



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

**CAPACITACIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR Y SU IMPORTANCIA**

TESINA

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

PRESENTA:

EDUARDO ENRIQUE FLORES FLORES

ASESORA:

MTRA. MARÍA DE LOURDES GARCÍA VÁZQUEZ

CIUDAD DE MÉXICO, OCTUBRE DE 2019

Contenidos.

Índice.....	1
Introducción.....	2
Capítulo 1. Formación y capacitación docente.....	4
1.1 Práctica pedagógica.....	6
1.2 Saber pedagógico.....	7
1.3 Formación docente.....	8
1.4 Capacitación docente.....	11
1.5 Aprendizaje de adultos.....	12
1.6 El docente como ser individual.....	14
1.7 Saberes docentes.....	14
1.8 Saberes disciplinarios.....	15
1.9 Competencias docentes	16
1.10 Observaciones	17
Capítulo 2. Análisis de la práctica pedagógica	19
Capítulo 3. Reseña de práctica pedagógica en capacitación.....	26
3.1 Práctica pedagógica inicial.....	27
3.2 Capacitación en instituciones educativas.....	27
3.3 Capacitación en empresas privadas.....	29
3.4 Descripción de los capacitados.....	34
3.5 Ejemplo de un curso de capacitación docente.....	36
3.6 Analizando mi propia práctica profesional.....	47
3.7 Conclusiones.....	51
Anexos.....	52
Bibliografía.....	59

Introducción.

Una de las vertientes del trabajo profesional del pedagogo se inclina hacia la capacitación del personal docente de las instituciones educativas. Con el desarrollo de sus habilidades y conocimientos, este especialista, cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo de dicha función de una manera clara y eficiente.

En los últimos años, las instituciones formadoras han tenido un buen acercamiento hacia los especialistas del área educativa con la finalidad de mejorar su trabajo y mantenerse en un mercado muy competitivo, que es el de preparar a las nuevas generaciones de estudiantes.

En la presente tesina, se aborda esta temática, desde la perspectiva de las Instituciones de Educación Superior (IES), debido a que, entre su personal docente, los conocimientos y habilidades didácticas requieren ser mejoradas, para cumplir con su objetivo, que es el de dotar a los futuros profesionales de los diferentes campos del saber, de los conocimientos y habilidades profesionales, que les permitan tener un buen desempeño en el mercado de trabajo al que han de integrarse.

Este trabajo se ha realizado desde la modalidad de Recuperación de la Experiencia Profesional, en virtud de que el autor se ha desempeñado en este ámbito, desde hace algunos años, obteniendo la experiencia necesaria para analizar y en su caso proponer, a las instituciones de enseñanza, diferentes opciones de capacitación para su personal docente.

Una de las principales sugerencias que se han hecho a las instituciones citadas, es la de profesionalizar al cuerpo de docentes con que cuentan. De esta forma, se ha tenido éxito en la formación de los expertos de las diferentes áreas de conocimiento, que se dedican al trabajo docente como parte de sus funciones al encontrarse al frente de los grupos de jóvenes. Esta es una de las principales causas que han motivado al que suscribe a vincularse en esta interesante y compleja labor como profesional de la educación.

El trabajo se divide en tres capítulos. En el primero, se hace mención de diferentes conceptos fundamentales para un buen desarrollo de la práctica docente, destacando entre ellos el papel de la capacitación docente y su importancia en relación a cada uno de ellos. En el segundo capítulo se realiza un análisis de la práctica pedagógica y cómo esta permite coadyuvar en la profesionalización de los docentes de las instituciones formadoras que lo requieran. En el tercer capítulo, se hace un relato de las actividades profesionales en las que se ha desempeñado el autor en su trayectoria profesional.

CAPÍTULO 1. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.

La actividad de enseñanza se realiza en escenarios y situaciones complejas. Idea que se puede comprender a partir de los principios establecidos por Edgar Morin (Morin, 2013). Además, ha sido analizada por diversas investigaciones como las de Jackson (1975), Mercado (1991), Ezpeleta (1986), Aguilar (1987), Debesse y Mialaret (1980).

