:***

- Adecuar aprendizajes a situaciones concretas de trabajo.
- Elaborar objetivos y metas alcanzables para la capacitación.
- Reconocer y manejar adecuadamente en contextos educativos, las diferencias que presentan los integrantes de un grupo.
- Demostrar la validez y pertinencia de los sistemas de instrucción.
- Coordinar y conducir grupos de aprendizaje.
- Manejar técnicas grupales.
- Manejo del lenguaje oral y escrito.
- Motivar y orientar a sus colaboradores.
- Planear, conducir e interpretar investigaciones en capacitación.
- Vender sus programas a ejecutivos, supervisores y directivos en general, resaltando las ventajas que presentan éstos para la organización.
- Reconocimiento de la organización para la que está dirigida la propuesta de capacitación.

**2. *Conocimientos profesionales:***

- Principios de aprendizaje aplicados a la enseñanza de adultos (entendiendo las diferencias que existen en los diversos rangos de edad).
- Principios y métodos de instrucción.

- Principios del proceso capacitador.
- Sistema de detección de necesidades.
- Recursos didácticos.
- Relaciones humanas.
- Métodos de investigación.
- Estadística educativa.
- Principios y procedimientos del trabajo grupal.
- Ley Federal del Trabajo.
- Comisiones Mixtas (manejo, funcionamiento, procedimientos).
- Elementos técnicos y normativos de la capacitación.
- Diversas técnicas de medición empleadas en Psicología.
- Identificación de las diversas modalidades empleadas en capacitación.
- Identificación de diferentes momentos e instrumentos de evaluación en la capacitación.

**Se considera que las competencias laborales, básicas y profesionales, integradas en una propuesta de formación concreta, permitirá garantizar la intervención que como pedagogos encargados de la capacitación en una institución tengan.**

Por ello como se dijo en apartados anteriores, el papel que puede desempeñar el pedagogo en la capacitación de personal se vuelve una función importante, debido a que mediante ésta se pueden generar cambios sustantivos en las actitudes y procedimientos que se siguen en el proceso productivo o de servicios de las organizaciones.

Así este modelo educativo, retomado para la formación de los alumnos de pedagogía en la fase terminal de sus estudios e interesados en el área de capacitación, **rescata la concepción de competencia en la que elementos cognitivos, motores, y socioafectivos implícitos en lo que el sujeto debe hacer, son la materia prima necesaria para la reflexión e incorporación de nuevos conocimientos a las estructuras cognitivas ya existentes.**

Asimismo, resulta importante recordar al lector que para la propuesta curricular del Campo de Capacitación de la Licenciatura en Pedagogía que aquí se presenta, se retoma la lógica que siguen los modelos educativos basados en Competencias. **Para ello se busco que algunas asignaturas del séptimo y octavo semestres tengan relación con lo que el sector productivo solicita de un pedagogo que se desempeñe en el área de la capacitación,** aspecto que ha implicado a su vez concebir a la evaluación como un proceso formativo que informa a los estudiantes de los logros obtenidos mediante la constatación práctica de ellos, retroalimentando los aspectos que deben ser reforzados, y motivando a los alumnos en su proceso de aprendizaje.

Con el propósito de explicar de manera puntual el enfoque que en este diseño curricular se trabaja, se responden las preguntas presentadas en el primer capítulo de este documento, desde la lógica puntual de la propuesta formativa, de la siguiente forma:



❖ *¿Qué enseñar?*

1. Contenidos relacionados a las actividades a desempeñar en el área de capacitación, para ello se retomaron como criterios para la construcción de la propuesta curricular, lo que estipulan las **Normas Técnicas de Competencia Laboral** para la Impartición de Cursos de Capacitación y para la Administración de la Capacitación.
2. Con el mismo nivel de importancia, **competencias profesionales** explicitadas en contenidos que enriquezcan la capacidad de reflexión, que permitan aprehender la complejidad de la profesión y que les permitan **formar valores manifiestos en el ideal de sujeto a educar** que persigue la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional, y concretamente el docente desde sus ideales. Ello implica que los estudiantes a su vez sean capaces de poder formar su ideal de sujetos a capacitar y traducir éste en contenidos y actividades didácticas.
3. **La totalidad del proceso capacitador**, que va más allá de lo explicitado en las Normas Técnicas de Competencia Laboral que se retomaron para el desarrollo de este trabajo.

❖ *¿Cómo enseñar?* Como se comentó en el primer apartado, a partir de la revisión del desarrollo de la educación basada en competencias en el contexto internacional, se pensó en la posibilidad de que los alumnos realicen la mitad del trabajo fuera del aula de la escuela, y que sea en diferentes organismos, instituciones que **lleven a cabo prácticas profesionales** en el área de capacitación, **a fin de poder mediante estas experiencias reflexionar las diferentes conceptos teóricos que se trabajen de forma grupal en el aula.**

Por otro lado, se consideró que una forma de poder trabajar la metacognición y las diferencias en las habilidades personales (aportación del modelo canadiense) podría ser el **desarrollo de las prácticas profesionales de manera conjunta**, esto es en un equipo de trabajo que les ofrezca además la posibilidad de discutir, construir, debatir y sacar conclusiones de lo experimentado fuera del aula. Esto además implica articular varias de las competencias básicas (habilidad de expresión, manejo de información, capacidad para la solución de problemas, desarrollo de la sociabilidad, capacidad de trabajo en equipo.)

**El reto en este caso es, cómo modificar los paradigmas ya aprehendidos por los docentes** que participan en nuevas propuestas educativas; y desde la lógica y propósitos de la Educación Basada en Competencias **elegir metodologías didácticas** con la finalidad de realizar, por un lado trabajo académico de manera grupal, propiciando un espacio de reflexión e intercambio de experiencias y por otro lado que **garanticen que los estudiantes van a llevar a la práctica lo aprendido**, es decir, asegurar el saber hacer y el desarrollo de sus competencias profesionales, y laborales como pedagogos.

Asimismo, la metodología didáctica debe **garantizar el que los estudiantes avancen a su propio ritmo de aprendizaje**; buscando favorecer el aprendizaje y la enseñanza significativos, toda vez que tanto alumnos como docentes se reconozcan en las actividades que realizan e identifican la forma en que dichos aprendizajes les son útiles, una manera que

se ha considerado para poder llegar a ello es el empleo de las **competencias básicas como herramientas operativas** de trabajo tanto en el aula como en el lugar en el que realicen sus prácticas profesionales.

- ❖ **¿Qué evaluar?** Vale la pena recordar que en el primer apartado se dijo que la evaluación desde este enfoque tiene el **propósito de ofrecer información relativa a lo que se aprende, cómo se aprende y cómo se lleva a la práctica** (situación en donde se pueden apreciar las capacidades de reflexión, toma de decisión, conocimientos que involucran todo el proceso, valores y actitudes relativas al trabajo -saber hacer-.)

Por lo que se ve como un proceso formativo que permite al alumno entender cómo y qué ha aprendido, automotivarse y generar formas de aprendizaje significativo sólidas, en la medida que se le ve una utilidad a los aprendizajes adquiridos.

- ❖ **¿Cómo evaluar?** Teniendo presente que el **objetivo no es evaluar la "cantidad" de conocimientos teóricos que los alumnos saben repetir; sino la forma y los contenidos que los alumnos saben aplicar y explicar desde necesidades concretas que se les presentan**, por lo que se hace necesario pensar no sólo en exámenes, participaciones en clase, asistencias y ensayos de reflexión, sino en **ejercicios que nos remitan a situaciones laborales** (no de manera ficticia como en un laboratorio) sino en el mismo campo laboral mediante prácticas profesionales en las que el alumno ponga en juego diversas competencias para resolver situaciones reales e **ir conformando un portafolios de evidencias** que a futuro le sirva, a parte de ser evaluado por sus docentes en el proceso formativo, certificarse en competencias laborales concretas.

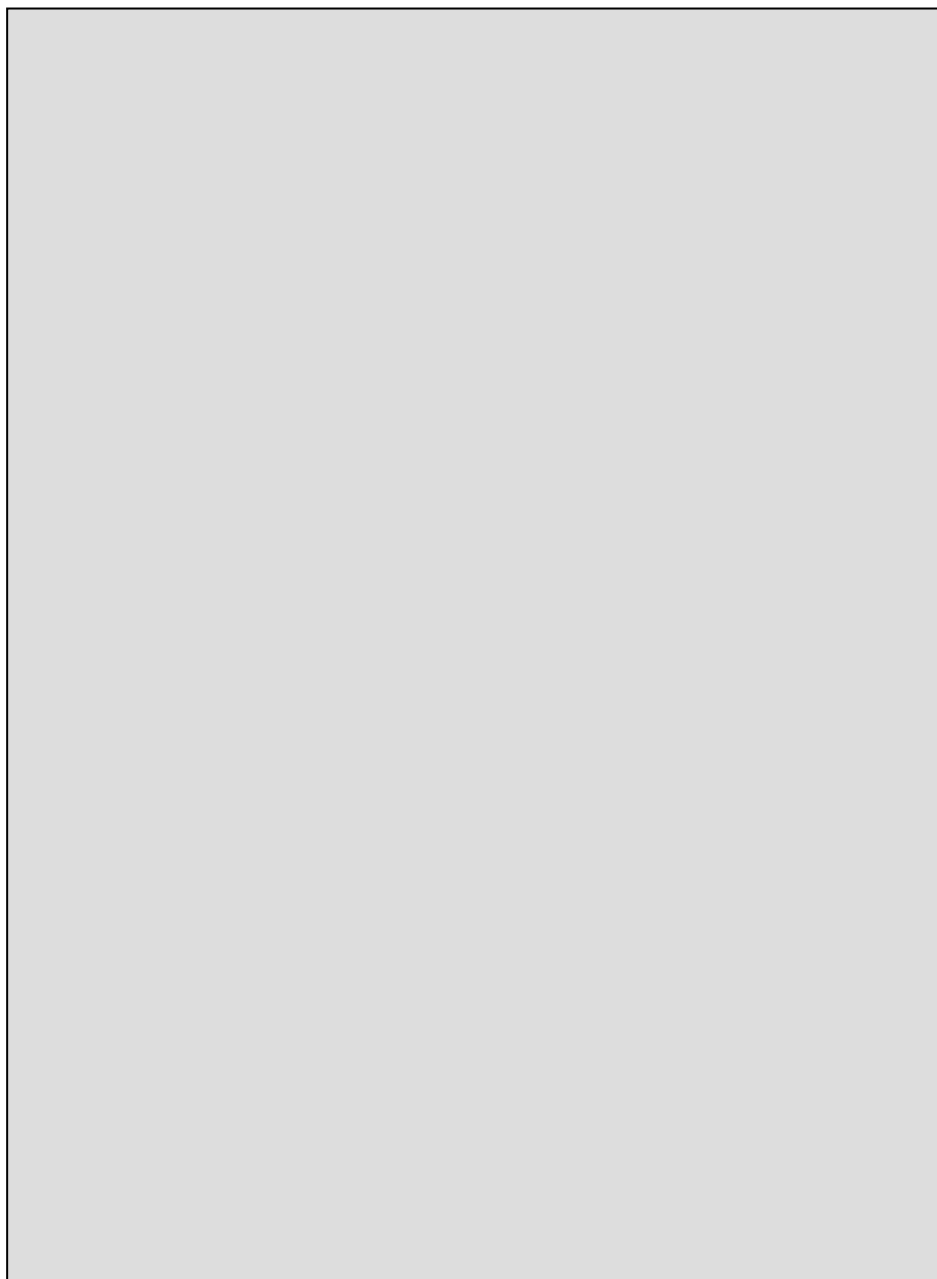
Los aspectos analizados en los párrafos anteriores se ven expresados con mayor detalle en la propuesta curricular que se hace, concretamente en el rubro referente a "**la sugerencia operativa**" en la que se estipula cuál es el **perfil de egreso, en términos de competencias**, que se pretende que los alumnos logren al concluir sus estudios.

Asimismo, posterior al mapa curricular se presentan "**las sugerencias de situaciones de aprendizaje para desarrollar competencias laborales**", apartado que se incluye desde la consideración de aportar líneas que les permitan a los docentes guiar su trabajo en el aula y recuperar las experiencias que los estudiantes obtengan en sus prácticas profesionales. Es importante recordar que uno de los principales retos que se perciben para poder llevar a cabo la educación basada en competencias es la selección de actividades didácticas que se puedan hacer, la forma en que los docentes relacionen la teoría y la práctica, y para el caso concreto de este trabajo, el incorporar en los contenidos, el conocimiento de la totalidad del proceso capacitador, la intervención que los estudiantes puedan hacer en la organización en la que realizan sus prácticas, mediante el desarrollo de su trabajo de tesis y con su aportación cotidiana.

Por último, al finalizar el diseño curricular, se presenta **la evaluación que se propone realizar**, pretendiendo con ello lograr una **integración del cuerpo docente** a fin de lograr una evaluación formativa, que vaya llevando a los estudiantes **al logro de las competencias**, y con ello:

- ⇒ Obtener **confianza** en las cosas que saben hacer.
- ⇒ **Acumular la experiencia** que solicitan en el mercado laboral para poder desempeñarse en el área de capacitación y poderse incorporar a la vida productiva.
- ⇒ **Ver la aplicación de sus propuestas profesionales en un ámbito laboral**, toda vez que se pretende que su trabajo recepcional sea una propuesta que puedan aplicar en el lugar en el que realizaron sus prácticas profesionales.
- ⇒ **Vincularse de forma diferente con los contenidos que se desarrollan en el salón de clases**, ya que no puede ser un sujeto pasivo que revisa la información sin un punto de referencia relativo a la experiencia en el campo laboral; por el contrario puede desde esta experiencia observar los vacíos que se puedan dar entre la teoría y la práctica y **proponer puentes que acorten esta distancia**.
- ⇒ **Establecer puntos de comparación entre las diferentes experiencias que se socializan en el salón de clases y sacar conclusiones**, ya que los diferentes alumnos estarán integrados en equipos que realizan sus prácticas en diferentes organizaciones, por ello el salón de clases se convierte en un espacio de intercambio de experiencias y reflexión.

A continuación se presenta el diseño curricular para la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía, campo de capacitación, que fue estructurado desde la experiencia en dicho campo laboral, y la certeza de que las personas que participamos en los procesos educativos debemos reflexionar en torno a la forma en que llevamos a cabo nuestra práctica, la utilidad que los alumnos perciben en los contenidos que se trabajan en el aula, las necesidades que éstos tienen cuando egresan de una licenciatura y los constantes cambios que en el ámbito productivo se presentan.



*No se puede aprender  
lo que no se comprende.  
Y sólo se comprende  
cuando primero se vive  
y luego se reflexiona...*

*...la mejor manera de  
aprender*

## Presentación

La presente propuesta formativa está dirigida a los alumnos de la Licenciatura en Pedagogía que están interesados en desarrollarse profesionalmente, al egresar de la Universidad Pedagógica, en el área de la capacitación en y para el trabajo, por lo que al cursar el séptimo y el octavo semestres de la Licenciatura se pretende que elaboren su trabajo recepcional en esta área del quehacer profesional del pedagogo.

Para llevar a cabo esta propuesta curricular se retomaron, en primer lugar las experiencias que existen en la Licenciatura en Pedagogía relativas a las dos generaciones que cursaron para la tercera fase del programa el Campo docencia-capacitación; en segundo lugar los conocimientos que se requieren para entender la lógica inherente al proceso capacitador y en tercer lugar, las competencias contenidas en las Normas Técnicas de Competencia Laboral de administración de la capacitación clave CRCH0386.01 e Impartición de cursos de Capacitación clave CRCH387.01

Es importante señalar que, si bien es cierto que un aspecto central para la propuesta fueron los resultados obtenidos en las generaciones anteriores, también lo es la inquietud de querer valorar la pertinencia de ofrecerles a los alumnos que cursen esta propuesta la posibilidad de decidir, una vez que hayan concluido sus estudios en esta institución, el optar por otro tipo de certificación (la de competencias laborales) que les permita incorporarse con mayor facilidad al mercado laboral

En este sentido el documento está integrado por apartados que explicitan la concepción que de Capacitación como ámbito de la educación de adultos subyace en la propuesta educativa y apartados que explican la modalidad y sugerencias operativas para la puesta en marcha de las materias en los dos semestres últimos de la Licenciatura en Pedagogía.

## 1.- LA FORMACIÓN DEL PEDAGOGO EN EL AREA DE CAPACITACIÓN

Uno de los principales problemas que aquejan al país es el educativo, en el que encontramos situaciones que van desde el rezago, la deserción, la deficiente calidad. la escasa vinculación entre los contenidos que se manejan en las instituciones escolares y lo que el sector productivo requiere, por mencionar algunos. Tópicos que sin duda han estado en el interés de pedagogos desde hace algunas generaciones y para los que se han dado diversos argumentos y posibles formas de intervención.

Una de estas líneas de reflexión es la que orienta la propuesta curricular que aquí se presenta, en la que el punto de partida fue el cuestionamiento a cerca de la labor que el pedagogo que egresa de la Universidad Pedagógica Nacional puede realizar, como parte de su quehacer profesional, en el área de capacitación; lo que implica a los responsables de su formación tener en cuenta en esta labor docente que a pesar de que en el Plan Nacional de Desarrollo del presente sexenio, se manifiesta<sup>3</sup> que la población que demanda educación no crecerá en los próximos lustros y que se abrirán nuevas oportunidades de educación media superior y superior, el número de mexicanos sin educación básica continuará siendo muy alto, y que la mayoría de estas personas están en edad laboral y con necesidades de empleo; que también existe un alto porcentaje de personas que se incorporan a la vida productiva sin preparación previa; (sólo el 1 % de la población cuenta con capacitación para el trabajo); así como reconocer la necesidad de formar y capacitar a la clase trabajadora en y desde el trabajo, esto es en activo.

Por ello la propuesta que aquí se presenta tiene tres ejes de integración principalmente:

- Por un lado la perspectiva de la capacitación como área de la educación de personas jóvenes y adultas debido a que como ya se dijo anteriormente, la edad en la que se encuentra esta población va de los 14 a los 65 años (edad productiva dados los problemas económicos que se viven en el país). En este sentido valdría la pena señalar que de esta forma se está haciendo referencia al 65.5% de la población; de los cuales 44 millones tienen entre 25 y 65 años de edad y 19 millones entre 15 y 24 años<sup>4</sup>.
- En segundo lugar integrar las competencias mínimas que el sector productivo solicita de los responsables de la capacitación, procurando ofrecer por un lado mayor flexibilidad a los estudiantes interesados en dicha área, pero además con el interés de ir abriendo posibilidades y despertando inquietudes para una formación a lo largo de la vida. En este sentido, como se comento en los capítulos uno y cuatro, se incluyen las competencias básicas como parte del trabajo cotidiano que los docentes deben favorecer; las competencias profesionales que todo pedagogo debe conocer y las competencias laborales propias del campo de la capacitación, a fin de ofrecer un panorama integral del proceso capacitador desde un enfoque pedagógico.