Conlleva una dinámica que implica elementos teleológicos (fines de la educación), es decir, encierra una intención clara y la dirección de la actividad del educador, derrumbando el simple trabajo cotidiano y repetitivo. Los fines, según creemos, no deben centrarse solamente en lo externo, porque se vuelven utilitarios ya que “las teorías que buscan los fines de la acción en algo externo son utilitaristas y rechazables”. (Fermoso 2013, p. 207).

Los elementos que influyen en la determinación de los fines concretos son de orden filosófico, cultural, social, político y práctico, mismos que son condicionantes de los ideales educativos en las diferentes épocas históricas por las que atraviesa el acontecer humano (Fermoso, 2013). Estos elementos deben contribuir a la formación personal y profesional de la población, favorecer el cambio y al desarrollo social. Del mismo modo, su función involucra transmitir y mantener los principios axiológicos (valores) que para la sociedad son válidos.

La formación profesional se entenderá como un proceso complejo y permanente realizado en una realidad social también complicada en constante transformación; dicho proceso no se termina en un momento determinado, sino como señala Ducoing, “no se clausura hasta el ocaso de la vida” (Ducoing, 2013:48).

En este orden de ideas, los profesionales de la enseñanza deben autoformarse (Yuren, 2005) a través de diferentes medios después de sus estudios universitarios iniciales (Tardif, 2009), en virtud de que la formación profesional es una parte importante de su desempeño, por una parte y, por otra, los conocimientos técnicos propios de la labor que está ejerciendo en el salón de clases.

El cambio y el desarrollo social, comprendidos como todo lo que se hace y todo lo que otros hacen para desarrollarnos, es un factor preponderante que el educador debe siempre tener en cuenta al ejercer su actividad formadora. Uno de los principales motivos por los que las personas se instruyen en las aulas, obedece en primera instancia a un desarrollo personal, puesto que, con la formación escolar se busca tener mejores niveles de desarrollo propio; consecuentemente, otro factor que surge a la par del anterior, lo es el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

Por ello, al analizar la formación profesional del educador, se busca que este último, sea siempre consciente de la importancia que su formación reviste, así como de la transformación de las vidas de quienes se encuentran trabajando bajo su tutela, en palabras de Kant: “desarrollar a cada individuo en toda la perfección de que es susceptible” (Guevara 2011:111).

En este sentido, cobra una gran importancia el hecho de que es este personaje el que conoce de manera particular como se manifiestan los fenómenos sociales y su representación al interior del aula. Al tratarse de un sujeto que guarda una estrecha relación con los estudiantes, puede llegar a valorar con precisión, los factores que inciden en un buen trabajo formativo. Incluso, para poder realizar investigaciones en el ámbito educativo, debe ser un pilar en los proyectos planteados para el desarrollo de la sociedad (Paredes, 2015).

Es por esto que la formación docente reviste cada vez mayor relevancia, dado que el proceso de enseñanza que lleva a cabo, como el proceso de aprendizaje que propone y ejecuta, se deben actualizar y adaptar a los requerimientos de la sociedad y los tiempos en los que se desempeña. Para poder analizar dicha incidencia, se hace mención de factores básicos como lo son la práctica pedagógica y el saber pedagógico del docente. A continuación, examinamos cada uno de ellos.

1.1 Práctica pedagógica.

Esta fase se refiere a la acción eficaz del docente y a las condiciones que se requieren para lograr esta eficacia.

La actividad cotidiana que los docentes realizan implica la relación de varios elementos: los estudiantes, el proceso formativo, el currículum, aspectos filosóficos, hechos sociales entre otros.

Para poder contar con una perspectiva clara de su actuación, resulta necesario comprender la relación entre el ser y el deber ser que implica el trabajo al frente de los grupos de estudiantes. Muchos son los docentes que han llegado a estas circunstancias laborales por mero accidente o por situaciones que no estaban calculadas en su realidad inmediata, más allá de su formación profesional en las distintas áreas del conocimiento. El ámbito escolar los ha absorbido.

Al llevar a cabo una revisión de las condiciones en las que se realiza el trabajo diario, se llega al punto de considerar si lo que se realiza está bien dirigido, si se hace de acuerdo a lo propuesto en los planes y programas oficiales, si se tiene una buena relación con los estudiantes y entre colegas, si los aspectos teóricos que proponen las teorías de la educación se están cumpliendo cabalmente o solo en parte, si observan los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes o, como lo han llamado algunos docentes, formar solo “desempleados”.