---

<sup>3</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006. p.70

<sup>4</sup> Plan Nacional de Desarrollo p.74

- La lógica que en sí mismo tiene el proceso de capacitación en los diferentes sectores, con lo que se pretende proporcionar a los estudiantes las herramientas necesarias para poder laborar como pedagogos (profesionales de la educación), en cualquiera de las fases que integran dicho proceso de capacitación e incidir así en una modificación de la concepción de la capacitación.

Por otra parte, en el diseño de esta propuesta, se han tenido en cuenta las recomendaciones y lineamientos de políticas y estrategias emanadas de las últimas conferencias y cumbres mundiales sobre la educación de las personas Jóvenes y Adultas, a las que se ha adherido el gobierno mexicano, así como a los planteamientos que se expresan en nuestra Constitución, en el Plan de Desarrollo 2000-2006 y en las bases para el Programa Sectorial de Educación 2001 2006. En donde se explicita la necesidad de contar con profesionales de una sólida preparación académica y técnica para llevar adelante las nuevas visiones y concepciones en torno a este campo educativo, que son el resultado del contexto de cambio en el que vivimos.

Se vuelve necesario por ello repensar los valores y las funciones que los egresados de la licenciatura en pedagogía aprehenden, enfatizar que no basta que los pedagogos posean el manejo técnico de esta disciplina sino también desarrollar una firme convicción y compromiso de solidaridad social con la población que no cuenta con las herramientas mínimas de lecto-escritura o que no ha concluido su educación básica y que se encuentran incorporados a actividades productivas, situaciones que pueden ser superadas mediante programas de capacitación integral en los que intervienen diferentes instituciones u organismos y que estarían siendo planeados por pedagogos

Es evidente que las exigencias para este profesional son cada vez mayores, porque impulsar procesos educativos que contribuyan a formar mujeres y hombres productivos, conscientes de su papel en la sociedad y plenamente fortalecidos en cuanto a sus responsabilidades personales, familiares comunitarias, y de género requiere de agentes educativos que tengan la capacidad de conocer e interpretar la realidad de las personas con quienes trabajan y saber ubicar dicha realidad particular dentro de un contexto regional, nacional e incluso internacional.

Se requiere de igual manera que estos agentes puedan traducir las necesidades básicas de aprendizaje de los trabajadores en programas educativos, sólidamente diseñados que logren la pertinencia y la calidad, al tiempo que puedan evaluarse los resultados en función de la capacidad adquirida concretamente en la resolución de sus problemas cotidianos, e impulsen asimismo, el deseo de seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida.

En este sentido, mediante la formación del pedagogo en esta área de capacitación se pretende incidir para formar sujetos autónomos, seguros de sus saberes y de las competencias que en las funciones sustantivas de la capacitación realizan; capaces de tomar decisiones y de participación activa en la construcción de sus propias vidas, para que, con base en ello sean capaces de transformar su realidad y replantearse la concepción y el sentido que se le ha dado a la capacitación en nuestro país desde el área de la capacitación en y para el trabajo.



De tal suerte que, a su vez desde su propia labor profesional sean capaces de impulsar procesos flexibles y diversificados para los trabajadores de su lugar de trabajo, para lo que será necesario que como docentes logremos que esos futuros profesionistas sistematicen como parte de un proceso de investigación experiencias educativas diversas, para que con base en los distintos escenarios y contextos en los que se actúa se pueda responder con eficacia a las necesidades de las personas adultas-trabajadoras en función de su edad, su sexo, su origen cultural, sus aspiraciones y anhelos. Es importante tener presente, que en el caso de la capacitación la falta de interés por participar en propuestas de capacitación se debe en general a los siguientes aspectos: deficiencia en los horarios planteados, escasa determinación de necesidades de capacitación, desconocimiento de intereses y formas de aprendizaje de los adultos traducidos en contenidos que únicamente motivan en un breve periodo de tiempo pero que no involucran a la organización en general para transformar su realidad laboral y por lo tanto su calidad de vida individual.

Se considera por todo lo anterior importante enfatizar que para llevar a cabo la tarea educativa, de los trabajadores desde el área de capacitación, se requiere, como ya se dijo en párrafos anteriores, de parte de los educadores que en esta área se desempeñan un cambio en la concepción misma de la capacitación y ofrecer contenidos que abarquen por un lado la integralidad del sujeto desde sus esferas de aprendizaje cognoscitivas, psicomotrices y afectivas; así como una ubicación integral de la organización en la cual labora y de él como parte de esta, de una familia y una sociedad

En este sentido se considera importante destacar la conceptualización que de formación y educación subyace en este proyecto de formación, Shumadier, haciendo referencia a Ortega y Gasset dice: "No podemos vivir a nivel humano sin ideas. Lo que hacemos depende de ellas. Vivir es ni más ni menos que hacer una cosa en lugar de otra ¿qué es entonces la educación? Es la transmisión de ideas que le permiten al hombre elegir entre una cosa y otra".<sup>5</sup> es decir se hace referencia a unos contenidos aplicados toda vez que se pretenden solucionar problemas concretos a los que se enfrenten los alumnos en sus prácticas profesionales<sup>6</sup> en el área de la capacitación, ello implicará que todos los alumnos reflexionen sus experiencias en el área de la capacitación, mediante el intercambio grupal y la sistematización de las mismas que servirá a su vez para desarrollar su trabajo de tesis.

A otro nivel se requiere que los profesionales en el campo de la capacitación con perspectiva en la educación de las personas adultas, tengan la formación adecuada para aplicar los nuevos enfoques y métodos de la administración de programas y proyectos educativos, así como la evaluación y el seguimiento de los mismos, tomando en cuenta la vinculación de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que se encuentran insertas en este campo educativo. Se requiere, de igual forma, el aprovechamiento de las innovaciones en materia de comunicación, dado que el manejo adecuado de la información posee un potencial importante para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de la población adulta.

---

<sup>5</sup> Shumadier, EF Lo pequeño es hermoso, Pág. 73.

<sup>6</sup> Se tiene considerado que todos los alumnos después del primer mes de haber empezado a cursar el séptimo semestre lleven a cabo prácticas profesionales en el sector productivo que ellos elijan, siempre y cuando sea en el área de capacitación a fin de que las reflexiones que se hagan en el grupo tengan como punto de referencia la experiencia.

## 2.- Las Ofertas Formativas<sup>7</sup>

Por ello se considera, de igual forma deberían contar con una formación especializada aquellos profesionistas que se incorporan al campo de la educación de adultos (capacitadores) como resultado del índice de desempleo, y la economía nacional porque debido a que muchos de ellos no tienen ninguna formación en el área educativa, han generado descontrol y apatía en los adultos que desean seguir estudiando o que se incorporan a procesos de capacitación; debido a que no encuentran respuestas adecuadas a sus necesidades de aprendizaje y particularmente en su forma de aprender. La incorporación de estos profesionistas a este campo puede provocar una devaluación del trabajo educativo con adultos.

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), organismo descentralizado, creado en 1981, también ha intentado atender la formación de los distintos agentes educativos pasando por la capacitación "en cascada". Ha procurado ofrecer formación pedagógica de calidad a sus asesores, promotores, agentes educativos, técnicos docentes y coordinadores de zona, todo ello en el ámbito nacional. Para ello impulsó el diplomado de Sistematización de las Prácticas Educativas con Adultos (SIPREA) dirigido exclusivamente a Técnicos Docentes e inspirado en el trabajo realizado en la Universidad Pedagógica Nacional. Asimismo otro aspecto importante que se considera que ha afectado los procesos de formación y de atención en esta institución, es la limitación del apoyo solidario, pues los jóvenes asesores generalmente tienen estudios de secundaria y sólo se les da una retribución simbólica, lo que ha implicado poca responsabilidad, preocupación prioritaria por cubrir metas, desconocimiento de las necesidades y características psicológicas de la población con la que trabajan, por mencionar algunas.

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) es un organismo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública cuyo objetivo principal es la formación de profesionales de la educación.

No obstante en diferentes ocasiones se ha hecho explícita la demanda, por parte de los alumnos que se han atendido, el ofrecer contenidos que profundicen en el área de la capacitación, temática que es atendida dentro de esta Institución por las licenciaturas en Pedagogía con el campo de capacitación el cual se impartió en los años 1999 y 2000, pero que tuvo que ser cerrado; por Administración de la Educación en el 8º. semestre en el campo de Capacitación con la asignatura de Administración del personal público.

De anterior se desprende la importancia de ofrecer, desde ésta Institución educativa, programas encaminados a atender la enorme demanda de formación en el área de capacitación, ofreciendo mediante dichas propuestas una postura social desde la misma concepción de esta área educativa que se ofrece en el trabajo.

---

<sup>7</sup> Retomado de la CIEDA para Educadores de Adultos.

### 3.- Formación en capacitación para el pedagogo en el Marco Institucional de la Universidad Pedagógica Nacional

El presente proyecto de formación se enmarca dentro de los propósitos y finalidades de la Licenciatura en Pedagogía en los que se señala la necesidad de formar a profesionistas de la educación.

Y a su vez responde a los propósitos que dieron origen a la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Según el Decreto de Creación<sup>8</sup>, la UPN es una institución pública de educación superior, con carácter de organismo desconcentrado de la Secretaria de Educación Pública, que tiene por finalidad prestar, desarrollar y orientar los servicios de educación superior encaminados a la formación de profesionales de la educación de acuerdo con las necesidades del país.

Además del Decreto de Creación, este proyecto toma en cuenta El Proyecto Académico 1978 - 1993 de la Universidad Pedagógica Nacional, en el que se considera como "La Propuesta central (...) organizar nuestro quehacer con base en campos estrechamente vinculados: el relativo a la Formación de Profesionales de la educación, que constituye una prioridad inobjetable; el que aborda el desarrollo de la Educación básica, y el que comprende los Procesos Educativos y la Cultura Pedagógica. Su caracterización y su justificación, las áreas y líneas de desarrollo académico propuestas, nos permitirán elaborar y desarrollar programas y proyectos concretos."<sup>9</sup>

De esta propuesta central se desprenden las siguientes acciones prioritarias:

- ✓ Elaboración e impulso de programas de formación, capacitación y actualización de magisterio en servicio, que repercutan en la calidad de la educación.
- ✓ Desarrollo de propuestas curriculares y aportaciones teórico metodológicas para los procesos de enseñanza y la elaboración de recursos didácticos para la educación.
- ✓ Elaboración de propuestas educativas que recuperen la especificidad regional y la interacción entre escuela y comunidad.

Asimismo el presente proyecto pretende cubrir los siguientes aspectos:

- Necesidad de diversificar y flexibilizar propuestas formativas de las áreas terminales que actualmente se ofrecen en la Licenciatura en Pedagogía..
- Necesidad de difundir y extender el trabajo universitario a través de la realización de proyectos de intervención (mediante los trabajos recepcionales de los alumnos) en diferentes instituciones, mismos que serían desarrollados por alumnos y maestros. Lo anterior estaría fundamentado, por un lado en la misma concepción que de docencia se maneja en el Proyecto Académico de esta institución, en el que se manifiesta que ésta es "(...)un proceso formativo que, en interacción con la investigación y la extensión, promueve que el estudiante construya y reconstruya conocimientos, desarrolle habilidades, genere actitudes y valores que le

---

<sup>8</sup> Diario Oficial del a Federación, 25 de agosto de 1978.

<sup>9</sup> Universidad Pedagógica Nacional. Proyecto Académico 1978-1993. P.8.

permitan vincular la teoría con la práctica en un ámbito profesional determinado."<sup>10</sup> Y por otro lado en la función de extensión, entendida ésta como proceso social de comunicación que promueve no sólo el intercambio de información, sino la labor que el cuerpo docente y de investigación realiza en apoyo a la sociedad mexicana.

#### 4. - Concepción de educación de adultos

Se considera que una de las conceptualizaciones que requiere ser precisada en este documento es la concepción de educación de personas jóvenes y adultas que subyace en la propuesta formativa que aquí se presenta

Partiendo de la idea educativa que menciona Shumadier en la que dice que la educación es la transmisión de ideas que le permiten al hombre elegir entre una cosa y otra; se podría concebir a ésta una herramienta que proporciona información y conocimientos que favorecen esa posibilidad de decisión por lo que dichos conocimientos e información no deben verse por el educando de forma unilateral y con un solo sentido sino desde la diversidad que le permitirá elegir.

De esta forma la educación irá encaminada a formar sujetos autónomos responsables de sus decisiones, dirigidas según el estilo en que cada persona puede traducir cierta información como significativa, (significación que no está dada de modo azaroso, sino desde las condiciones de vida e historia personal de cada cual).

Por otro lado, se considera que el acto educativo va más allá de la transmisión, que en sentido estricto del término hace referencia a transferir y comunicar, aspectos que sin duda participan del proceso educativo en su más amplio sentido, haciendo siempre partícipe al "otro" y a la sociedad en general. De aquí que las emociones, los referentes de los educandos, sus espacios y experiencias, las disposiciones del equipo en el aula, los silencios y las aportaciones de cada alumno reviertan a formas de aprendizaje y apropiación de conocimientos, valores y actitudes.

Es desde esta noción de Educación que para este trabajo se aborda la concepción de la educación de Personas jóvenes y Adultas.

Según el programa de Modernización educativa 1989-1994 "la educación para adultos es una forma de educación extra escolar que se basa en el autodidactismo y la solidaridad social como los medios más adecuados<sup>11</sup> para adquirir, transmitir, acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores que componen la población. Su acción se dirige a los mexicanos de quince o más años"<sup>12</sup>

No obstante, por mucho tiempo se concibió al adulto como aquella persona que había llegado a su mayor desarrollo, la que ya había dejado de crecer y estaba terminada en cuanto a su formación y

---

<sup>10</sup> Ibid. p. 21

<sup>11</sup> El subrayado es nuestro.

<sup>12</sup> Programa Nacional para la Modernización Educativa 1989 – 1994 Pág. 81.

crecimiento, por lo que pensar en una educación para este tipo de personas era prácticamente imposible.

El avance de las ciencias biológicas, la tecnología y la psicología, modificaron esta concepción; actualmente el ser humano es considerado como un ente en constante cambio y en constante crecimiento, lo que ha llevado a contemplar la necesidad de educar al adulto en esos cambios y en los ámbitos en los que se desarrolla; "[la etapa adulta comprende más de la mitad de la vida] está señalada[a] por las actividades más eficientes y las obligaciones de mayor responsabilidad. Estas responsabilidades, sin embargo, no derivan automáticamente del mero privilegio de la edad. El adulto aprende, o debiera aprender, a ser esposo, padre, abuelo, profesional y militante sindical. La naturaleza e importancia de los esfuerzos de aprendizaje a que está obligado el adulto confieren a los medios educativos [una enorme responsabilidad]"<sup>13</sup>

Sin embargo, no siempre se ha valorado la pertinencia de asistir como adulto a procesos educativos y formativos.

Aún en la misma práctica educativa en el campo de la educación de adultos se advierten contracciones serias al respecto. Manuel Pérez Rocha, en el Foro Políticas y Prácticas educativas con la población adulta en México celebrado en Noviembre del 94 argumentó<sup>14</sup>:

"La expresión "educación de adultos"... desde determinada óptica, carece de significado. El diccionario de la Academia define a adulto como aquel individuo que ha llegado a su mayor crecimiento o desarrollo, o a su mayor grado de perfección.

Si aceptamos esta definición de adulto, la expresión educación de adultos carecerá de significado - o más bien, sería un contrasentido - porque si un individuo ha llegado a su mayor grado de perfección no necesita educación alguna, no necesita cambiar, y la educación es cambio.

El mismo diccionario define a la Educación como la acción de desarrollo o perfeccionar las Facultades intelectuales y morales del niño o del joven. Esta definición es consecuente con la del adulto, la educación es algo que solamente necesitan los niños y jóvenes"

Para poder entrar, por tanto, al terreno de la discusión de la Educación de Adultos se hace menester modificar la concepción de adulto y de educación.

Si como se dijo con anterioridad, la educación debe permitir elegir entre una cosa y otra y el adulto no es un ser terminado y acabado sino una persona en constante cambio que se relaciona con su medio ambiente de forma dialéctica en tanto su presencia en un tiempo y espacio determina su pensar y su hacer pero que al mismo tiempo bajo esa "filosofía personal" incide en su medio y eso le implica tomar decisiones para actuar, entonces se habla de una educación permanente a lo largo de la vida,

---

<sup>13</sup> Antoine León. Psicopedagogía de los adultos Pág. 8

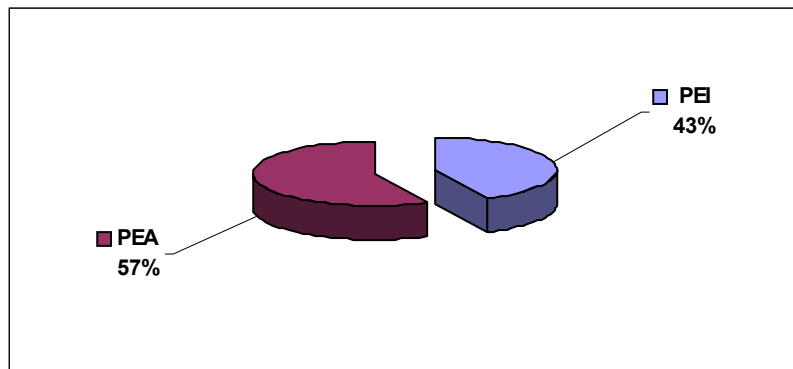
<sup>14</sup> Ma. De Lourdes Valenzuela. Frente a la Modernidad, el olvido, pág. 67.

que tendrá características específicas a partir de la etapa de la vida en la cual se encuentren las personas- educandos y a partir del ámbito en el que se desee intervenir.<sup>15</sup>

En resumen, la educación de adultos entendida como aquella práctica educativa dirigida a los mexicanos de quince años o más, abre la posibilidad de acercar procesos de formación a una población muy amplia; sobre todo si se considera que una lógica para incorporar a personas de 15 años a este campo educativo está vinculada al área de capacitación ya que esta atiende a personas que buscan o realizan actividades laborales, incluso avalado por la Ley Federal del Trabajo en donde se estipula que personas de 14 años pueden tener acceso a actividades remunerativas con permiso de los padres o tutores.