Otro componente básico de la práctica pedagógica está representado por el currículum escolar. Su ejercicio destaca tres facetas claramente visibles, que son: el currículum oficial, que debe ser cubierto por todos y cada uno de los docentes de la institución; el currículum oculto, que conlleva prácticas y costumbres propias de cada institución, que no pueden pasarse por alto en ningún momento, de acuerdo con la ideología y tradiciones propias y, por último, el currículo real que surge como producto de las dos presencias anteriormente citadas.

Dichos aspectos son mencionados por los docentes en su formación. Estos, a su vez, se ven enriquecidos por la normativa institucional, situación que arrastra a la

práctica pedagógica y en ocasiones llega a hacerla a un lado por las circunstancias características de cada organización de enseñanza. De este modo, resulta muy interesante conocer lo que los docentes expresan y las acciones a las que se ven sometidos, cuando están realizando cursos de capacitación en los que interactuamos.

1.2 Saber pedagógico.

El saber pedagógico implica todos los elementos que la ciencia educativa aporta para la realización del trabajo docente en el aula.

Para la mayoría de los docentes de nivel superior, no existe una amplia gama de saberes pedagógicos o elementos teóricos que sustenten su práctica. Cada uno de ellos ha construido a través del ejercicio profesional, una serie de ideas que les ayudan en sus participaciones cotidianas y su relación con los elementos institucionales.

Sus conocimientos emanan principalmente de manera informal, de las interacciones con los elementos del medio que les rodea. Esta es la razón por la cual expresan en los cursos de capacitación, su carencia de métodos y técnicas que les permita el desarrollo de su labor de una manera más eficiente y productiva.

Ante este vacío teórico, los docentes muestran su inquietud por conocer y poner en prácticas los elementos que componen el buen desempeño docente.

A su vez, muchos de ellos muestran un genuino interés por la mejora de su práctica, dado que les interesa que sus estudiantes alcancen mejores niveles de conocimiento y actualmente, desarrollen las competencias profesionales necesarias para vincularse exitosamente al mercado de trabajo.

Una de las situaciones típicas que aparecen en los cursos, surge a raíz de la confusión generada por la terminología pedagógica; en este caso menciono dos de los ejemplos más recurrentes.

Se suele confundir el concepto de didáctica con el de pedagogía y en muchas ocasiones, esto se maneja como un sinónimo. Otro caso, que se dio con la modificación de los planes y programas de estudio hace algunos años, fue la introducción del término estrategia en casi todos rubros de la planificación, lo cual ha representado complicación entre los conceptos estrategia, método y técnica. En consecuencia, se requiere el esclarecimiento de dichos conceptos para que las planificaciones y las ejecuciones de clases, sean más claras y específicas.

1.3 Formación docente.

Esta formación implica los procedimientos para la preparación de los ámbitos de conocimiento de la pedagogía, aplicables a la labor docente en el salón de clases.

Para que esto sea posible, el docente debe analizar y reflexionar acerca de su práctica profesional para mejorarla y fortalecerla de manera continua y así, contribuir a los retos de la sociedad en la que se encuentra inmerso (Schön,1998).

En un mundo en constante modificación, la exigencia para la educación superior implica adaptar sus fines y sus estructuras para dar respuesta a los requerimientos sociales y particulares de forma eficaz. Para ello, debe realizar transformaciones de orden curricular y metodológico además de la actualización del personal docente para garantizar el logro de su misión.

En este sentido, las instituciones deben poner especial énfasis en la capacitación de su personal, para alcanzar las metas establecidas en los planes y programas de estudio, por tanto, deben establecer políticas y procedimientos para preparar al docente en los ámbitos de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para un buen funcionamiento académico que refleje un aprendizaje efectivo en los estudiantes.

Lo ideal para que esta tendencia funcione adecuadamente, es que los procesos de formación docente sean continuos y permanentes.