Lo cierto es que la crisis económica y social por la que atraviesa el país ha hecho que los últimos censos reporten desde los 12 años actividad económica en la población<sup>16</sup>

**Población de 12 años y más económicamente activa**



PEI: Población Económicamente Inactiva  
PEA: Población Económicamente Activa

De lo anterior se desprende, que desde 1995 tentativamente el campo de la educación de adultos podría atender al 57% del total de la población del país tan sólo por ser ésta económicamente activa, por lo que la función que realizan los capacitadores como educadores de adultos es de suma importancia; y es eminente reconocer que las funciones que desempeñen estarán siempre definidas por su filosofía, su concepción de la educación de adultos, de la capacitación (como actualización técnica o formación integral), por las características que perciben de sus capacitandos y por la finalidad que le adjudican a su propia labor.

Por otro lado, si la población económicamente activa en 1995, de 12 años y más era el 57%, sería importante observar también que el porcentaje que actualmente reporta el Plan Nacional de

<sup>15</sup> Cuando hablamos en el campo de la Educación de Adultos de los diferentes ámbitos se hace referencia a la familia, el trabajo o la comunidad.

<sup>16</sup> INEGI 1995. Estadística sociodemográfica Educación-archivos/edu-01.htm

Desarrollo, respecto de las cifras que aluden a la población de jóvenes y adultos es diferente<sup>17</sup>: para el año 2000 son 44 millones de personas con más de 25 años de edad, de los cuales 31 millones tienen menos de 50 años, es decir que se encuentran en edad plenamente productiva; 13 millones tienen 50 años o más (mismos que de igual forma se pueden encontrar con necesidades económicas y laborando) y 4.8 millones cuentan con 65 o más años. Asimismo, existen 19 millones de personas que tienen entre 15 y 24 años; con lo que se puede afirmar que 63 millones de personas (el 65.5% de la población) pueden ser atendidas mediante una intervención educativa en su lugar de trabajo; motivo que lleva a pensar en la importancia de formar pedagogos que puedan desde su quehacer profesional intervenir directamente en los procesos de capacitación mediante propuestas integrales que tengan presente que sólo el 76.3% del total de estudiantes que ingresan a la secundaria concluyen y que 36 millones de personas abandonan la escuela antes de concluir su educación básica, pero que se insertan en actividades laborales y que forman parte de la población económicamente activa que muy probablemente no reciba más de dos salarios mínimos, situación que sin duda interfiere para que puedan regresar a estudiar y concluir su educación básica.

Como se ha podido observar a lo largo de las últimas décadas, se han reflejado en el sistema educativo crisis que no son exclusivas de este ámbito, sino que pasan por las formas específicas de producción y de economías internacionales, en sentido estricto dos fenómenos han marcado el rumbo y los resultados en materia educativa. "La disminución del gasto público en educación está acompañada, además, por una sensible merma de la capacidad de las familias tanto para asumir privadamente los costos de la educación como para garantizar condiciones materiales de vida a sus hijos que permitan aprovechar la oferta educacional existente."<sup>18</sup>

En otras palabras, la disminución del gasto público en el sector educativo y la merma en el nivel adquisitivo de las familias, han generado, como lo enfatiza Tedesco, situaciones alarmantes en el terreno educativo; para efectos de este análisis se contemplan los siguientes:

- Un incremento en los índices de repetición y fracaso escolar, principalmente en el nivel de educación básica.
- Una interrupción del proceso de incorporación de los hijos de las familias de los sectores populares a niveles post-básicos.
- Deterioro de la calidad de la educación.
- Concentración de esfuerzos y energías en los problemas de coyuntura.

Lo anterior ha implicado que cada vez más jóvenes se incorporen al mercado laboral al buscar compensar el nivel adquisitivo familiar, lo que de manera decisiva modifica los intereses de la población que se atiende en las aulas e incrementa la necesidad de ofrecer una capacitación integral en el lugar de trabajo.

Asimismo, como se comentó anteriormente, el incremento en los índices de repetición y fracaso escolar en el nivel de educación básica, aunado a las presiones sociales que se ejercen por parte de

---

<sup>17</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006 p. 74

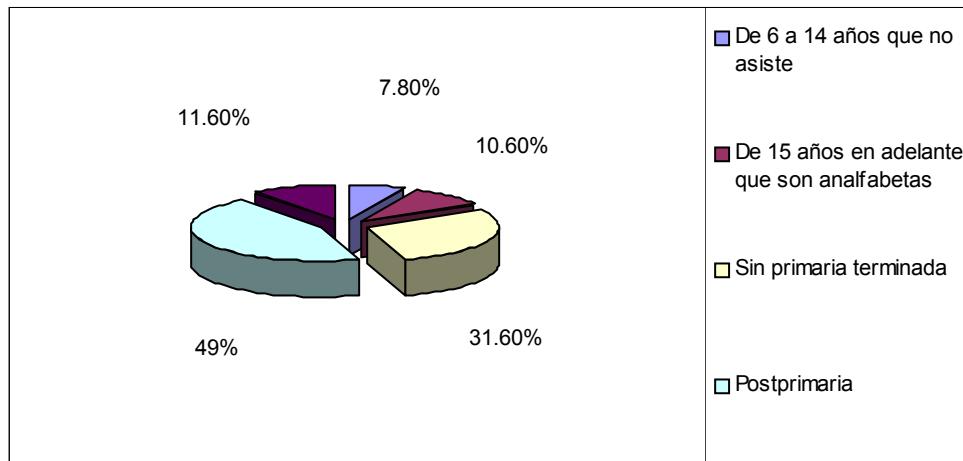
<sup>18</sup> Ezpeleta y Furlan La gestión pedagógica en la escuela. Apud. Tedesco La gestión en la encrucijada de nuestro tiempo. P. 25.

organismos que defienden el derecho a la educación; es necesario quizás recordar que "... el establecimiento de la educación obligatoria requiere entender el fenómeno como consecuencia de los cambios básicos de los procesos de producción y reproducción,"<sup>19</sup> han llevado al gobierno a ofrecer alternativas "remediales" en materia educativa, que ciertamente han permitido ofrecer a jóvenes y adultos pertenecientes a grupos marginales, la posibilidad de leer y escribir, pero si bien es cierto que esto es brindar ciertas herramientas a la población, habría que cuestionarse si ese es el sentido de la educación y de qué manera se puede intervenir para mejorar la situación desde los procesos educativos en el lugar de trabajo.

De tal suerte "... si se acepta que el sistema escolar, por sus propias limitaciones, no le permitió al adulto llegar hasta su perfección; la educación de adultos tiene entonces, una función remedial (esta es la concepción de una gran cantidad de programas de educación de adultos: alfabetización, primaria para adultos, secundaria para adultos)<sup>20</sup>

Las condiciones actuales, referentes a la escolaridad con la que cuenta la población son sin duda graves, como se puede observar en la gráfica<sup>21</sup>

**Nivel escolar de la población**



Situación que requiere ser abordada desde la especificidad del lugar en el que se generan los problemas, e implica un trato particular e importante desde el campo de la educación de personas jóvenes y adultas, pero no es posible reducir a ello la amplitud de este campo.

Todas esas personas con educación básica incompleta, se incluyen en procesos laborales, compiten entre ellos por un puesto de trabajo y en ocasiones con personas más preparadas, son dignos de

<sup>19</sup> Lundgren;U.P. Teoría del currículo y escolarización p. 30

<sup>20</sup> Manuel Pérez Rocha Educación de Adultos en Ma. De Lourdes Valenzuela Frente a la Modernidad el Olvido p. 68.

<sup>21</sup> INEGI 1995. Estadística sociodemográfica Educación-archivos/edu-01.htm



contar con mejores condiciones de vida, tanto en lo que toca a su ámbito familiar como al de la comunidad en la que viven y al lugar en el cual están trabajando.

Por tanto la educación en instituciones escolares como en los lugares de trabajo podría ir dirigida a la toma de decisiones, de conciencia y a la intervención en situaciones específicas ya sea desde el ámbito familiar, laboral o comunitario.

Es por demás conocido en el ámbito educativo que diversas teorías Psicopedagógicas defienden las diferencias en intereses necesidades y formas de aprendizaje en las diferentes etapas de desarrollo humano, ello debería implicar ofertar programas acordes a la población que los demanda, desde los lugares en que se demandan y cuestionar o reformular los objetivos y propósitos de dichos planes y programas a partir de su funcionalidad y e impacto social.

## 5.- Concepción de la Capacitación

La propuesta que aquí se presenta va dirigida a los pedagogos interesados en la capacitación como área de la educación de personas jóvenes y adultas, para poder intervenir educativamente en y para el trabajo; por ello se considera relevante, además de conceptuar a la Educación de Adultos ofrecer una concepción de la capacitación que subyace en esta propuesta.

El fenómeno educativo es un universo al que pertenecen diversas modalidades pedagógicas, entre ellas podemos encontrar a la educación de personas jóvenes y adultas, y a la capacitación como un área de ésta; por ello es menester hacer referencia a esta última como modalidad de la educación y particularmente ubicarla en un contexto laboral, dirigida a personas mayores de 14 años<sup>22</sup>.

En los últimos años se han dado cambios en las concepciones, los métodos y en las técnicas pedagógicas, uno de ellos es la concepción de educación para la vida que vinculada a una nueva concepción de adultos, hace pensar que el fenómeno educativo lo viven hombres y mujeres a lo largo de toda su vida y que el aprendizaje no termina en la etapa de la juventud o en procesos escolares. Se reafirma la idea de que el ser humano no deja de formarse y que las exigencias del desarrollo de la sociedad obligan a jóvenes y a adultos a aprender cosas nuevas que les permitan sobrevivir en la cotidianeidad más compleja de los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven (laboral, familiar y comunitario).

Al respecto es conveniente decir que existen diversos conceptos que hacen referencia a la capacitación, como dice Siliceo ésta es una "...actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador."<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Toda vez que es a partir de esta edad que las personas se pueden incorporar a una actividad productiva con autorización de los padres o del tutor.

<sup>23</sup> Siliceo, Alfonso. (1982) Capacitación y desarrollo del personal. P.20

Concepción que se enfoca específicamente al sector empresarial y refuerza que los que se capacitan principalmente son los colaboradores; sin embargo la capacitación como área de la educación de las personas jóvenes y adultas y propuesta educativa de esta Institución Universitaria, podría tener un enfoque más amplio en el que se incluyera no sólo la capacitación en las empresas sino también en la comunidad y en la familia; y quizá hasta el cuestionarse si al formar o actualizar a los docentes, que vienen a estudiar a esta institución, no se realizan algunas acciones que tienen que ver directamente con la función del área de capacitación-actualización, desde la lógica de ofrecer algunas herramientas que permitan desempeñar su quehacer educativo (sin que ello implique reducir dicha labor al adiestramiento en el uso de técnicas didácticas).

Asimismo, el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1995-2000 concibe a la capacitación: "como un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permitan al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición"<sup>24</sup>

Si bien es cierto que este concepto tampoco modifica el contexto en el que se puede trabajar la capacitación (el laboral), no indica que este sea en "empresas", lo que es rescatable para esta propuesta considerando las características del sector productivo en México.

Actualmente México se encuentra ante un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá y en general en un marco de globalización económica mundial. ¿Qué implica esto en materia laboral y de capacitación?. Como es de esperarse, las condiciones de vida de los trabajadores de los tres países (lo que incluye salud, vivienda, educación y condiciones laborales), no son las mismas; el avance tecnológico tampoco lo es. México tiene un atraso tecnológico en algunos sectores en comparación con Estados Unidos y eso pone en desventaja por una parte, a los trabajadores mexicanos, pero también el carácter competitivo del país; por lo que se hace necesario elevar la productividad y la calidad, y por tanto la preparación de los recursos humanos. Se requiere de una fuerza de trabajo más preparada.

Este dato leído ante el problema educativo por el cual pasa el país: "En 1989, la población adulta de México se estimó en 51.1 millones de personas, de ellas 4.2 millones eran analfabetas, 20.2 no habían concluido la educación primaria y 16 millones tampoco habían concluido la secundaria y el rezago educativo creció en esa fechas cerca de 11 millones de personas."<sup>25</sup> Más aún, según los datos ofrecidos por el INEGI en 1995, la situación no había cambiado mucho, el 12.2% de la población que es económicamente activa es analfabeta; el 22.5% cuenta con primaria inconclusa; y sólo el 1% de esta población cuenta con capacitación para el trabajo..<sup>26</sup> En el 2000 se habla de un analfabetismo del 9.5% de la población y de que 36 millones de personas abandonan sus estudios antes de concluir la educación básica.

Lo anterior debiera implicar para los profesionales encargados de la Educación, reflexionar acerca de la preparación de los trabajadores para realizar sus labores: "(...) sólo el 15% de los habitantes urbanos en posibilidad de trabajar poseen niveles de educación orientada a su inserción en el

---

<sup>24</sup> Dirección General de Capacitación y productividad : Programa Nacional de Capacitación y Productividad.

<sup>25</sup> Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. p.82

<sup>26</sup> INEGI datos del segundo trimestre del 95.

mercado laboral<sup>27</sup>, considerando que es la población que tiene una carrera técnica, estudios profesionales, o capacitación; por lo que se debe suponer que toda la demás población económicamente activa se inserta en el mercado de trabajo<sup>28</sup> sin tener los conocimientos necesarios para desarrollar las actividades que se requieren en el puesto. De tal forma es mediante la capacitación -en cualquiera de sus modalidades, pláticas de inducción o cursos completos- que se le proporciona a los trabajadores la información mínima indispensable para el puesto que va a ocupar, programas que en pocos casos contemplan además el incorporar la conclusión de los estudios mediante convenios con otras instituciones encargadas de ello.

Asimismo, al pensar en un sujeto que trabaja, no únicamente se debe pensar en sus resultados en el ámbito laboral como resultado de una falta de formación, sino redimensionarlo como individuo integral, (necesariamente las deficiencias en lo laboral, la falta de empleo, el bajo salario, la falta de conocimientos, habilidades y actitudes generan auto-imagen devaluada y ello trae consigo conflictos familiares y en general sociales) que a su vez implique pensar en los procesos sociales como situaciones integrales del sistema productivo.

De igual forma, desde los datos anteriores hay que tener presente que se espera un incremento del 3% anual en la población en edad activa; lo que va a significar una presión importante que habrán de enfrentar el mercado de trabajo y la formación de recursos humanos. "Cada año un millón de mexicanos más aspira a incorporarse a la actividad económica..."<sup>29</sup> con o sin preparación para ello.

No obstante los problemas económicos que actualmente se enfrentan a nivel mundial y específicamente a nivel nacional, el afán de ser más competitivos dada la apertura comercial y con ello las políticas de la miscelánea fiscal, han provocado que muchas de las micro, pequeñas y medianas empresas cierren o despidan a un gran porcentaje de sus trabajadores, personas que al estar sin trabajo deben acudir a la búsqueda de diversas opciones laborales y que en muchos de los casos no cuentan con los conocimientos y habilidades que les permitan incorporarse rápidamente a alguna actividad remunerativa formal. Por lo anterior, el problema de la capacitación se concibe como un fenómeno complejo, que de manera breve se puede señalar en los siguientes puntos:

- La formación de recursos humanos ha sido un factor que se ha considerado "menos" importante que otros en el sector productivo, debido a que, no es prioritario "gastar" en capacitar a los trabajadores y menos aún, incluir en los planes y programas de capacitación, lo concerniente a la nivelación en educación primaria y secundaria, pues se argumenta que la empresa no cuenta con recursos económicos. Concepción que sin duda debiera cambiar y ser impulsada su reflexión desde una Institución de Educación Superior encargada de la investigación y propuestas educativas.
- La necesidad de tener un buen lugar no sólo para competir internacionalmente, sino para mantenerse en el mercado, requiere de elevar también la calidad de los trabajadores, a fin de hacerlos cada vez más competentes. Y en esto se incluye

---

<sup>27</sup> Programa Nacional de Capacitación y Productividad. 1995 - 2000 P. 18

<sup>28</sup> Por mercado de trabajo se entiende el tipo de vínculo existente entre la oferta y la demanda de trabajadores en la sociedad hacia una determinada calificación laboral. (reconocimiento e identidad).

<sup>29</sup> Programa Nacional de Capacitación y Productividad. P.13

desde la actualización en puestos de trabajo, el avance tecnológico y la conclusión de estudios que implican el dominio de competencias básicas como el leer, escribir, saber trabajar en equipo y el realizar operaciones básicas de matemáticas; aspectos que bajo la actual concepción de capacitación se descuidan.

- La obligación de tener que cumplir con lo legal para capacitar a los trabajadores, motivo por el cual muchas empresas micro, pequeñas y medianas (que conforman el 98% en el sector productivo) dejan de lado una detección de necesidades de capacitación<sup>30</sup> y se limitan a cubrir lo legal.
- El hecho es que los trabajadores que se van capacitando y que van adquiriendo más conocimientos, buscan después de estar capacitados nuevas opciones de trabajo, que les proporcionen mejores niveles de vida; lo que a su vez ha provocado que los patrones en muchas ocasiones utilicen esto de pretexto para no proporcionar la capacitación. Problema que en última instancia responde no sólo a problemas laborales sino a situaciones económicas nacionales.
- El compromiso que trajo consigo en su momento, la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, en el que se marca como un elemento importante para elevar la productividad<sup>31</sup> y la calidad de la capacitación la formación de los recursos humanos.

De los puntos que mayor polémica tuvo el Acuerdo Nacional, "...fue el readiestramiento de la mano de obra en activo, ante la rápida transformación de los perfiles ocupacionales a raíz del cambio tecnológico..."<sup>32</sup>.

Desde la lógica que actualmente sigue el mercado laboral, por un lado, y por el otro la situación económica del país, se considera que la fuerza de trabajo se seguirá incorporando a nuevas actividades laborales sin tener una preparación-capacitación previa que le permita enfrentar con eficiencia su labor, por lo que su preparación estará siendo en activo; función que sin duda ejecuta un educador de adultos, por lo que es menester hacerlos partícipes de la reflexión acerca de la importancia de su labor.

---

<sup>30</sup> La detección de necesidades de capacitación hace referencia al diagnóstico de las carencias que los trabajadores de una organización tienen en materia de conocimientos, habilidades y actitudes y que les impide realizar su trabajo optimizando los recursos con los que cuentan.

<sup>31</sup> "Entendiendo por productividad hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir causas a toda la población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados de ella". Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad p.

Se considera que es importante analizar el concepto de productividad a fin de cuestionar si realmente se permite que la población trabajadora sea más activa y creativa –quizás sólo se desea que trabajen más– pues el contexto laboral y la política educativa, incluyendo la práctica educativa cotidiana, en muchos casos van encaminados a la reproducción de esquemas sociales. De lo anterior que sea importante que cada docente tenga claridad de su filosofía educativa y en general claridad en la importancia de su labor.

<sup>32</sup> Idem.

Resulta importante enfatizar que, la educación para personas jóvenes y adultas ha estado prácticamente abandonada y reducida al rezago educativo, no sólo en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad que de manera directa atañe a adultos y a la fuerza productiva o población económicamente activa del país, sino también en el Programa de Modernización Educativa y que a su vez los acuerdos tomados en las diferentes Conferencias Internacionales como la de Brasilia y Jomtiem no han podido avanzar sustancialmente, pese a que en ellos se enfatiza la importancia de orientar programas formativos desde los lugares de trabajo, que sean flexibles y que a su vez permitan pensar en una educación permanente y para la vida.

Por todo lo anterior, se considera que es necesario en esta propuesta educativa ampliar las funciones y los lugares de intervención para los pedagogos, así como el concepto de capacitación y fomentar una cultura de la misma que permita entender a ésta como:

***un proceso dinámico, permanente y continuo que satisfaga las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas tienen tanto en su ámbito laboral como en su vida social y familiar y que no les permiten optimizar los recursos con los que cuentan en su lugar de trabajo y que haga factible a su vez elevar su nivel de vida.***

En este sentido se pretende generar en los alumnos de séptimo y octavo semestre de la licenciatura en pedagogía y que cursan el campo de capacitación, una concepción de ésta en la que se enfatizen los valores de autonomía, respeto, toma de decisiones, seguridad en los saberes y como parte de las competencias requeridas para desarrollar las funciones principales del proceso de capacitación, así como la conscientización de la importancia de ser participativos en la construcción del proyecto de vida para poder transformar la realidad concreta que les rodea.

Se considera, asimismo, que este profesional de la educación que participa en la capacitación debe estar preocupado por incidir mediante ésta, en una formación integral de los sujetos a los que dirigen dicha Capacitación; de aquí la importancia de cuestionarse los contenidos a desarrollar en los planes y programas de capacitación y desarrollo y por las estrategias didácticas a aplicar, reflexión que puede orientar en sus propuestas formativas la Universidad Pedagógica Nacional por la misión que tiene en materia educativa.

Por lo anterior, se propone a lo largo de cada semestre, abordar los contenidos y la reflexión desde la propia concepción de capacitación que subyace en la propuesta; retomando la experiencia particular que cada alumno vaya obteniendo mediante sus prácticas profesionales; e incluyendo la visión también integral de la organización en la que llevan a cabo sus prácticas y de la comunidad en la que viven; para ello será necesario estar convencidos de que la capacitación debe rebasar el ámbito técnico e incluir una visión del lugar que ocupa el sujeto dentro de la organización así como potenciar su desarrollo humano.

## 6.- Modelo de Competencias

### 6.1 El modelo de competencias Laborales.

La experiencia de la globalización de mercados y las investigaciones al respecto, indican una transformación progresiva de las empresas y sus procesos productivos, así como de las organizaciones e instituciones del sector público que van encaminadas al ofrecimiento de servicios; lo que de forma necesaria lleva a las instituciones - principalmente de educación superior- a cuestionarse la forma en que hasta ahora han formado a los sujetos que pretenden, al realizar estudios de este tipo, incorporarse al mercado laboral con una serie de herramientas y valores que les permitan desempeñarse con calidad. Situaciones que de manera concreta se manifiestan en:

- Búsqueda de condiciones de ventaja y/o permanencia en el mercado por parte de organismos dedicados al sector productivo.
- Redefinición del papel que desempeñan los sujetos en los procesos productivos y/o en el ofrecimiento de servicios.
- Necesidad de contar con nuevos sistemas de gestión organizacional.
- Requerimiento de nuevos modelos de formación más flexibles, participativos, basados en solicitudes concretas de desempeño (hechas desde el mercado laboral) que permitan una mejor vinculación con éste.

### 6.2.-Concepción de competencia

Existen múltiples y variadas definiciones para una competencia. Un concepto generalmente aceptado establece que es una habilidad efectiva para realizar algunas actividades, en este caso, laborales totalmente identificadas. Vale la pena puntualizar que la competencia no es producto de la casualidad sino de la demostración real de las capacidades en la ejecución de un trabajo.

El CONOCER, Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, en Mexico; define la competencia como la capacidad productiva de un individuo que es identificada y evaluada en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solo de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que son necesarias pero insuficientes para desempeñar una trabajo productivo eficiente.

Cabe destacar que esta corriente surge con igual fuerza en países como Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Australia y Francia. En estos tres últimos, aplicación del concepto de competencia ha impactado de manera importante la transformación de sus modelos educativos como una forma de responder a un requerimiento social de garantizar la incorporación de las personas a un mercado de trabajo cada vez más exigente.

Todos estos aspectos se derivan de un enfoque fundamentalmente sistémico, una fuente de renovación productiva, cuyo principal recurso es la competencia laboral de su equipo humano.

En México, se hizo un diagnóstico de la fuerza laboral combinado con una clara visión de los cambios que se han venido registrando en el desarrollo de los niveles económicos relacionados con el mercado de trabajo. Esto soporta y da origen a la formulación de un Proyecto denominado *Proyecto de la*

*Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación.* Para su ejecución, el gobierno mexicano, formó un Consejo sobre la normalización y certificación de la competencia en Agosto de 1995.

Con la intención de coadyuvar al desarrollo económico en México y atender a las tendencias de transformación mundiales, se inician los trabajos para la implementación del *Proyecto de la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación* que promueva la competencia laboral como una estrategia para el crecimiento de las diferentes ramas productivas del país, elevar la calidad de su mano de obra y ampliar las posibilidades de incorporación y permanencia en el mercado laboral.

La tarea iniciada cobra forma en el "Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación" (PMETyC). El objetivo final de este proyecto es replantear las distintas maneras de capacitar a la fuerza laboral y, con ello, elevar la calidad de la formación en y para el trabajo.

Por lo anterior, surge la necesidad de contar con un marco que regule la capacitación de los trabajadores orientado por un concepto clave: *COMPETENCIA LABORAL*. El concepto se define como: "La capacidad real del individuo para lograr un objetivo o resultados en un contexto laboral concreto".

De aquí que el concepto de competencia laboral, busque un espacio en el cual se hagan explícitas las demandas del mercado laboral en relación con el desempeño de los trabajadores. Para tal efecto el PMETyC, cuenta con cuatro componentes:

a) Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, coordinados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). El sistema Normalizado de Competencia Laboral, tiene como propósito principal que el sector productivo, conjuntamente con los trabajadores, definan y propongan al CONOCER Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional, por rama de actividad productiva, sector, industria o área de competencia.

Por su parte, el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, tiene como objetivo definir y establecer mecanismos de evaluación y certificación de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de los individuos, independientemente de la forma y lugar en que los hayan adquirido, pero de conformidad con una NTCL. Esto se realizará a través de Organismos Certificadores, reconocidos por el mercado pero con la condición de no tener relación laboral ni de capacitación con los candidatos a certificar.

b) El componente de la Transformación de la Oferta de Capacitación y de Formación, a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP), pretende desarrollar un sistema de formación cuyo énfasis se encuentre en los resultados de aprendizaje basado en NTCL y que sea flexible para facilitar a los individuos el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de toda su vida productiva, asimismo, ofrece a las empresas los servicios educativos de calidad que les permitan atender sus requerimientos de productividad y competitividad.

c) Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral, a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), tiene como propósito desarrollar el mercado de

la capacitación laboral, mediante el otorgamiento de apoyos económicos, tanto a la población desempleada y trabajadores en activo, como a empresas que participen y promuevan la capacitación y certificación de sus trabajadores.

d) Información, evaluación y estudios, desarrollado de manera conjunta pero coordinado por la SEP, tiene como objetivo establecer un sistema de información en el mercado de trabajo y en los sistemas de formación y capacitación que permitan dar seguimiento y evaluar los impactos del proyecto, así como coordinar la realización de estudios e investigaciones que retroalimenten a los demás componentes.

El proyecto tiene como premisa fundamental iniciar un proceso de cambio estructural tendiente a convertir la formación y capacitación de recursos humanos en el eje central del aumento de la productividad y competitividad de las diversas instancias que aglutina el mercado laboral, así como del progreso personal y profesional de los trabajadores. Por ello, las NTCL, integradas por un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados al desempeño de una función productiva y verificados en las situaciones de trabajo, permiten determinar si la persona ha alcanzado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado. Por eso, la NTCL representa un referente para desarrollar dos funciones, que podrían ser sustantivas para una institución de educación superior:

1. El diseño de propuestas formativas que permitan incorporar, por un lado los requerimientos del mercado laboral y expresados de forma puntual en las NTCL y aquellos otros contenidos que tienen que ver con el desarrollo de valores y actitudes que son importantes para la formación de profesionales.
2. Desarrollo de procesos de evaluación que permitan por un lado la certificación de saberes y habilidades que se requieren para el desempeño profesional en el mercado laboral; y por otro fortalecer y favorecer los aprendizajes adquiridos no sólo en el aula escolar, sino desde múltiples espacios y que van encaminados al desarrollo del sujeto en sus diferentes ámbitos de intervención (familia, trabajo y comunidad).

Lo anterior, aunado a que esta propuesta se desarrolla en una institución de educación superior, preocupada principalmente por el quehacer educativo-pedagógico en los diferentes niveles que éste puede darse, la noción de competencias implica reconocer que las diferentes personas aprendemos de diferentes formas, desde la incorporación de experiencias personales y colectivas que se viven en diferentes ámbitos: laboral, familiar y social, y que la solución de problemas concretos que se presentan en la cotidianidad es resultado de ese aprendizaje que se construye por diferentes vías.

Así la construcción de este trabajo retoma la concepción de la educación basada en competencias laborales, concebida esta "...como un sistema educativo orientado a desarrollar en las personas la capacidad de aprender por sí mismas, a despertar la curiosidad y el gusto por el estudio y el aprendizaje continuo, que busca atender las necesidades de la demanda (personas, instituciones, organismos) y poner énfasis en el logro de resultados." En otras palabras, "...hace énfasis en el desarrollo del potencial de las personas, procurando que aprendan y progresen a su propio ritmo, por lo que los que aprenden rápido no son frenados y los que aprenden lento no se frustran por mantener



un ritmo de los demás...permite la mayor flexibilidad para la conformación de itinerarios de aprendizajes individualizados"<sup>33</sup>

Se considera importante señalar que si bien la propuesta que aquí se presenta retoma la concepción de la educación basada en competencias laborales, no reduce la formación que se les ofrecerá a los estudiantes de séptimo y octavo semestres que cursen este campo a lo que las normas de competencia marcan, los temas que forman el eje central y articulador son :

1. La elaboración del trabajo recepcional.
2. El proceso de capacitación como una oportunidad educativa en el medio laboral

No obstante, la concepción de educación basada en Normas de Competencia ha implicado en el desarrollo de esta propuesta formativa:

1. Identificar hacia qué población se esta dirigiendo la propuesta, toda vez que no se trata de anular las ofertas formativas que se han impulsado desde otros campos de intervención para el pedagogo desde esta institución, sino atender a demandas de la población que de diferentes formas, en esta institución han solicitado la apertura de programas con contenidos relativos a la capacitación.
2. Cuestionar cuál podría ser la funcionalidad de la propuesta formativa, teniendo claro que lo que se encuentra expresado en las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) tiene que ver con las funciones clave que el sector productivo a nivel nacional solicita de una persona que se incorpore al trabajo concreto como capacitador; y que una propuesta originada desde esta institución educativa requiere de contar con propuestas formativas que incluyan también los valores y actitudes que un profesional de la capacitación debería de poseer.
3. Reconocer por tanto, que no todos los contenidos de una propuesta formativa pueden desprenderse de una NTCL y por ello reflexionar a cerca de los contenidos necesarios y pertinentes a desarrollarse en esta propuesta curricular.
4. Pensar en estrategias didácticas que involucren al alumno-participante desde los ámbitos que le sean más significativos a fin de poder desarrollar su gusto por aprender en sus propios ritmos.
5. Incluir las competencias básicas como herramientas que en el trabajo cotidiano, entre los integrantes del grupo y de manera interna en los equipos de trabajo, fomenten el propio desarrollo de los estudiantes.
6. Redimensionar el sentido del proceso evaluador, pues si bien es cierto que en la concepción de competencias, la evaluación es el mecanismo necesario para llegar a la

---

<sup>33</sup> CONOCER, Planteamiento y Análisis de Alternativas para la Utilización de Normas Técnicas de Competencia Laboral en la Elaboración de Programas educativos p.9

certificación, desde la parte formativa se vuelve un proceso encaminado a dirigir el aprendizaje y orientarlo, vía la puntualización de las fortalezas de los saberes de los alumnos. Es importante enfatizar que se pone el acento en las fortalezas pero que no se dejan de lado, por ello, los aspectos que requieren ser trabajados aún más en el proceso de aprendizaje. En otras palabras, desde esta concepción se hace necesario diferenciar por lo menos dos niveles del proceso de evaluación: la que va encaminada al propósito de que el alumno que lo desee pueda acudir a un centro evaluador y realizar los tramites para poderse certificar y aquella que su función es ofrecer al propio alumno parámetros de cómo ha avanzado en su proceso formativo y que se realizará de forma permanente entre los docentes que participen en cada uno de los semestres.

## 7 – Síntesis Curricular

### 1. Datos Generales:

Nombre del Programa: Formación de pedagogos en el área de capacitación.

Dirigido a: Estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía que cursan la tercera fase de sus estudios.

Duración total :Dos semestres, séptimo y octavo de la licenciatura en pedagogía.

Modalidad: Escolarizada.

### 2. Propósitos Generales:

- Los alumnos obtendrán las herramientas teórico-metodológicas que les permitan elaborar sus trabajos recepcionales desde los principios pedagógicos específicos del área de capacitación
- Los alumnos realizarán las funciones clave del proceso capacitador relativas a la Determinación de Necesidades, Planeación para la Impartición, Impartición y Evaluación de las sesiones y Evaluación Integral del Proceso; elaborando para ello las evidencias requeridas por las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

### 3. Programas sintéticos de las asignaturas.

#### Séptimo semestre

| Materia:   | Objetivo:   |
|--|---|
| <b>Seminario de tesis I</b>  | El alumno elaborará su proyecto de trabajo recepcional con las características de intervención en el área de la capacitación. |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br>1.- Sensibilización de la titulación<br>1.1 Ventajas de la titulación.<br>1.2 Formas de titulación en la Licenciatura en Pedagogía<br>1.3 Definición del lugar en que se realizarán las prácticas profesionales<br>2.- Qué es un proyecto de tesis<br>3.- Contenido -etapas del proyecto de tesis<br>3.1 Cómo se elabora un trabajo recepcional<br>3.2 Tesis y Tesina<br>4.- Elaboración del proyecto.<br>4.1 Conformación de equipos de trabajo.<br>4.2 Selección del tema a desarrollar<br>4.3 Asesoría al trabajo realizado.. |   |
| <b>Duración</b><br>6 horas semana  |   |

### Séptimo semestre

|   |   |
|---|---|
| <b>Materia:</b>   | <b>Propósito:</b>   |
| <b>Taller de Planeación de la capacitación I</b>  | Los alumnos realizarán una Detección de Necesidades de Capacitación a partir de las condiciones propias que existen en el lugar en el que realizan sus prácticas profesionales, con el objeto de ofrecer una serie de recomendaciones en materia de capacitación a dicha organización . |
| <b>Contenidos temáticos:</b>  |   |
| 1.- Qué es la Detección de Necesidades de Capacitación.<br>2.- La Detección de Necesidades de Capacitación en el proceso capacitador<br>3.- Diferentes metodologías para realizar una Detección de Necesidades de Capacitación.<br>4.- Realización de la DNC en su lugar de intervención<br>incluir Norma/ Unidad Competencia |   |
| <b>Duración</b><br>4 horas semana   |   |

### Taller Planeación de la capacitación I Competencia Laboral a Desarrollar

| Norma                             | Unidad   | Competencias  |
|-----------------------------------|--|---|
| Administración de la Capacitación | Planear la capacitación y desarrollo del personal. | • Diagnosticar las Necesidades de capacitación y desarrollo del personal. |
| <b>Clave</b>                      |  |   |
| CRCH0386.01                       |  |   |

### Séptimo semestre

|   |   |
|---|---|
| <b>Materia:</b><br><b>Seminario-taller</b><br><b>Capacitación.</b>  | <b>Objetivo:</b><br>El alumno reconocerá las diferentes fases del proceso capacitador, su normatividad y la importancia de dicho proceso en el contexto actual. |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br>1.- Conceptuación de capacitación<br>2.- Objetivos y propósitos de la capacitación<br>3.- Normatividad de la capacitación<br>4.- Etapas del proceso capacitador<br>5.- Elementos de la capacitación<br>6.- El pedagogo en la capacitación<br>7.- La capacitación como área de la EDJA |   |
| <b>Duración</b><br>4 horas semana   |   |

### Séptimo Semestre

|  |  |
|--|--|
| <b>Materia:</b><br><b>Seminario de</b><br><b>aprendizaje en los</b><br><b>adultos</b>  | <b>Propósito:</b><br>Los alumnos elaborarán un material didáctico en función de las características de las personas que se incluyen en los procesos de capacitación en la organización en la que llevan a cabo sus prácticas profesionales |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br>1.- Cómo aprenden los adultos<br>2.- Qué es la adultez<br>3.- Diferentes etapas de la adultez<br>3.1 Características de cada etapa.<br>3.2 Intereses y situaciones de aprendizaje<br>4.-Diversos materiales didácticos empleados en capacitación.<br>5.- Elaboración de material didáctico para los adultos<br>5.1 Selección de un grupo de adultos para elaborar el material didáctico.<br>5.2 Selección del material didáctico a elaborar. |  |
| <b>Duración</b><br>4 horas semana  |  |

### Séptimo semestre

|  |   |
|--|---|
| <b>Materia:</b><br>Seminario de redacción  | <b>Objetivo:</b><br>Los alumnos utilizarán los principios básicos de redacción en la elaboración de su trabajo recepcional. |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br><ol style="list-style-type: none"><li>4. Principios de redacción</li><li>5. Fichas de trabajo</li><li>6. Citas bibliográficas</li><li>7. Notas a pie de página</li><li>8. Locuciones latinas</li><li>9. Presentación de un trabajo escrito</li></ol> |   |
| <b>Duración</b><br>4 horas semana  |   |