Una premisa fundamental es la de contar con un perfil docente de IES (Institución de Enseñanza Superior), con la intención de tener con una guía básica que oriente

la actuación docente y facilite sus procesos de profesionalización. En este orden de ideas las competencias que se requieren en este caso son:

1. Desarrollar una concepción personal que tome como fundamento principal la educación.
2. Poner en práctica una crítica responsable y propositiva que vaya más allá del comentario común.
3. Contar con amplios conocimientos pedagógicos (planeación, ejecución y evaluación de los procesos de formación de los estudiantes).
4. Contar con elementos suficientes para tener acercamiento a los estudiantes.
5. Conocer y dominar los componentes de la tutoría individual y grupal.
6. Desarrollar habilidades comunicativas en su idioma y en lenguas extranjeras.
7. Utilizar las tecnologías de la información con fines cognitivos.
8. Trabajar en equipos multidisciplinares.
9. Reflexionar continuamente sobre su práctica y saberes pedagógicos.

En el siguiente cuadro se acotan las dimensiones personales y profesionales que el cuerpo docente de una institución debe desarrollar. Se hace especial hincapié en las áreas y propósitos que las integran.

Orientación	Dimensión	Área	Propósito
Integral	Profesional	Disciplinar	Actualizar al docente en los avances de la disciplina en la que se desempeña, de modo que el avance científico se refleje en el desarrollo de sus funciones.
		Didáctica general y de las ciencias	Proveer al docente de principios teórico-prácticos para orientar creativamente el proceso enseñanza-aprendizaje, así como propiciar espacios de reflexión sobre su labor docente. Coadyuvar en la especialización en la enseñanza de su disciplina.
		Curricular	Capacitar al docente en la formulación y reestructuración de planes de estudio acordes con el modelo educativo vigente.
		Gestión del conocimiento	Capacitar al docente en el acceso y uso de la información para crear nuevo conocimiento y conducirse con apego a la ética en este tema en particular.
		Gestión escolar	Instruir a los directivos y demás personal de apoyo académico, en el desarrollo de procesos administrativos y de gestión (diagnosticar, planificar, coordinar, implementar y evaluar), para la realización eficaz de su tarea en la institución.
	Personal	Desarrollo personal	Contribuir al desarrollo integral del personal docente contemplando las áreas física, psicológica, familiar y social, como elementos que coadyuvan al bienestar personal y desarrollo pleno.

Cuadro 1. Propósitos por área de formación.

1.4 Capacitación docente.

El proceso de capacitación docente se refiere a la formación de las competencias docentes: conocimiento, comportamiento, actitud y habilidades que el docente necesita para desempeñarse eficazmente en el salón de clases.

La capacitación de docente se concibe como un proceso de actualización necesario para la realización de una buena práctica pedagógica y profesional de manera significativa, pertinente y adecuada al contexto en que se encuentra inmersa.

Es por esta razón que se considera al docente como un profesional idóneo para llevar a cabo el proceso de enseñanza de una forma eficaz, partiendo de los conocimientos y experiencias emanados de su práctica cotidiana.

Pero eso no es todo, requiere también de mayores apoyos teóricos y prácticos que le permitan responder atinadamente a las demandas estudiantiles e institucionales de forma efectiva. Con ello, puede implementar nuevas estrategias y modificar su trabajo buscando lograr una buena cualificación.

Los programas de capacitación docente deben ser elaborados con cuidado, partiendo de análisis elaborados por expertos en la materia. En este sentido, cobra especial importancia el trabajo colegiado, que integre a los responsables de las materias o disciplinas del conocimiento y especialmente a los pedagogos.

Tocante a esto, se debe pensar como objetivo básico de estos programas el hecho de elevar la calidad del servicio que se preste a los estudiantes y por tanto de la calidad educativa en su conjunto. Cabe recordar que la práctica pedagógica es sumamente compleja, ya que engarza elementos estudiantiles, administrativos, académicos, sociales, regionales y nacionales. Por tal motivo, es necesario que su elaboración y ejecución se hagan de manera permanente, como ya se ha mencionado, en virtud de que también las instituciones tienden a crecer y a integrar nuevos elementos humanos que requieren de una formación adecuada para su desempeño, así como de terminar con los vacíos teóricos que el personal presenta, al no ser formados como docentes de carrera.

1.5 Aprendizaje de adultos.

El aprendizaje de adultos supone partir de la responsabilidad de cada persona y sus intereses, de la manera en que va a concatenar los nuevos conocimientos con los previos para adaptarse a los cambios que se requiere, así como para la resolución de problemas que conduzcan a un desarrollo del entorno social.