### Octavo Semestre

|   |   |
|---|---|
| <b>Materia:</b><br>Seminario taller de Tesis II   | <b>Objetivo:</b><br>Los alumnos elaborarán su proyecto de trabajo recepcional, por equipo y en función de las necesidades de capacitación detectadas en la organización en la que realizan sus prácticas profesionales. |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br>1.-Revisión del proyecto registrado ante la Comisión de titulación de la Licenciatura en Pedagogía.<br>2.-Elaboración de cronograma de avances en el desarrollo del trabajo.<br>3.-Asesorías a los avances presentados según cada cronograma. |   |
| <b>Duración</b><br>6 horas semana   |   |

### Octavo semestre

|  |  |
|--|--|
| <b>Materia:</b><br><b>Taller de Planeación de la capacitación II</b>   | <p style="text-align: center;"><b>Propósitos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Los alumnos realizarán en el lugar de sus prácticas profesionales cada una de las funciones clave que implica la planeación administrativa de la capacitación, empleando para ello los principios de la educación de personas jóvenes y adultos</li> <li>2 Los alumnos elaborarán la planeación de una sesión de instrucción, considerando para ello las características de aprendizaje de los adultos y los objetivos que la organización, donde realizan sus prácticas, tienen para esa capacitación.</li> </ol> |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br>1.-Cómo se elabora un plan de capacitación y desarrollo.<br>2.-Factores que se consideran para la elaboración del presupuesto para el plan de capacitación y desarrollo.<br>3.-Cómo se lleva a cabo la selección del personal en una organización<br>4.-Formas de proveer recursos para un plan de capacitación y desarrollo.<br>5.-Cómo elaborar una guía de instrucción para una sesión de capacitación.<br>6.-Aspectos a considerar en el apoyo logístico para la capacitación. |  |
| <b>Duración</b><br>4 horas semana  |  |

### Taller planeación de la capacitación II

#### Competencias Laborales a desarrollar

| <b>Norma</b>                      | <b>Unidad</b>   | <b>Competencias</b>   |
|-----------------------------------|---|---|
| Administración de la Capacitación | Planear la capacitación y desarrollo del personal.      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar los planes / programas de capacitación y desarrollo del personal.</li> <li>• Obtener los recursos materiales para la impartición de los cursos.</li> <li>• Seleccionar a los instructores para los cursos de capacitación.</li> <li>• Proveer los eventos para los planes / programas de capacitación.</li> </ul> |
| <b>Clave</b>                      |   |   |
| CRCH0386.01                       | Proveer los recursos para la capacitación del personal. |   |

| <b>Norma</b>                          | <b>Unidad</b>                          | <b>Competencias</b>   |
|---------------------------------------|--|---|
| Impartición de Cursos de Capacitación | Preparar las sesiones de capacitación. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparar los requerimientos de logística de las sesiones de capacitación.</li> <li>• Elaborar la guía de instrucción de las sesiones de capacitación.</li> </ul> |
| <b>Clave</b>                          |  |   |
| CRCH0387.01                           |  |   |



### Octavo semestre

|  |  |
|--|--|
| <b>Materia: Taller<br/>Impartición de la<br/>capacitación</b>  | <b>Objetivo:</b><br>Los alumnos impartirán y evaluarán las sesiones de capacitación que se organicen en el grupo, considerando los principios de la educación de adultos, y los contenidos que se han trabajado en los diferentes seminarios del séptimo y octavo semestres. |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br>1.-Manejo de técnicas instruccionales y grupales<br>1.1 Formas de empleo de cada técnica<br>1.2 Cuándo se utilizan.<br>1.3 Principales fallas y sugerencias<br>2.-Recursos Didácticos más utilizados en la capacitación<br>2.1 Cómo seleccionarlos<br>2.2 Cómo utilizarlos.<br>3.-Evaluación de la impartición de la capacitación<br>3.1 Momentos de la evaluación<br>3.2 Cómo evaluar una sesión de capacitación<br>4.-Impartición por equipo de una sesión de capacitación, considerando por lo menos una forma de evaluación. |  |
| <b>Duración</b><br>4 horas semana  |  |

### Taller impartición de la capacitación Competencias Laborales a desarrollar

| Norma                                       | Unidad                                    | Competencias   |
|---|---|--|
| Impartición de<br>Cursos de<br>Capacitación | Impartir las sesiones<br>de capacitación. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducir las sesiones de capacitación.</li> <li>• Evaluar los resultados de aprendizaje del curso.</li> </ul> |
| <b>Clave</b>                                |   |  |
| CRCH0387.01                                 |   |  |

## Octavo Semestre

|  |  |
|--|--|
| <b>Materia:</b><br><b>Seminario Taller<br/>evaluación de la<br/>capacitación</b>   | <b>Propósito:</b><br><br>El alumno realizará cada una de las funciones clave que implica la evaluación del proceso capacitador relacionando para ello los contenidos desarrollados en las diferentes asignaturas del séptimo y octavo semestres. |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br>1.- Conceptuación de evaluación.<br>1.1 Características de la evaluación en el proceso capacitador.<br>1.2 Breve síntesis del proceso capacitador.<br>2.-Plan de evaluación.<br>2.1.-Qué es el plan de evaluación<br>2.2.-Cómo se elabora el plan de evaluación<br>2.3.-Elaboración de un plan de evaluación.<br>3.- Levantamiento de información para la evaluación.<br>3.1 Instrumentos para el levantamiento de la información.<br>3.2 Ejercicio de levantamiento de la información.<br>4.- Análisis de la desviación de los resultados de la capacitación.<br>5.- Acciones correctivas y preventivas de la capacitación. |  |
| <b>Duración</b><br>4 horas semana  |  |

### Seminario-Taller Evaluación de la capacitación Competencias Laborales a desarrollar

| Norma                                | Unidad   | Competencias  |
|--------------------------------------|--|---|
| Administración de la<br>Capacitación | Evaluar los resultados<br>de la función de<br>capacitación | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el plan de evaluación de la función.</li> <li>• Obtener la información para la evaluación de la función.</li> <li>• Determinar las causas de las desviaciones de los resultados de capacitación.</li> <li>• Determinar las acciones correctivas y preventivas de capacitación.</li> </ul> |
| <b>Clave</b><br>CRCHO386.01          |  |   |

## Octavo semestre

|   |  |
|---|--|
| <b>Materia:</b><br><b>Seminario taller</b><br><b>Redacción II</b>   | <b>Objetivo:</b><br>Los alumnos elaborarán su trabajo recepcional, siguiendo los criterios de redacción que garanticen la calidad del documento. |
| <b>Contenidos temáticos:</b><br>Se ofrecerán asesorías personalizadas y se trabajará de forma coordinada con el maestro responsable del seminario de tesis. |  |
| <b>Duración</b><br>4 horas semana   |  |

## 8.- Propuesta operativa

### 8.1 Requisitos de Ingreso

Debido a que la propuesta va encaminada a favorecer la formación y el desarrollo de competencias del pedagogo en el área de capacitación, se considera que cualquier persona que esté interesada y que haya cursado el sexto semestre de la Licenciatura en Pedagogía podría inscribirse al campo que aquí se presenta.

Sin embargo, es importante que previo a la toma de decisión por parte de los alumnos de cursar el campo de capacitación, éstos tengan conocimiento de que en la medida de que parte de los objetivos que se persiguen tienen que ver con el **desarrollo de competencias básicas**, entre las que se encuentran la **capacidad de pensar de modo creativo**; **poner de relieve nuevas posibilidades de hacer las cosas**; **habilidad de expresión y de comunicación**; y la **capacidad de desarrollar trabajo en equipo**, la elaboración de su tesis la deberán desarrollar en equipo.

Otro aspecto que se recomienda informar con anterioridad a los alumnos, a fin de que éstos puedan tomar la decisión de inscribirse al campo o no es la disposición de tiempo con la que deberán contar para poder realizar sus **prácticas profesionales**, tiempo que no debe ser el mismo que el del servicio social.

Una vez que los alumnos cuenten con la información anterior, se sugiere solicitar a los interesados **una carta de exposición de motivos para querer inscribirse en el campo de capacitación**, misma que servirá a los docentes para que en trabajo colegiado se seleccione a los alumnos que tienen un interés más claro en querer participar.

## 8.2 Perfil de Egreso

El perfil de egreso de los alumnos se presenta en forma de competencias a desarrollar, toda vez que es una propuesta formativa basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral <sup>34</sup>

Competencias a desarrollar:

- Capacidad para la solución de problemas
- Habilidad para la toma de decisiones: Especificar metas y limitaciones, elaborar y escoger entre Alternativas
- Capacidad para pensar de modo creativo: Combinar ideas o información de manera innovadora, haciendo conexiones entre diversas ideas y conceptos para poner de relieve nuevas posibilidades
- Manejo de información (Adquirir, organizar, interpretar, comunicar, y evaluar datos de manera sistemática)
- Habilidad de expresión (organizar ideas y comunicar mensajes en conversaciones, discusiones y expresiones en grupo)
- Capacidad básica de redacción: (Comunicar por escrito pensamientos, ideas, datos y mensajes)
- Diagnosticar las necesidades de capacitación
- Elaborar los planes / programas de capacitación y desarrollo de personal.
- Obtener los recursos materiales para la impartición de los cursos.
- Seleccionar a los instructores para los cursos de capacitación.
- Proveer los cursos para los planes / programas de capacitación.
- Preparar los requerimientos de logística de las sesiones de capacitación.
- Elaborar la guía de instrucción de las sesiones de capacitación.
- Conducir las sesiones de capacitación.
- Evaluar los resultados de aprendizaje del curso.
- Elaborar el plan de evaluación de la función. Obtener la información para la evaluación de la función.
- Determinar las causas de las desviaciones de los resultados de capacitación
- Determinar las acciones correctivas y preventivas de capacitación.
- Capacidad de aprender. Reconocer y utilizar técnicas de aprendizaje para aplicarlas en la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas en situaciones conocidas o cambiantes.
- Criticidad: Capacidad para establecer juicios de valor sobre situaciones deseables, mediante el análisis de los recursos disponibles y el conjunto de situaciones y relaciones sociales existentes
- Cultura tecnológica: Comprensión de los procesos productivos y administrativos del mundo del trabajo, así como del funcionamiento de la economía y de los cambios tecnológicos en general
- Desarrollo de la responsabilidad individual: establecer metas personales y perseverar en alcanzarlas, prestando atención a los detalles y concentrándose en la actividad; mostrar normas de conducta con respecto a la asistencia, puntualidad y optimismo en las tareas.
- Desarrollo de la autoestima: Valorarse a sí mismo y demostrar que se conocen las propias destrezas y habilidades, consciente del impacto que se tiene sobre los demás.

---

<sup>34</sup> El perfil de egreso se presenta en función de competencias que se desarrollan al cursar todo el Diplomado debido a que integra las competencias de todos los cursos de actualización.

- Desarrollo de la sociabilidad: Demostrar comprensión, amabilidad, adaptabilidad e interés por los demás

Se considera importante señalar que si bien es cierto que esta propuesta formativa retoma las NTCL de capacitación, en la presentación de cada programa sintético de las diferentes materias se incluyen los propósitos y objetivos de aprendizaje que las normas solicitan para la certificación; así como todos aquellos aspectos necesarios para que los alumnos pudieran conocer e intervenir en las diferentes etapas del proceso capacitador.

### **8.3 Perfil de la Planta Docente.**

El desempeño de los docentes que coordinen las diferentes asignaturas que forman parte del mapa curricular de esta propuesta de Formación de pedagogos en la capacitación, requiere de especialistas que:

- 1) Conozcan las problemáticas propias de la capacitación en sus aspectos teóricos y metodológicos.
- 2) Conozcan la situación actual de la capacitación a nivel regional, nacional e internacional.
- 3) Posean un conocimiento riguroso de los contenidos específicos del curso - taller a su cargo.
- 4) Conduzcan con solvencia profesional el proceso de enseñanza-aprendizaje: Elabore diagnósticos, planificaciones, evaluaciones y coordine grupos de aprendizaje de manera coherente con la propuesta pedagógica basada en Normas de competencia.
- 5) Establezcan vínculos pedagógicos signados por el diálogo y la cooperación, desde la especificidad de su papel de educador.
- 6) Participen de manera activa y cooperativa en equipos de trabajo retomando la experiencia de los alumnos en el área de capacitación e induzca la reflexión al terreno de la vida personal de cada uno de ellos.
- 7) Reflexionen críticamente sobre su propia práctica educativa y en el área de la capacitación.
- 8) Participen activamente en el área de la capacitación con propuestas capaces de aportar a la satisfacción de las necesidades educativas en el campo de la educación de adultos y bajo la concepción de la capacitación que promueve esta propuesta.
- 9) Aporten a la transformación de las Instituciones destinadas a la Capacitación.
- 10) Actualicen sus conocimientos, de manera permanente, sobre temas relacionados a éste campo educativo.
- 11) Participen en proyectos vinculados a la Capacitación, fuera de la Universidad.

#### 8.4 Sugerencia Operativa.

La propuesta que aquí se presenta para los pedagogos interesados en laborar en el área de la Capacitación, retoma por un lado lo estipulado en las Normas Técnicas de Competencia Laboral, las Competencias básicas y por otro los conocimientos que se requieren conocer para comprender el proceso de capacitación de forma integral; por ello está articulado a través de cinco materias que se cursan en el séptimo semestre y otras cinco a cursar en el octavo semestre, después de las cuales se espera que los alumnos cuenten con su trabajo recepcional terminado.<sup>35</sup>

Por lo anterior se propone seguir las acciones que a continuación se presentan a fin de obtener los resultados esperados por el proyecto en general.

- 1- Realizar una entrevista a los candidatos interesados en cursar el campo de capacitación para, que en función de la carta de exposición de motivos y la entrevista se proceda a hacer la selección de los alumnos.
- 2- Identificar claramente la metodología de trabajo que se propone a fin de poder desarrollar las competencias según se expresaron con anterioridad.
- 3- Para ello se sugieren los siguientes aspectos didácticos:
  - 3.3 En la primera sesión de trabajo ofrecer información referente a la temática general que se abordará en el curso:
    - 3.3.1 **Determinación de expectativas** de los alumnos.
    - 3.3.2 Encuadre de la materia puntualizando los propósitos de aprendizaje, la forma de trabajo, tiempos y forma de evaluar el mismo.
    - 3.3.3 Acordar con el grupo las fechas en que se trabajarán las sesiones prácticas (ya sea dentro o fuera del aula) **previando el tiempo para la entrega de los trabajos que integran el portafolios** así como para la evaluación final de cada una de las materias.<sup>36</sup>

**3.2 Para el cierre de cada semestre, se sugiere llevar a cabo una actividad colectiva.** En este sentido el objetivo es que los maestros dejen que todos los alumnos se responsabilicen profesionalmente de actividades que involucren alguna etapa del proceso capacitador; en

---

<sup>35</sup> Es importante mencionar que actualmente se discute en la Licenciatura en Pedagogía diversas formas para poder tener acceso a la titulación y desde la lógica del trabajo que en estos semestres se puede realizar por parte de los alumnos, la sistematización de experiencias en el campo laboral también podría ser una opción para obtener el título.

<sup>36</sup> Se considera importante destacar que en cada materia se presentan situaciones de aprendizaje que hacen alusión a las actividades que se sugieren seguir a fin de vincular el trabajo grupal y en el aula y el lugar en el que se realizan las prácticas profesionales, sin que ello implique que el trabajo de reflexión en las instalaciones universitarias, se reduzca al seguimiento de éstas.

otras palabras, todos los alumnos en la misma actividad, pensada desde la lógica que aportan todas las materias que se cursan en cada uno de los semestres.

4.- Se recomienda reflexionar en la forma de evaluación que se llevará a cabo en el aspecto de las competencias adquiridas, para ello se considera que integrar un **portafolio de evidencias** en el que se organice el material que se vaya elaborando en las prácticas de cada materia y en la organización en la que hagan sus prácticas profesionales, podrá servir para el momento de evaluar el proceso de aprendizaje o por si los alumnos posteriormente deciden optar por una certificación de competencias laborales **fuera de la universidad** .

5.- En el apartado que sigue, **se presentan como sugerencias algunas situaciones de aprendizaje para las asignaturas que concretamente están encaminadas a desarrollar las competencias laborales**, éstas son actividades clave que pretenden que los alumnos en el grupo problematicen aquellos aspectos centrales del proceso capacitador, de forma tal que se observen diferentes formas de resolver un solo problema. Sin embargo pueden éstas ser modificadas por actividades que la experiencia de los docentes propongan, **siempre y cuando permitan el desarrollo de las competencias**.

### **8.5 Sugerencia de Situaciones de Aprendizaje para desarrollar Competencias Laborales**

A continuación se presentan una serie de sugerencias de actividades a realizar, en cada uno de los talleres que como parte de sus propósitos está el fomentar el desarrollo de las competencias laborales relativas a la capacitación, no obstante, el docente puede complementarlas con otras acciones que enriquezcan aún más el conocimiento, manejo de habilidades y actitudes en los alumnos.

Asimismo se presenta, por cada una de estas asignaturas, encargadas de desarrollar las competencias laborales en los alumnos, los materiales que fuera del aula es probable que pudieran buscar o necesitar para complementar la reflexión y el trabajo práctico, así como la bibliografía que podría ser consultada para profundizar en el tema

#### ***8.5.1 Taller de Planeación de la Capacitación (Séptimo semestre)*** ***Determinación de Necesidades de Capacitación***

**Los alumnos en sus prácticas profesionales:**

- Realizan una labor de indagación de información básica para poder realizar el análisis de la situación actual en la que se encuentra la organización.
- Realizan entrevistas con el cliente interno o externo según sea el caso, (de ser posible se sugiere gravar la entrevista) para determinar el propósito, alcance y duración del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Realizan la investigación de las necesidades de capacitación del personal empleando para ello observaciones, cuestionarios, entrevistas, diarios de campo.
- Elaboran una matriz de resultados DNC para vaciar la información recabada.
- Entregan el informe de resultados.
- Obtienen el Diagnostico de Necesidades de capacitación avalado de forma escrita.

**Los alumnos en el aula:**

- Analizan el tipo de información que buscaran en su organización para realizar la DNC.
- Seleccionan las técnicas e instrumentos para el DNC a través de grupos para analizar ventajas de cada uno de ellos
- Realizan actividades grupales de análisis de la información recabada en el lugar de las prácticas.
- De acuerdo al método comparativo, elaboran un documento en el que se determinen las necesidades de capacitación del personal investigado.
- Comentan las ventajas y limitaciones a las que se enfrentaron en su organización al momento de levantar la información relativa a las necesidades de capacitación

**Materiales didácticos sugeridos**

| Materiales Básicos  | Materiales Complementarios  |
|---|---|
| -Manuales de Inducción<br>-Misión, filosofía y políticas de la Organización.<br>-Objetivos y metas laborales<br>-Estructura Organizacional<br>-Recursos Humanos, materiales y financieros<br>-Ubicación de los productos o servicios que se ofrecen el mercado. | Complementarios: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Folletos</li> <li>• Esquemas</li> <li>• Cuestionarios</li> <li>• Listas de Cotejo</li> <li>• Manual del capacitando</li> <li>• Guía de evaluación.</li> </ul> |

**Bibliografía.**

RESINK, Sara, Estudio para la Identificación y Diagnóstico inicial de los comportamientos laboral es básicos y genéricos requeridos en la fuerza de trabajo mexicana.

REZA, Trocino Carlos. ¿Cómo diagnosticar necesidades de capacitación en las organizaciones, Panorama, México 1995.

REZA, Trocino Carlos. Diagnóstico efectivo de necesidades de capacitación en: Capacitación Hoy. SICCO, México Septiembre 1998.

REZA, Trocino Carlos. Necesidades de capacitación en las organizaciones, Panorama, México, 1996.



### **8.5.2 Taller de la planeación de la capacitación II (octavo semestre)**

#### **Planeación Administrativa De La Capacitación**

##### **Los alumnos en su lugar de las prácticas profesionales:**

- Identifican cuáles son las necesidades de conocimiento, habilidades, actitudes y desarrollo del personal que allí labora.
- Jerarquizan las necesidades de capacitación y desarrollo a partir de las políticas y necesidades de la organización
- Indagan cuál es el presupuesto que el área administrativa tiene contemplado para el año e intercambian puntos de vista, ofreciendo la información relativa al presupuesto que se calculo de forma particular para el plan/ programa de capacitación y desarrollo.
- Recopila una serie de documentos e información, en su lugar de trabajo, que le permitirán elaborar el presupuesto para los planes/ programas de capacitación y desarrollo.
- Evalúa los requerimientos del plan/ programa de capacitación y desarrollo (considera para ello, requerimientos materiales, humanos y financieros).
- Se elabora, de forma individual, el presupuesto, considerando para ello: a) los objetivos de los eventos; b) costo- beneficio para la organización; c) impactos del plan/ programa de capacitación y desarrollo en la organización y para los trabajadores
- Observan y registran en un diario de campo cómo se lleva a cabo la selección de personal que funja como instructor.
- Observan la lógica que se sigue en la institución para realizar los tramites administrativos.
- Identifican cuáles son los recursos materiales con los que cuenta en su lugar de trabajo para la puesta en marcha de los planes/ programas de capacitación y desarrollo.
- Analizan sí los objetivos de la organización y los del plan/ programa tienen relación con los objetivos de cada evento de capacitación y si éstos podrán lograrse con los recursos con los que se cuentan.
- Evalúan la congruencia de contenidos, objetivos y estrategias didácticas de los programas que entregan los diversos instructores.
- Observan y registran cómo se seleccionan los programas de capacitación que se desarrollarán en la organización a partir de las políticas, visión, objetivos de la misma y de las evaluaciones hechas por los técnicos expertos.
- Envían a cada instructor por escrito, los acuerdos para la operación de la capacitación y la forma en la que queda el cronograma general, se cita a una junta de trabajo.
- Observan y registran en un diario de campo cómo se lleva a cabo el desarrollo logístico de la capacitación.
- Reconocen las características particulares de la población a capacitar.
- Analizan cómo se elabora el informe para el cliente interno, tomando en cuenta para ello la atención de contingencias, la lista de verificación del quipo, instalaciones y material, así como el reporte del instructor y las evaluaciones finales de los participantes.

### Los alumnos en el aula:

- Determinan, en trabajo grupal, cuáles son los apartados que debe contener un plan/ programa de capacitación y desarrollo, incluyendo por lo menos: Antecedentes, objetivos de la organización, período que abarca , beneficios-impactos para la organización y para el personal, presupuesto requerido, estrategia operativa y responsables.
- Incorporan las estrategias didácticas seleccionadas, al diseño del plan/ programa de capacitación.
- Integran el plan/ programa de capacitación y desarrollo en función de las necesidades de la población que labora en la organización.
- Presentan al grupo su plan/ programa de capacitación y desarrollo a fin de retroalimentar su trabajo
- Prevén la forma en la que se ofrecerá el seguimiento a cada evento de capacitación, con el propósito de poder contar al termino del período con el reporte final del plan/ programa de capacitación y desarrollo.
- Comentan a partir de las características de cada uno de los eventos incluidos en sus planes/ programas de capacitación y desarrollo el perfil requerido para la capacitación de instructores para cada evento.
- Analizan las políticas de contratación de instructores externos de la institución en la que se abordan.
- Se realizan socio dramas en el grupo para ejemplificar la forma en la que se tomarán acuerdos para la capacitación entre el instructor y el representante de la organización.
- Se establece por escrito la negociación como parte del ejercicio anterior.
- Analizan cuáles son los requerimientos materiales y humanos que se tienen a partir de los planes/ programas de capacitación y desarrollo.
- Exponen en el grupo, los resultados obtenidos de la selección hecha en el lugar de trabajo y se elabora de forma individual un cronograma en el que se especifica fecha, hora, nombre del instructor, nombre de cada evento y personal de la organización que asistirá a cada evento.
- Graban (de ser posible) en un audio cassette la junta de trabajo y en grupo se analizan: acuerdos, forma de organizar el trabajo, presentación del equipo de trabajo y estrategias bajo las cuales se realizará el plan de capacitación y desarrollo.
- Elaboran la lista de verificación para la inspección del equipo y material requerido para cada evento.
- En el grupo de trabajo se elabora un instrumento para reportar la forma en que se atendieron las contingencias en cada uno de los eventos al que llamarían "atención de contingencias".
- En función del formato "atención de contingencias", la lista de verificación del equipo, material e instalaciones, las evaluaciones del grupo y reporte del instructor; se elabora el informe para el cliente interno, mismo que se comenta y discute en sesión grupal.
- Intercambian comentarios relativos a las disposiciones administrativas para la capacitación y los recursos disponibles de cada una de las organizaciones en las que practican.
- Reflexionan sobre las características de los participantes y las diferentes maneras de aprender de los adultos, para lo que consideran las características psicológicas de estos en los diferentes rangos de edad (15- 25, 25- 40, 41- 59, tercera edad).

- Revisan y reflexionan acerca de las diferentes teorías de aprendizaje que pueden ser utilizadas en la educación de adultos y particularmente en el campo de la capacitación
- Diferencian las características particulares de cada una de las modalidades de la capacitación (taller, curso, conferencia, seminario)
- Seleccionan la modalidad del evento que van a diseñar a partir de los objetivos de aprendizaje (necesidades a cubrir) características de la población y políticas de la organización en la que laboran
- Determinan objetivos particulares, contenido temático, técnicas a partir de la teoría del aprendizaje seleccionada
- Analizan los requerimientos materiales y humanos que se tienen a partir de un programa de capacitación.
- Analizan las características específicas de cada modalidad de la capacitación a fin de saber los requerimientos que pudieran necesitarse en cada una de ellas.
- Elaboran un instrumento para reportar la forma en que se atendieron las contingencias en el evento, pensando que el documento contenga, por lo menos: a) situación que se presentó, b) posible causa, c) forma de resolver la contingencia.
- Reflexionan acerca de su labor concreta, las limitaciones y forma de poder resolverlas.

#### Materiales didácticos

|   |
|---|
| <b>Materiales Básicos</b>   |
| <b>Documentales</b>   |
| -“Programa del evento de capacitación”<br>“Políticas de la organización”, “Presupuesto de la organización”,<br>Algunos textos escogidos, “Plan/ programa de capacitación y desarrollo”, Políticas de contratación de la organización y cartera de instructores.<br>-cartera de instructores.<br>-Programa de capacitación que requiere apoyo logístico, requerimientos del programa, documentación para trámites administrativos (en dado caso) |

#### Bibliografía

- ACLE Tomasino, Alfredo, Retos y riesgos de la calidad total , preguntas básicas, Grijalbo, México 1994.
- DAVIS, Keith. El comportamiento humano en el trabajo, Mc. Graw Hill , México 1984.
- ARMO, Manual para elaborar programas de adiestramiento, Armo México, 1972.
- CRAIG, Robert y Lester R. Bittel. Compiladores, Manual de adiestramiento y desarrollo de personal , Diana , México 1991.
- GRADOS, Jaime A. Capacitación y desarrollo del personal, Trillas, México, 1999.
- PINTO , Villatoro, Planeación Estratégica de Capacitación Empresarial, Mc. Graw Hill, México, 2000.
- PINTO, Villatoro, Proceso de Capacitación, Diana, México. 1990.

### 8.5.3 Impartición de la capacitación (Octavo semestre)

Se considera importante señalar que para esta asignatura se ha contemplado que los alumnos hagan del espacio grupal un medio para practicar como instructores, por tal motivo, cuando se hace alusión en este caso a sus prácticas se hace referencia a su grupo.

#### El alumno en sus prácticas:

- Desarrolla la primera parte del evento, la cuál consiste en dar la bienvenida al grupo y dar las reglas del juego, aplicando una técnica de integración.
- Da una visión general del evento, y explica la manera en que se evaluará.
- Selecciona los instrumentos de evaluación acordes a la información que desee obtener.
- Aplica una evaluación diagnóstica que le permita identificar el nivel de conocimiento y habilidades del grupo.
- Desarrolla el tema, aplicando alguna Teoría de Motivación, y una de Educación de Adultos.
- Al desarrollar su tema, hace uso de recursos y técnicas que sean acordes.
- Se le presenta al participante una situación contingente previamente preparada, respecto a la utilización de los recursos didácticos.
- En el transcurso del evento, soluciona las contingencias en cuanto al tratamiento de los temas, al uso de los recursos y técnicas, así como de las preguntas e inquietudes del grupo.
- Realiza durante el evento evaluaciones, que le permita identificar el avance del grupo y las posibles desviaciones.
- Facilita al grupo los instrumentos de evaluación del evento y del instructor.
- Elabora un reporte, en donde dará propuestas de mejora hacia el evento, así como del aprendizaje y desempeño del grupo.

#### Materiales Didácticos

| Materiales Básicos            | Materiales Complementarios  |
|-------------------------------|-----------------------------|
| Instrumentales                | Rotafolio                   |
| Espacio físico (aula o salón) | Plumones para rotafolio     |
| Mesas de trabajo              | Televisión                  |
| Sillas                        | Video casetera              |
| Pizarrón                      | Videos                      |
| Gis                           | Esquemas                    |
| Borrador                      | Ilustraciones               |
| Proyector de acetatos.        | Material multimedia         |
|                               | Proyector de cuerpos opacos |
|                               | Bibliografía del tema       |
|                               | Cañon                       |
|                               | Datashow                    |

## Bibliografía

1. Comité de Normalización de Competencia Laboral de Administración de Recursos Humanos. Norma técnica de Competencia Labora "Impartición de Cursos de Capacitación". México D.F. Agosto 2000.
2. CONOCER, Coordinación de Planeación y Promoción. Proyecto de Desarrollo de Competencias. "Guía para el Diseño de Programas de Formación con Enfoque de Competencia Laboral".
3. RAMÍREZ, Apáez Marissa. Manual de Formación de Instructores. México D.F. Febrero 2000.

### 8.5.4 Evaluación de la Capacitación (Octavo semestre)

#### Los alumnos en el lugar de sus prácticas:

- Buscan antecedentes de algún Plan de evaluación elaborado con anterioridad. (En caso de no contar con antecedentes investigan la causa).
- Recaban información relativa a las políticas, requerimientos y estrategias de su organización.
- Aplican en su organización la evaluación del aprendizaje en un evento de capacitación, considerando los estándares de desempeño de los puestos que fueron capacitados.(Este ejercicio se aplica como estudio de caso).
- Efectúa la recolección de la información, aplicando la metodología e instrumentos establecidos.
- Lleva un registro de todo el proceso, mismo que después expondrá ante el grupo.
- Recaban los planes / programas de capacitación de dos años a la fecha.
- Recaban informes de evaluación de instructores externos, internos, encargados de capacitación
- Recaban el informe de resultados de la DNC.
- Realizan entrevistas con el responsable de la organización y trabajadores que hayan participado en la participación encaminada a conocer los avances en materia del desempeño del personal (de ser posible se gravan a fin de comentarlas posteriormente en el grupo).

#### Los alumnos en el aula:

- Se analizan las características, estrategias, políticas y requerimientos de algunas organizaciones u organismos según los documentos recabados por los participantes
- Con base en esta información, se presentará individualmente la estructura del Plan de evaluación considerando el quién, cómo, cuándo, dónde, por qué y qué será evaluado.
- Se determinan los aspectos o rubros a evaluar.
- Se intercambian comentarios relativos a los elementos que les permitan detectar desviaciones cuantitativas y cualitativas de un método seleccionado; considerando, por ejemplo, los resultados, los indicadores, el retorno de la inversión, etc.
- Se discuten los lineamientos generales para el diseño del Plan de Evaluación.
- Se elabora el Plan de evaluación a presentar en su organización
- Se analizan las fuentes de información para la evaluación disponibles en la organización.

- Comentan sus experiencias en el proceso de levantamiento de información y presentan los datos obtenidos resaltando la importancia de éstos para la evaluación.
- Se realizan ejemplos de clasificación de la información, considerando los niveles de evaluación a realizar.
- Diseñan cuadros comparativos que permiten detectar las desviaciones. Esto se hace a partir de la información obtenida de los eventos de capacitación y los Planes/programas autorizados, y de acuerdo al tipo de evaluación y aspectos a ser evaluados.
- Reflexionan acerca de la estrategia para determinar las desviaciones y obtener las causas de ellas, la cual debe basarse en un método de análisis de problemas (*Ishikawa, Los cinco pasos, Lluvia de ideas, Delphi, etc.*).
- Realizan el análisis de las desviaciones y las causas de las mismas.
- Elaboran la redacción del informe de desviaciones y se somete a revisión final de todo el grupo.
- Se traducen las desviaciones en términos cuantitativos distinguiendo las desviaciones cualitativas de las cuantitativas.
- Se discuten propuestas que deberán justificarse en función de las características de su organización, la importancia y frecuencia de las desviaciones y se debate en torno a ellas.
- Determinan acciones preventivas con base en la ponderación de las desviaciones y a partir de las áreas, tareas y/o procesos factibles de ser afectados de no recibir la capacitación, según el caso de su organización.
- En caso de contar con grabaciones se analizan en el aula y se hacen comentarios y sugerencias al respecto.

### Material Didáctico

| Materiales Básicos   |  | Materiales Complementarios  |
|--|--|---|
| Instrumentales:<br>-Esquemas para organizar la información.<br>-Bitácoras u hojas de registro.<br>-Esquemas de los diferentes momentos y procedimientos de levantamiento de información.<br>-Instrumentos de recolección de información<br>-Documentos generados por los participantes en el proceso | Documentales<br>-Marco normativo y misión de la organización u organismo.<br>-Plan(es)/programa(s) de Capacitación autorizado(s).<br>-Descripción de puestos.<br>-Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.<br>-Inventario de Recursos Humanos o perfiles de puestos.<br>-Programa de productividad.<br>-Reportes de la estructura y necesidades de la organización u organismo.<br>-Indicadores estratégicos, políticos y requerimientos de evaluación de la capacitación.<br>-Plan de evaluación.<br>-Planes/programas de Capacitación anteriores.<br>-Instrumentos de recolección de información aplicados y llenados.<br>-Información clasificada y avalada.<br>-Reporte de acciones correctivas y preventivas.<br>-Informe final de Capacitación. | -Estudios de caso<br>-Formatos de presentación de propuestas para el cliente. |

## Bibliografía

- PAIN, Abraham. ¿Cómo evaluar las acciones de capacitación? . Guía práctica para la reflexión y la acción, Vergara, Argentina,1993.
- RESINK, Sara, Estudio para la Identificación y Diagnóstico inicial de los comportamientos laboral es básicos y genéricos requeridos en la fuerza de trabajo mexicana.
- REZA, Trocino Carlos. ¿Cómo diagnosticar necesidades de capacitación en las organizaciones, Panorama, México 1995.
- REZA, Trocino Carlos. Diagnóstico efectivo de necesidades de capacitación en: Capacitación Hoy. SICCO, México Septiembre 1998.
- REZA, Trocino Carlos. Necesidades de capacitación en las organizaciones, Panorama, México, 1996.
- ACLE Tomasino, Alfredo, Retos y riesgos de la calidad total , preguntas básicas, Grijalbo, México 1994.
- DAVIS, Keith. El comportamiento humano en el trabajo, Mc. Graw Hill , México 1984.
- ARMO, Manual para elaborar programas de adiestramiento, Armo México, 1972.
- CRAIG, Robert y Lester R. Bittel. Compiladores, Manual de adiestramiento y desarrollo de personal , Diana , México 1991.
- GRADOS, Jaime A. Capacitación y desarrollo del personal, Trillas, México, 1999.
- PINTO , Villatoro, Planeación Estratégica de Capacitación Empresarial, Mc. Graw Hill, México, 2000.
- PINTO, Villatoro, Proceso de Capacitación, Diana, México. 1990.

### 8.6 Evaluación en la propuesta

Como se puede observar la propuesta que aquí se presenta tiene **dos formas generales de abordar los contenidos**; por un lado aquellos que hacen principalmente referencia al análisis teórico desde el cual se puede llegar a comprender la lógica que se sigue en el proceso capacitador, y otro en el que se promueve en los alumnos la adquisición de competencias encaminadas a desarrollar habilidades, actitudes que en combinación con los conocimientos teóricos que permitan una adecuada intervención en el campo laboral.

Por lo anterior se ha contemplado la posibilidad de hacer un trabajo coordinado entre las diferentes asignaturas e ir conformando entre todas ellas, **un portafolios de evidencias** en donde los alumnos clasificarán y guardarán, por un lado **los instrumentos que den cuenta de la forma en la que llevaron a cabo los trabajos prácticos**, así como **los trabajos finales por materia que les den cuenta de sus avances en el campo de la capacitación**.

Por otro lado, **se evaluarán los avances en el trabajo recepcional** que tengan contemplado realizar, pudiendo en todo caso apoyar este objetivo mediante la elaboración de los aspectos que pudieran servir para dicho trabajo en las diferentes asignaturas.

De igual forma, otro factor que servirá para la evaluación integral del trabajo realizado por los alumnos y los maestros podrán ser **las actividades colectivas que se realicen como tema elegido por el grupo docente y que tendrán que ser llevadas a cabo al finalizar cada uno de los semestres** principalmente por los alumnos; aquí **los aspectos a evaluar podrán ser por ejemplo las**

**competencias básicas** como el manejo de información, el trabajo en equipo, la colaboración, el manejo de tecnología, por mencionar algunos.