Para realizar cursos de capacitación a cualquier nivel, pero especialmente cuando se trata de personal docente, se debe tener en cuenta el aprendizaje en los adultos. En su aspecto profesional, este se entiende como el proceso de obtención de conocimientos y desarrollo de aptitudes, que sirvan como un acto que permita la formación integral del ser humano para una vida activa, productiva y satisfactoria, así como para lograr un óptimo desempeño en las actividades académicas que se llevan a cabo en las instituciones educativas de los diferentes niveles, especialmente el superior, que es donde centramos nuestra atención.

Si tomamos en cuenta esto, tendremos un buen avance en la participación de los docentes en los cursos de capacitación. En los procesos formativos, se requiere que se expongan ideas, inquietudes y necesidades ante problemas específicos. Con una buena colaboración, se pueden alcanzar resultados efectivos y con ello avances significativos.

De la misma forma, para la conformación de cursos, se debe tener en cuenta que se trata de profesionales con una formación disciplinar, a los que no resulta sencillo mostrarles nuevos procesos y modelos para enseñar, ya que cada uno ha desarrollado habilidades y estrategias propias que, aun mostrando carencias técnicas, les permite desarrollar su labor instructiva.

El asesor de un curso debe tener en cuenta un factor fundamental, que es en este caso la diferencia entre enseñanza escolarizada clásica y la enseñanza de adultos, dicha discrepancia se centra en algunos aspectos que se mencionan a continuación.

Enseñanza escolarizada	Enseñanza de adultos
1. Se dirige al desarrollo académico y al uso de los conocimientos para el crecimiento personal (objetivos).	1. Conlleva metas y beneficios organizacionales (objetivos).
2. Utiliza técnica expositiva y su aprendizaje es básicamente expositivo ante situaciones hipotéticas (procedimientos).	2. Los conocimientos son concretos y dirigidos a situaciones específicas con base en el uso de variados métodos y experiencias (procedimientos).
3. Se basa en objetivos educativos y en calificaciones, con poca retroalimentación (evaluación).	3. Se basa en objetivos instruccionales, medición de conductas observables y retroalimentación constante e inmediata (UNAM, FCA: 10) (evaluación).
4. Utiliza un largo proceso y cantidad de tiempo para su aplicación.	4. El tiempo para la enseñanza es corto y de alta utilidad para los participantes.

Cuadro 2. Diferencia entre enseñanza escolarizada y de adultos.

Estos aspectos deben tomarse en cuenta para lograr los objetivos formativos. Se ha podido ver con el paso del tiempo que existen muchos instructores que pasan por alto las características anteriormente citadas y tratan con demasiada suavidad o dureza a los asistentes. También deben partir de los conocimientos y experiencias previas que los docentes a capacitar tienen, para fundamentar adecuadamente su trabajo.

Cabe destacar que se debe establecer una diferencia entre capacitación y adiestramiento, ya que la primera se avoca a conocimientos y conductas observables, mientras que la segunda se lleva a cabo con la finalidad de dotar de habilidades motrices a los participantes. En nuestro caso, se hace hincapié en la formación y desarrollo de conocimientos.

1.6 El docente como ser individual.

Una de las partes básicas de la práctica pedagógica como instructor de capacitación sugiere ver al docente desde su perspectiva individual, es decir, como ser único e irreplicable, quien, a su vez, está determinado por elementos tales como “sus preocupaciones, creencias, conocimientos y saberes” (García V., 2000: 49).

Dentro de la acción formadora de docentes de las IES, es preciso tomar en cuenta todos los elementos anteriormente citados. En reiteradas ocasiones, quienes han participado en cursos de capacitación, consideran que se les ve a todos como un grupo homogéneo y se les mira a todos por igual.

Para evitar caer en esta situación, se puede aplicar una pequeña batería que permita poner de manifiesto cuáles son los factores generales que determinan sus respectivas prácticas y atender, en la medida de lo posible, a la situación anteriormente descrita.

1.7 Saberes docentes.

Se denomina a este tipo de saberes como el conjunto de conocimientos que provienen de la experiencia profesional y disciplinar, así como de los que surgen del trabajo curricular y de su práctica en el salón de clases.