A continuación se presenta un cuadro, en el que se sintetiza la propuesta de evaluación que de manera general se sugiere para poder cubrir el propósito de identificar cómo se podría realizar de manera coordinada la evaluación entre las diferentes asignaturas, cuáles de ellas evalúan el avance del trabajo recepcional, cuáles la adquisición de aspectos cognoscitivos, así como las que pretenden principalmente enfatizar la adquisición de competencias y los productos que los alumnos pueden ir integrando en su portafolios de evidencias.

**Se considera necesario decir que los docentes responsables de cada asignatura estarán en posibilidades de implementar las modificaciones que consideren que pueden enriquecer el proceso de evaluación, el trabajo en el grupo y el aprendizaje de los alumnos.**

| PROYECTO EVALUACIÓN   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| Asignaturas   | Cognoscitivo  | Procedimental  | Actitudes   | Estrategias de evaluación   |
| <p><b>Séptimo semestre</b></p> <p>-Seminario de tesis 1</p> | <p>-Formas de titulación en la Licenciatura en Pedagogía.</p> <p>-Qué es un proyecto de tesis</p> <p>-Cómo elaborar el proyecto de tesis.</p> | <p>-Investigar las ventajas de titularse.</p> <p>-Identificar diferentes lugares para definir el lugar en el que realizarán sus prácticas profesionales.</p> <p>-Seleccionar el tema de tesis.</p> <p>-Elaborar el protocolo de investigación (proyecto de tesis).</p> | <p>Conformación de equipos de trabajo para realizar sus prácticas profesionales y su trabajo recepcional</p>      | <p>-Integración de equipos para la elaboración del trabajo recepcional.</p> <p>-Definición del lugar en el que realizarán sus prácticas profesionales.</p> <p>-Elaboración del proyecto de tesis.</p> |
| <p>-Seminario taller de capacitación*.</p>                  | <p>-Concepto de capacitación</p> <p>-objetivos y propósitos de la capacitación.</p> <p>-Elementos de la capacitación.</p>                     | <p>-Aplicación de conocimientos pedagógicos a la capacitación</p>  | <p>De manera general se pretende, mediante la impartición de las diferentes asignaturas de los dos semestres,</p> | <p>-Elaboración de un perfil del pedagogo que labore en el área de capacitación.</p> <p>-Ensayo que incluya los principios de la</p>  |



|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| <p>-Taller Planeación de la capacitación 1*</p> | <p>-La capacitación como área de la EDJA.</p> <p>-Concepto de planeación.<br/>-Concepto de Detección de Necesidades de Capacitación (D.N.C.).</p>         | <p>-Reconocimiento de diferentes metodologías para la D.N.C.<br/>-Realización de una D.N.C. en su lugar de intervención.<br/>-Interpretación de resultados.</p>          | <p>propiciar las siguientes actitudes:<br/>-Trabajo en equipo.<br/>-Apertura<br/>-Responsabilidad.<br/>-Colaboración.</p> | <p>EDJA.</p> <p>-Selección de una metodología para elaborar una D.N.C.<br/>-Realizar una D.N.C. en el lugar en el que realizan sus prácticas, considerando las características de la institución.**<br/>-Interpretación de los resultados (sistematización de datos) que se utilizarán para planeación 2.</p> |
| <p>-Aprendizaje en los adultos.</p>             | <p>-Qué es la adultez.<br/>-Etapas de la adultez.<br/>-Intereses y situaciones de aprendizaje.<br/>-Identificación de materiales didácticos diversos.</p> | <p>-Reconocimiento de las características grupales.<br/>-Elaboración de material didáctico empleado en capacitación.<br/>-Manejo de material didáctico para adultos.</p> |   | <p>-Elaboración de un rompecabezas en el que se incluyan las características e intereses de los adultos.<br/>-Práctica "conferencia", en el que se presenten diferentes materiales didácticos para trabajar con adultos.<br/>-Elaboración de un material didáctico.**</p>                                     |

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| <p>-Seminario de redacción.</p>                    | <p>-Principios de redacción.</p>   | <p>-Presentación de trabajos escritos.<br/>-Manejo de citas textuales.<br/>-Elaboración de fichas de trabajo.<br/>-Manejo de citas bibliográficas.<br/>-Manejo de locuciones latinas.<br/>-Notas a pie de página.</p> |  | <p>-Fichas de trabajo.<br/>-Proyecto del trabajo recepcional.</p>   |
| <p><b>Octavo semestre.</b></p>                     |  |   |  |   |
| <p>-Seminario de tesis 2</p>                       | <p>-Qué es un cronograma.<br/>-Para qué sirve un cronograma.</p>   | <p>-Revisión del proyecto registrado ante la Comisión.<br/>-Elaboración de cronograma para los avances del trabajo recepcional.<br/>Elaboración de capítulos de la tesis.<br/>-Revisión de avances.</p>               |  | <p>-Elaboración del cronograma de trabajo.<br/><br/>-Asistencia a las asesorías.<br/>-Presentación de dos capítulos de la tesis.</p>  |
| <p>-Taller de planeación de la capacitación 2*</p> | <p>-Concepto de plan de capacitación.<br/>-Concepto de programa de capacitación.<br/>-Concepto de presupuesto.<br/>-Información de</p> | <p>-Elaboración de un plan o programa de capacitación y desarrollo.<br/>-Identificación de factores que se consideran para la elaboración del</p>   |  | <p>-Ensayos con estudios de casos relativos a cotizaciones y planeación de la capacitación.**<br/>-Sociodrama que ejemplifique la</p> |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <p>-Impartición de la capacitación*</p> | <p>cómo se selecciona al personal en la capacitación</p> <p>-Concepto de las diferentes técnicas instruccionales-</p> <p>-Concepto de las técnicas grupales.</p> <p>-Concepto de recursos didácticos.</p> <p>-Concepto de evaluación.</p> | <p>presupuesto para un programa .</p> <p>-Previsión de recursos para un programa de capacitación.</p> <p>-ejercicio para seleccionar al personal.</p> <p>-elaboración de guía instruccional para una sesión.</p> <p>-Apoyo logístico para la capacitación.</p> <p>-Manejo de las técnicas instruccionales (expositiva, interrogativa y demostrativa).</p> <p>-Identificación del procedimiento para aplicar las técnicas grupales.</p> <p>-Manejo de técnicas grupales según su objetivo.</p> <p>-Identificación de los recursos didácticos más utilizados en la capacitación.</p> <p>-Manejo de recursos didácticos.</p> | <p>selección del personal para la capacitación.</p> <p>-Elaboración de un plan integral de capacitación retomando la D.N.C. de planeación 1**</p> <p>-En equipos empezar a organizar la realización de un Foro de capacitación, concretamente en este espacio realizarán la planeación del evento, (en coordinación con otras asignaturas).</p> <p>- De forma grupal organizar un calendario de exposiciones.</p> <p>-Presentar un tema por equipo, aplicando el manejo de técnicas grupales e instruccionales, adecuado manejo de recursos didácticos, material didáctico para el participante y la forma en la que se ofrecerá la evaluación de la sesión. Se sugiere presentar plan de sesión Retomando</p> |
|---|---|---|--|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaboración de instrumentos de evaluación para la impartición de la capacitación.</li> <li>-Identificación de los diferentes momentos de la evaluación en la capacitación.</li> <li>-Evaluación de un evento de capacitación.</li> </ul> |  | <p>los conocimientos de planeación 2**</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Organización de un Foro de la capacitación. Será necesario buscar a los ponentes, organizar logísticamente el evento, buscar auditorio y hacer tramites administrativos, invitaciones, recursos didácticos.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>-Seminario taller de evaluación de la capacitación.*</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Concepción de plan de evaluación.</li> <li>-Características de la evaluación en el proceso de la capacitación.</li> <li>-Levantamiento de la información para la evaluación.</li> <li>-Conceptos de instrumentos de evaluación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaboración de un plan de evaluación.</li> <li>-Ejercicio de levantamiento de información para la evaluación.</li> <li>-análisis de la desviación de los resultados de la capacitación.</li> </ul>                                       |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar en el lugar de las prácticas la forma en la que realizan su plan de evaluación.</li> <li>- Hacer propuestas que contribuyan a mejorar el plan de evaluación de la institución en la que realizan sus prácticas.**</li> <li>- Planear la forma en la que evaluarán el Foro de Capacitación, elaborar instrumentos de evaluación y memorias del evento.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>-Taller de redacción 2</li> </ul>                               |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaboración de capítulos de la tesis.</li> <li>-Diseño de cartel</li> </ul>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avance de los capítulos de la tesis, (en coordinación con el</li> </ul>  |

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  |  | e invitaciones para el Foro de capacitación |  | taller de tesis 2).<br>- Elaboración de invitaciones y difusión para el Foro de la capacitación, así como la elaboración de las memorias (en coordinación con la asignatura de evaluación). |
|--|--|---|--|---|

\*Asignaturas que manejan contenidos que establecen las Normas Técnicas de Competencia Laboral.\*\*Productos que pueden incluirse en el portafolios de evidencias para la certificación de competencias.

## BIBLIOGRAFÍA

- \*Academia de Educación de Adultos. Programa de Impulso y Desarrollo de la Educación de Adultos (PROIDEA) 1996-2000.
- \*\_\_\_\_\_ PROIDEA 1996-2000. Balance de 1996 a 1999
- \***Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.** ONU, Río de Janeiro, 1992.
- \***Conferencia mundial sobre la educación para todos; satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.** Documento de referencia (Jomtiem, Tailandia, 5-9 de marzo de 1990), PNUD, UNESCO-OREAL, Banco Mundial, Nueva York, 1990.
- \***Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos.** ONU, Viena, 1993.
- \***Conferencia Mundial sobre la Mujer.** ONU, Beijing, 1995.
- \***Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo,** ONU, El Cairo, 1994.
- \*CONFINTEA V :“La Educación de las personas adultas. Declaración de Hamburgo. La agenda para el futuro”, (Hamburgo, Alemania: 14-18 de julio), UNESCO, 1997.
- \*CREFAL. **Perfil del Proyecto “Capacitación de Personal para la Alfabetización y Educación de Adultos a Nivel Regional en el Marco del Año Internacional de la Alfabetización”,** Reunión Regional de la REDALF, Pátzcuaro, CREFAL, 1984.
- \***Cronología: educación de adultos en el país y en el Estado de México.** Instituto Superior de Ciencias de la Educación en el Estado de México (ISCEEM), Toluca, Edo. de México, 1989.
- \*DELORS, Jaques. **La Educación Encierra un Tesoro.** UNESCO, México, 1996.
- \*Díaz Barriga, Ángel (1990) Didáctica y Currículo. México: Nuevaomar
- \***Diplomado el Aprendizaje de los Adultos.** (Doctos de referencia 1993 a 1998) UPN- Dir. de Docencia, PROIDEA, México, 1998.
- \***Diplomado la Práctica Educativa con Adultos** (Doctos. de ref. 1992 a 1996), UPN- Dir. de Docencia, PROIDEA, México, 1996.
- \***Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo, 1995.** INEGI-SPTPS, México, 1996. (Población Económicamente Activa, Sdo. Trimestre de 1995).
- \*Egglestone, J. (1980). Sociología del Currículo escolar. Buenos Aires: Troquel
- \***FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO Los trabajadores del México de hoy frente al nuevo milenio.** México, 1998.
- \*Furlan, A. (1991). Conferencia Magistral, Memorias del Seminario Taller “Experiencias Curriculares en la UASLP”. San Luis Potosí.
- \*GARCÍA, Alejandro. *Et. al.* **Informe Final del Seguimiento de Egresados de la EFEDA.** (Docto. ref.), UPN- Dir. de Docencia, México, 1996.
- \*GARCÍA, Brigida (coord.) **El trabajo extradoméstico de las mexicanas.** CONAPO (Colección: Situación de la mujer, Aspectos Económicos; Comité Nacional Coordinador para la IV Conferencia sobre la Mujer), México, 1995.
- \*GARCÍA HUIDOBRO, J. Eduardo. *“Los cambios en las concepciones actuales de la educación de adultos” en UNESCO-UNICEF. La educación de adultos en América Latina ante el próximo siglo,* UNESCO-UNICEF, Santiago, 1994.
- \*Gimeno Sacristán, J. (1991). El Currículo: una reflexión sobre la práctica. Madrid: Morata.
- \*\_\_\_\_\_ (1993) La enseñanza: su teoría y su práctica. Madrid: Morata.
- \*Grudy, S. (1991) Producto o praxis del currículo. Madrid: Morata.

- \*INEA. (1996) **Diplomado en sistematización de las prácticas educativas con adultos.** (Docto. prel.), Dirección para la Formación del Personal Educativo, INEA-SEP, México, 1995,
- \*INEA **La problemática del Técnico Docente.** Estudio exploratorio, Unidad de Investigación Educativa, INEA, México, 1994.
- \*INEGI. **Encuesta Nacional de la Dinámica Geográfica (ENADID)**, México, 1992.
- \*INEGI 1995. Estadística sociodemográfica. Educación-archivos/edu-01.htm.
- \*INEGI 1997. Estadística sociodemográfica
- \* KALMAN, J. y SCHMELKES, S, **La Educación de Adultos: Estado del Arte. Hacia una estrategia alfabetizadora para México.** Centro de Estudios Educativos, México, 1994.
- \*LATAPÍ, Pablo y CASTILLO, Alfonso (comps.). **Lecturas sobre educación de adultos en América Latina**, UNESCO-OREAL, CREFAL, Pátzcuaro, 1985.
- \*LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Poder Ejecutivo Federal, México, 1993.
- \***Licenciatura en Educación de Personas Adultas.** (Docto. prel., mecanograma), UPN, Dir. De Docencia, PROIDEA, México, 1995.
- \*León, Antoine Psicología de los Adultos
- \*Lundgren, U. (1991) Teoría del currículo y escolarización. Madrid: Morata.
- \*Monroy, Mario. "*La política social de Zedillo en la prensa mexicana*" en: **A dos años. La política social de Ernesto Zedillo.** Red Observatorio Social, Enrique Valencia (coord.), Jalisco, México, 1997.
- \*Musgrave, P.W. (1983) Sociología de la Educación. Barcelona: Herder.
- \*Pescador O., José Ángel. "*Políticas y prácticas educativas con la población adulta en el México de hoy*" en: **Frente a la modernidad, el olvido; la realidad de la educación con la población adulta.** Universidad Pedagógica Nacional, México, 1995, (Colección archivos Núm. 2).
- \***Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000.** (Capítulo II.- Educación para Adultos), Poder Ejecutivo Federal-SEP, México, 1996.
- \***Programa de Impulso y Desarrollo de la Educación de Adultos 1994-2000** (PROIDEA). UPN, Dir. de Docencia, Academia de Educación de Adultos, México, 1994.
- \*Ramírez Apéaz, M y otros Propuesta curricular para la licenciatura en educación de adultos de la UPN. 1999 (documento interno)
- \*\_\_\_\_\_ Proyecto de trabajo campo Docencia-Capacitación. Documento interno de la Licenciatura en Pedagogía. 1999.
- \*Reyna, M. Genoveva. **Evaluación del diplomado Políticas Públicas y Demandas Sociales en la Educación de Adultos.** (Prueba piloto de la Licenciatura en Educación de Adultos), UPN- Dir. Docencia, PROIDEA, México, 1997.
- \*Rivero, J., Zarco C. *Et. al.* **Nuevos rostros y esperanzas para viejos desafíos en la educación de las personas adultas en México.** (M. L. Valenzuela, comp., Memorias del Foro Nacional sobre Educación de Adultos, Cd. De México), Universidad Pedagógica Nacional, México, 1995 (*en prensa*).
- \*Secretaría de Educación Pública, Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. México:SEP
- \*Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1994) Programa Nacional de Capacitación y Productividad. México: STYPS.
- \*\_\_\_\_\_ "Acuerdo Nacional para la Elevación de la productividad y la calidad" México: STYPS.
- \*Siliceo, Alfonso. (1982) Capacitación y Desarrollo del Personal. México
- \*Shumacher, E.F.,(1994)Lo Pequeño es Hermoso Madrid: Morata

- \*Stenhouse, L. (1993). Investigación y desarrollo del currículo. Madrid: Morata.
- \*Torres, Rosa María. "El método reflect: El triunfo del marketing en el campo de la alfabetización", Revista Interamericana de Educación de Adultos, (México), OEA-CREFAL-CEDEFT, Enero - abril de 1996, (No. 1, Nueva época, Vol. 4).
- \*Torres, R. (1998). "Paradigmas del currículum", en : La vasija. Año1, volúmen1. México: La vasija.
- \*Tyler, R. (1982) Principios básicos para la elaboración del currículo. Argentina: Troquel.
- \*Universidad Pedagógica Nacional. (1993) Proyecto Académico
- \*Universidad Pedagógica Nacional. **Decreto de creación, SEP-UPN**. México, 1980 (Diario Oficial de la Federación, 29 de agosto de 1978).
- \*Valenzuela Ma. De Lourdes (Compiladora), (1997) Frente a la Modernidad el Olvido. México: UPN
- \*Zabalza, M.A. (1987). Diseño y desarrollo curricular. Madrid: Narcea



## CONCLUSIONES

Como se ha comentado a lo largo de todo el trabajo que aquí se presentó, la propuesta que se hace es resultado de la experiencia del trabajo realizado durante varios años en el área de capacitación, de lo revisado en los diferentes seminarios de la maestría y de la investigación hecha a partir de temas concretos como la educación basada en competencias en diferentes contextos internacionales, de la formación proporcionada a los alumnos que se forman como pedagogos dentro de esta institución educativa.

Por ello, las inferencias a las que se llegó después de elaborar la propuesta formativa para los alumnos que estén interesados en cursar el Campo de Capacitación, como parte de la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía, se pueden clasificar en cuatro grandes rubros para su explicación:

- La formación de los pedagogos.
- El ámbito de la capacitación
- El diseño curricular.
- El ámbito de la educación basada en competencias.

Vale la pena señalar, que probablemente cada uno de los rubros anteriores podría a su vez contener una serie de interrogantes que servirían para el desarrollo de posteriores trabajos, no obstante, en el presente documento pretenden ser señalamientos originados a partir de la investigación realizada.