Los saberes que los docentes deben poner de manifiesto en el ejercicio de su labor educativa, surgen de el desarrollo de la sociedad, conjuntamente con el avance de los conocimientos de las ciencias aplicadas y desarrolladas en la realidad social. Del mismo modo, la ciencia educativa, como quehacer social, aporta diferentes conocimientos, que todos y cada uno de los docentes llevan a la práctica en su actividad formativa. De aquí que los aportes de ambas situaciones deben ser ampliamente revisados, para que la función de enseñar, se pueda llevar a cabo de una manera eficiente y necesaria para el mundo actual.

Tenemos, entonces, que “los procesos de producción de los saberes sociales y los procesos sociales de formación pueden considerarse, por tanto, como dos fenómenos complementarios en el ámbito de la cultura moderna y contemporánea” (Tardif 2009:27).

En este sentido, se considera que la formación de los docentes de enseñanza superior debe ser amplia y constante y no solo quedar circunscrita a la aplicación de técnicas de clase. Se debe profundizar en aspectos epistemológicos que ayuden a comprender el hecho educativo en su más amplia expresión. De esta manera, el trabajo del salón de clases adquiere mayor significatividad tanto para el profesional que lo ejerce, como para el grupo de estudiantes que lo recibe.

1.8 Saberes disciplinarios.

Se denomina así a la clase de conocimientos que emanan de las diversas disciplinas del conocimiento, a saber, ciencias naturales, ciencias sociales, ciencias exactas, que son transmitidos a los estudiantes en los diferentes cursos universitarios. Este tipo de saberes surge de “la tradición cultural y de los grupos sociales productores de saberes” (Tardif 2009:30).

En la mayoría de los casos, este tipo de saberes se imparten de una manera ya estructurada y estipulada por las instituciones educativas. Por tanto, los docentes deben adaptar sus estrategias para hacer llegar dichos conocimientos a los estudiantes de la mejor manera posible. De aquí surge la idea de que la formación de los profesionales de la enseñanza, han de recibir apoyo de expertos, que contribuyan a lograr que estas informaciones se aprendan y se manejen eficientemente. En la experiencia adquirida a lo largo del tiempo, se ha observado así y se ratifica la necesidad de la intervención de los pedagogos, con la finalidad de enriquecer la labor de los profesores.

1.9 Competencias docentes.

Un elemento básico de la formación docente lo representa el desarrollo de competencias profesionales. Para que el desempeño de los formadores en IES sea cada vez más completo se hace necesario que se comprenda a cabalidad el concepto de competencias que se maneja, así como las implicaciones que este elemento conlleva.

Las competencias son un enfoque a través del cual se pretende formar a los futuros profesionales de cualquier área del conocimiento, pero a su vez, se debe tener en cuenta que esto implica un encauce complejo. Dicha orientación se aborda en los procesos formativos desde unos fines claros, que brinden un para qué orientador de las actividades de aprendizaje, enseñanza y evaluación.

Esta preparación parte del desarrollo de habilidades de pensamiento complejo para la formación de personas éticas y cualificadas en el desarrollo de actividades de una envergadura similar. Para ello, se hace necesario comprender que “las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad” (Tobón, 2006:6).

Se trata de procesos porque son acciones articuladas para alcanzar resultados específicos determinados por el contexto en el cual se aplican. Son complejos debido a que implican diversos saberes y dimensiones humanas. Son desempeños porque involucran resolución de problemas plenamente identificados en un contexto claramente definido. Deben ser los idóneos para resolver conflictos cumpliendo con cuadros (indicadores) de eficacia establecidos para ese efecto e implican responsabilidad y compromiso ético el bien de la sociedad y del individuo mismo.

De esta forma resulta imprescindible saber que las IES trabajan cada vez más apegadas al modelo sistémico complejo, dentro del cual, cada una de las competencias a desarrollar se traza con la finalidad de resolver los problemas del

medio, así como de orientar la formación de los estudiantes, su evaluación y certificación.

1.10 Observaciones.

En este apartado se enlistan algunas situaciones que surgen y se comentan en la impartición de cursos de capacitación con la finalidad de ser tomadas en cuenta para posteriores ocasiones.