### **La formación de pedagogos.**

- Se considera que algo que no se debe perder de vista por parte de las instituciones encargadas de la educación superior, es la rapidez con la que se suceden los cambios en el contexto social, económico, laboral, tecnológico en nuestros días.
- Lo anterior implica que los pedagogos que están en proceso de formación demanden a su vez elementos técnicos y cognoscitivos que les permitan enfrentar, cuestionar y resolver con calidad las demandas que a su vez les hagan en el mercado laboral, para poderse incorporar a él.
- Por ello, parte de las discusiones tenidas con el equipo docente que participó en las dos generaciones en las que se abrió el campo de capacitación, estuvieron encaminadas a cuestionar la función de las instituciones de educación superior y en particular de la Universidad Pedagógica Nacional. Al respecto se dijo que:
  1. Fueron los alumnos los que solicitaron la apertura del campo de capacitación, argumentando que tenían interés de laborar profesionalmente en dicha área.
  2. La Universidad requiere actualizar las propuestas formativas que se ofrecen como parte de la tercera fase de la Licenciatura en Pedagogía, y se hace necesario para ello considerar los intereses y necesidades de los alumnos que cursan dicha licenciatura.

3. Un área en la actualmente se encuentran interviniendo los pedagogos es la de capacitación, por lo que la Licenciatura en Pedagogía podría considerar la posibilidad de incluir contenidos que apuntaran a formar a los interesados a participar en dicha área.
  4. Otro aspecto que se hace necesario considerar es la forma en que se lleva a cabo el proceso de capacitación en el contexto en el que se realiza.
  5. Los alumnos necesitan adquirir experiencia como pedagogos a fin de conseguir trabajo. Al respecto se señaló que los alumnos que asisten a universidades públicas tienen como finalidad tener la posibilidad de trabajar al concluir sus estudios; en el mercado laboral se solicitan de un año a tres de experiencia para poder incorporarse a éste.
- De manera general, se ofrecen actualmente asignaturas en la Licenciatura en Pedagogía que favorecen la incorporación del pedagogo a actividades profesionales en el área de capacitación, tales como las referentes a didáctica, desarrollo y evaluación curricular y aquellas en las que se incorpora el conocimiento del desarrollo psicológico de los alumnos.
  - Si bien es cierto que existen asignaturas actualmente en la Licenciatura en Pedagogía que sirven para la incorporación del pedagogo al área de capacitación; también lo es la necesidad de ofrecer en los contenidos temas que permitan entender las semejanzas y diferencias de la educación y la capacitación, así como cada una de las etapas del proceso capacitador a fin de que este profesionalista intervenga en dicha área desde una perspectiva integral y social y no solamente técnicamente.
  - Una de las principales debilidades de la Licenciatura en Pedagogía que se ofrece en la Universidad Pedagógica Nacional, es la carencia de contacto y por tanto de conocimiento real, que los alumnos tienen con el mercado laboral al que se van a incorporar en un futuro. Lo anterior implica desconocimiento de cómo tener el primer contacto, seguridad de los conocimientos que adquirieron en su formación y certezas de lo que saben hacer como pedagogos al ser contratados.
  - Debido a que la Universidad Pedagógica Nacional es la institución de Educación Superior encargada de formar a los profesionistas que intervienen, cuestionan e investigan en torno al ámbito educativo, parece importante que ofrezca una formación que proporcione a los estudiantes una postura y conocimientos teóricos y técnicos relativos a la capacitación desde una perspectiva integral, social y de calidad.

#### **Ámbito de la capacitación.**

- Como se mencionó anteriormente, la capacitación ha sido considerada por mucho tiempo como una práctica eminentemente técnica encargada de buscar la manera en que los trabajadores realicen de forma eficiente su trabajo cotidiano.
- De la misma forma, ha sido fuente de ingreso para muchas personas que no cuentan con los conocimientos necesarios, tales como elementos, recursos y situaciones para favorecer los aprendizajes de las personas; planeación de procesos de aprendizaje; manejo de situaciones de aprendizaje según las características psicológicas de las personas.

- La capacitación entendida como un proceso educativo que se lleva a cabo dentro del ámbito laboral debe considerar en sus planes integrales a los trabajadores como sujetos también integrales y por ello con diversas necesidades de conocimientos, habilidades y modificaciones de actitudes que no solamente les sirvan para mejorar en su área laboral, sino en su vida en general.
- Las personas que intervienen en el área de la capacitación deben considerar a ésta como parte de la educación de adultos y estar al tanto de los acuerdos que en esta materia se celebran, con el propósito de poder estar en posibilidad de favorecer con ello las propuestas que en esta materia realicen dentro de los diferentes centros de trabajo.
- Teniendo en cuenta que un alto porcentaje de la población económicamente activa, se incorpora al campo laboral sin contar con la conclusión de sus estudios de nivel básico; los planes integrales de capacitación podrían incluir dichos estudios, bajo el esquema de educación para la vida.
- Es necesario que las personas que colaboran en el área de capacitación reconozcan y valoren la importancia propiciar aprendizajes significativos en los capacitandos, a través de la recuperación de las experiencias de los trabajadores, la construcción y resignificación de las mismas y abriendo expectativas de acciones para el futuro.
- En los diferentes procesos de capacitación es necesario tener una perspectiva integradora que permita dar cuenta mediante una detección de necesidades de capacitación de los requerimientos de los trabajadores en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que les ayuden a mejorar su nivel y calidad de vida; así como ofrecer un seguimiento y retroalimentación de los avances obtenidos durante todo el proceso.
- Está en los responsables de la capacitación el ir fomentando una cultura de ésta en donde el punto de partida sea una capacitación integral.

### **El diseño curricular.**

- Como se menciona al principio de este apartado, resulta importante que las personas que participan el diseños curriculares en las diferentes disciplinas o campos del saber, tengan presente que los cambios sociales y tecnológicos se presentan de forma acelerada y constante, lo que implica estar atentos a las modificaciones que en contenidos de aprendizaje podrían hacerse.
- Los cambios sociales y económicos se ven reflejados a su vez en situaciones que dan cuenta de la crisis educativa; situación que no puede ser ignorada por los pedagogos que participan en el diseño curricular ya que se debe atender problemas tales como la deserción, el rezago, la calidad educativa, la integración y la equidad; teniendo además presente que lo anterior ha generado que los alumnos que ingresan a las instituciones de educación superior públicas busquen espacios para poder trabajar lo más pronto posible e incrementar con ello el ingreso económico familiar.

- La propuesta curricular hecha en este trabajo para los alumnos que cursan el séptimo y octavo semestre de la Licenciatura en Pedagogía parte de la concepción de que el currículo debe ser modificado desde la misma práctica cotidiana de los que en él intervienen directamente: los alumnos vía el cumplimiento de expectativas y necesidades, y los docentes según las especificidades de lo que acontece en el aula y se requiere en la lógica de la asignatura-disciplina.
- Se considera que hacer una propuesta curricular que siga los parámetros estipulados en la educación basada en competencias, implica por un lado conocer claramente qué es lo que el mercado laboral demanda a los profesionistas, pero también identificar qué elementos, contenidos permiten que éstos adquieran y ejerciten capacidad crítica, ética profesional, y autonomía.
- Lo anterior implicó a su vez enfatizar los aprendizajes de los alumnos más que la enseñanza de los docentes, por lo que los espacios en donde éstos pueden aprender van más allá de las aulas en la Universidad Pedagógica Nacional. Se volvieron fuentes centrales de aprendizaje los lugares en donde los alumnos decidan hacer sus prácticas profesionales, las entrevistas hechas fuera de la institución y las discusiones en las que entre ellos intercambian experiencias vividas en diferentes organizaciones y la confrontación con la teoría que se señala en los libros de texto.
- Uno de los principales retos en el diseño y para la puesta en práctica de esta propuesta será el que los alumnos identifiquen las características generales de todo el proceso capacitador y logren aplicar en la especificidad de la institución en la que realicen sus prácticas profesionales, lo que dicha organización necesita. Se considera que esto les permitirá a futuro poder transferir sus conocimientos y habilidades con mayor facilidad a diferentes ámbitos laborales.
- Es importante señalar que los docentes que participan en dicha propuesta deberán estar al pendiente de las modificaciones que se necesiten hacer a la dinámica del grupo y contenidos pues el hecho de que cada equipo de trabajo integrado por los alumnos elija en qué organización desea hacer sus prácticas e intervenir en ella mediante una propuesta de capacitación concreta, ofrecerá siempre un elemento de movimiento constante para cuestionar los contenidos y construir desde ésta lógica nuevas formas de trabajar.
- Por todos estos aspectos que tienen que ver con las actividades concretas que pudieran realizar los docentes y los alumnos en cada una de las asignaturas, se considera que el currículo es como lo dice Furlán un instrumento caliente que se encuentra constantemente en cambio o transición.
- Uno de los aspectos que generalmente se descuidan en el desarrollo de una propuesta formativa está relacionado con lo que Lungrend llama los códigos curriculares, pues las carreras cotidianas, el manejo de los contenidos de los profesores y las rutinas en las que en ocasiones se ve inmerso el proceso de enseñanza-aprendizaje, hacen que los docentes se limiten a revisar o elaborar el programa de la asignatura que van a impartir, sin tomar en cuenta la lógica, filosofía y esquema bajo el cual se diseñó el currículo.

- Con el propósito de lograr que los diferentes docentes que participen en la puesta en marcha de esta propuesta, la lleven a cabo según el código curricular que subyace en ella; se incluyeron sugerencias de aprendizaje en cada una de las asignaturas que se relacionan con alguna Norma Técnica de Capacitación Laboral.

### **El ámbito de la educación basada en competencias**

- Dados los cambios acelerados que se dan en la actualidad, se hace necesario que las instituciones educativas también promuevan cambios frecuentes en sus propuestas curriculares. Lo anterior con la finalidad de ofrecer a los estudiantes referentes de reflexión apegados a la situación actual.
- Uno de los principales problemas a los que se enfrentan los egresados de estudios profesionales, es la incorporación al mercado laboral. Dos aspectos son los más recurrentes: a) falta de experiencia, b) falta de relación entre lo visto en las aulas y lo que se solicita en el trabajo. Por ello, las instituciones de educación superior tienen entre sus debates la búsqueda de cómo solucionar dicha brecha.
- La noción de competencia implica varios niveles de acercamiento a los saberes, lo que a su vez implica discutir y buscar diferentes metodologías para poder desarrollar dichas competencias.
- En el desarrollo de las competencias se enfatiza el manejo y uso del conocimiento más que la repetición del mismo.
- Las propuestas educativas basadas en competencias, enfatizan en primer lugar el aprendizaje, otorgan un papel activo a los alumnos con el propósito de garantizar la autonomía en la solución de problemas concretos.
- Lo anterior implica que los docentes piensen en actividades flexibles, que les permitan a los diferentes alumnos (desde la diversidad que existe en sus grupos), aprender a sus propios ritmos y desde sus propias experiencias.
- Una propuesta educativa basada en competencias, requiere por tanto, pensar en la educación más allá de los muros de la escuela, y reflexionar acerca de todos aquellos procesos que fuera de la escuela le permiten al alumno aprehender y por tanto emplear los conocimientos para así desarrollar competencias.

## BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía

- \*Academia de Educación de Adultos. Programa de Impulso y Desarrollo de la Educación de Adultos (PROIDEA) 1996-2000.
- \*\_\_\_\_\_PROIDEA 1996-2000. Balance de 1996 a 1999
- \***Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.** ONU, Río de Janeiro, 1992.
- \***Conferencia mundial sobre la educación para todos; satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.** Documento de referencia (Jomtiem, Tailandia, 5-9 de marzo de 1990), PNUD, UNESCO-OREAL, Banco Mundial, Nueva York, 1990.
- \***Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos.** ONU, Viena, 1993.
- \***Conferencia Mundial sobre la Mujer.** ONU, Beijing, 1995.
- \***Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo,** ONU, El Cairo, 1994.
- \*CONFINTEA V :**"La Educación de las personas adultas. Declaración de Hamburgo. La agenda para el futuro"**, (Hamburgo, Alemania: 14-18 de julio), UNESCO, 1997.
- \*CREFAL. **Perfil del Proyecto "Capacitación de Personal para la Alfabetización y Educación de Adultos a Nivel Regional en el Marco del Año Internacional de la Alfabetización"**, Reunión Regional de la REDALF, Pátzcuaro, CREFAL, 1984.
- \***Cronología: educación de adultos en el país y en el Estado de México.** Instituto Superior de Ciencias de la Educación en el Estado de México (ISCEEM), Toluca, Edo. de México, 1989.
- \*DELORS, Jaques. **La Educación Encierra un Tesoro.** UNESCO, México, 1996.
- \*Díaz Barriga, Ángel (1990) Didáctica y Currículo. México: Nuevomar
- \***Diplomado el Aprendizaje de los Adultos.** (Doctos de referencia 1993 a 1998) UPN- Dir. de Docencia, PROIDEA, México, 1998.
- \***Diplomado la Práctica Educativa con Adultos** (Doctos. de ref. 1992 a 1996), UPN- Dir. de Docencia, PROIDEA, México, 1996.
- \***Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo, 1995.** INEGI-SPTPS, México, 1996. (Población Económicamente Activa, Sdo. Trimestre de 1995).
- \*Egglestone, J. (1980). Sociología del Currículo escolar. Buenos Aires: Troquel
- \***FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO Los trabajadores del México de hoy frente al nuevo milenio.** México, 1998.
- \*Furlan, A. (1991). Conferencia Magistral, Memorias del Seminario Taller "Experiencias Curriculares en la UASLP". San Luis Potosí.
- \*GARCÍA, Alejandro. *Et. al.* **Informe Final del Seguimiento de Egresados de la EFEDA.** (Docto. ref.), UPN- Dir. de Docencia, México, 1996.
- \*GARCÍA, Brigida (coord.) **El trabajo extradoméstico de las mexicanas.** CONAPO (Colección: Situación de la mujer, Aspectos Económicos; Comité Nacional Coordinador para la IV Conferencia sobre la Mujer), México, 1995.
- \*GARCÍA HUIDOBRO, J. Eduardo. *"Los cambios en las concepciones actuales de la educación de adultos"* en UNESCO-UNICEF. **La educación de adultos en América Latina ante el próximo siglo,** UNESCO-UNICEF, Santiago, 1994.
- \*Gimeno Sacristán, J. (1991). El Currículo: una reflexión sobre la práctica. Madrid: Morata.
- \*\_\_\_\_\_ (1993) La enseñanza: su teoría y su práctica. Madrid: Morata.
- \*Grudy, S. (1991) Producto o praxis del currículo. Madrid: Morata.

- \*INEA. (1996) **Diplomado en sistematización de las prácticas educativas con adultos.** (Docto. prel.), Dirección para la Formación del Personal Educativo, INEA-SEP, México, 1995,
- \*INEA **La problemática del Técnico Docente.** Estudio exploratorio, Unidad de Investigación Educativa, INEA, México, 1994.
- \*INEGI. **Encuesta Nacional de la Dinámica Geográfica (ENADID)**, México, 1992.
- \*INEGI 1995. Estadística sociodemográfica. Educación-archivos/edu-01.htm.
- \*INEGI 1997. Estadística sociodemográfica
- \* KALMAN, J. y SCHMELKES, S, **La Educación de Adultos: Estado del Arte. Hacia una estrategia alfabetizadora para México.** Centro de Estudios Educativos, México, 1994.
- \*LATAPÍ, Pablo y CASTILLO, Alfonso (comps.). **Lecturas sobre educación de adultos en América Latina**, UNESCO-OREAL, CREFAL, Pátzcuaro, 1985.
- \*LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Poder Ejecutivo Federal, México, 1993.
- \***Licenciatura en Educación de Personas Adultas.** (Docto. prel., mecanograma), UPN, Dir. De Docencia, PROIDEA, México, 1995.
- \*León, Antoine Psicología de los Adultos
- \*Lundgren, U. (1991) Teoría del currículo y escolarización. Madrid: Morata.
- \*Monroy, Mario. "*La política social de Zedillo en la prensa mexicana*" en: **A dos años. La política social de Ernesto Zedillo.** Red Observatorio Social, Enrique Valencia (coord.), Jalisco, México, 1997.
- \*Musgrave, P.W. (1983) Sociología de la Educación. Barcelona: Herder.
- \*Pescador O., José Ángel. "*Políticas y prácticas educativas con la población adulta en el México de hoy*" en: **Frente a la modernidad, el olvido; la realidad de la educación con la población adulta.** Universidad Pedagógica Nacional, México, 1995, (Colección archivos Núm. 2).
- \***Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000.** (Capítulo II.- Educación para Adultos), Poder Ejecutivo Federal-SEP, México, 1996.
- \***Programa de Impulso y Desarrollo de la Educación de Adultos 1994-2000** (PROIDEA). UPN, Dir. de Docencia, Academia de Educación de Adultos, México, 1994.
- \*Ramírez Apérez, M y otros Propuesta curricular para la licenciatura en educación de adultos de la UPN. 1999 (documento interno)
- \*\_\_\_\_\_ Proyecto de trabajo campo Docencia-Capacitación. Documento interno de la Licenciatura en Pedagogía. 1999.
- \*Reyna, M. Genoveva. **Evaluación del diplomado Políticas Públicas y Demandas Sociales en la Educación de Adultos.** (Prueba piloto de la Licenciatura en Educación de Adultos), UPN- Dir. Docencia, PROIDEA, México, 1997.
- \*Rivero, J., Zarco C. *Et. al.* **Nuevos rostros y esperanzas para viejos desafíos en la educación de las personas adultas en México.** (M. L. Valenzuela, comp., Memorias del Foro Nacional sobre Educación de Adultos, Cd. De México), Universidad Pedagógica Nacional, México, 1995 (*en prensa*).
- \*Secretaría de Educación Pública, Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. México:SEP
- \*Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1994) Programa Nacional de Capacitación y Productividad. México: STYPS.
- \*\_\_\_\_\_ "Acuerdo Nacional para la Elevación de la productividad y la calidad" México: STYPS.
- \*Siliceo, Alfonso. (1982) Capacitación y Desarrollo del Personal. México
- \*Shumacher, E.F.(1994)Lo Pequeño es Hermoso Madrid: Morata
- \*Stenhouse, L. (1993). Investigación y desarrollo del currículo. Madrid: Morata.

\*Torres, Rosa María. *"El método reflect: El triunfo del marketing en el campo de la alfabetización"*, Revista Interamericana de Educación de Adultos, (México), OEA-CREFAL-CEDEFT, Enero - abril de 1996, (No. 1, Nueva época, Vol. 4).

\*Torres, R. (1998). "Paradigmas del currículum", en : La vasija. Año1, volúmen1. México: La vasija.

\*Tyler, R. (1982) Principios básicos para la elaboración del currículo. Argentina: Troquel.

\*Universidad Pedagógica Nacional. (1993) Proyecto Académico

\*Universidad Pedagógica Nacional. **Decreto de creación, SEP-UPN**. México, 1980 (Diario Oficial de la Federación, 29 de agosto de 1978).

\*Valenzuela Ma. De Lourdes (Compiladora), (1997) Frente a la Modernidad el Olvido. México: UPN

\*Zabalza, M.A. (1987). Diseño y desarrollo curricular. Madrid: Narcea