1. Poca atención a los procesos de formación docente. En ocasiones la capacitación privilegia únicamente a los diferentes campos disciplinares y se deja de lado la formación de personas que no son docentes por formación, mismos que requieren también esa apremiante demanda.
2. Orientación esencialmente teórica. En algunos cursos, se habla únicamente de teorías educativas o de fundamentos de los elementos pedagógicos sin llevarlos a una práctica real. Para muchos docentes resulta fundamental observar a los colegas en la práctica, para obtener muestras del trabajo áulico. Algunos instructores carecen de pericia para vincular la teoría con la práctica.
3. Segmentación de la oferta de cursos. Uno de los problemas que se mencionan es la fracción de capacitación únicamente en tiempos intersemestrales. Esto complica la situación, debido a que no hay intercambio de ideas entre los docentes y para poder abordar nuevos temas, necesitan esperar los periodos señalados para los cursos. Estos lapsos de tiempo se encuentran en ocasiones con varios meses de distancia y no permiten recuperar saberes importantes para los docentes.
4. Mala calidad de los cursos. Algunas personas o empresas, que no son especialistas en el tema pedagógico, ofrecen capacitación de temas que no dominan a cabalidad. Por tanto, se presentan deficiencias serias en la formación que no incide con situaciones de mejora proyectadas.

5. Falta de medición del impacto de la capacitación. Un factor de alta relevancia en capacitación, es la medición de su impacto y efectividad. Los cursos se imparten, pero no se sabe a ciencia cierta, cuál es su nivel de certeza en la aplicación de lo aprendido. Los conocimientos se dispersan y en ocasiones no se aplican al carecer de instrumentos específicos que den cuenta de la certeza con la que se ejecuta lo revisado en los temas de un curso.
6. Falta de credibilidad al interior de las organizaciones. En algunas ocasiones, los asistentes creen que no se puede mejorar un sistema educativo con muchas deficiencias, con la simple asistencia a un curso de capacitación, llegando a abandonarlo.
7. Poca investigación pedagógica. Las instituciones de enseñanza, específicamente las superiores, parecen dejar de lado la función de enseñar los conocimientos que las diferentes ciencias aportan, dando mayor importancia a la investigación científica y a la producción de conocimientos disciplinares.
8. Experiencia docente. Los docentes han adquirido un grado de experiencia que se debe tomar en cuenta, tanto para la impartición de conocimientos, como para modificaciones curriculares. Es fundamental que todo cambio se apoye en las ideas expresadas por los docentes y no solo en las propuestas de expertos que ejecutan su trabajo fuera de las instituciones.

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

Analizar la práctica pedagógica es un trabajo complejo y sumamente interesante que requiere de un gran cúmulo de conocimientos y una aplicación amplia de éstos en el desempeño profesional, así como de contar también con una experiencia extensa que permita llevar a cabo este ejercicio.

Para comenzar, es importante que en el caso de la formación de docentes en servicio y en ámbito de las instituciones superiores, un instructor cuente con una perspectiva clara de lo que representa este tipo educativo. Dentro de este campo, se forman competencias profesionales en las personas. Estas habilidades las deberán poner de manifiesto en el desempeño de su labor profesional, una vez egresadas de la institución que los formó como tales. En este caso, los docentes deben comprender muy bien qué es la formación basada en competencias.

Esta preparación está dirigida a desarrollar en los estudiantes, los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias, para que los egresados puedan insertarse de la mejor manera al mercado laboral y se desempeñen en forma eficiente en el mismo.

Las personas dedicadas a la formación de docentes de nivel superior deben tener claro que el departamento u oficina de vinculación de las instituciones superiores cuenta con información muy valiosa, de alta utilidad para preparar con exactitud, a los docentes que requieren afinar detalles en su trabajo en el salón de clases y en los laboratorios de práctica. De aquí que este es un factor a tomar en cuenta cuando se propone un curso o jornadas para la formación y apoyo de los docentes. Asimismo, cuando se cuenta con información del seguimiento de los egresados, puede pensar y estructurar mejor la información a impartir entre los participantes de los cursos correspondientes.

A partir de aquí, se tiene una idea muy clara del contexto en el que se van a desenvolver los futuros profesionales y se cumple con uno de los puntos medulares que se expresan en el perfil formativo del pedagogo, que implica, “contar con conocimientos y actitudes sustentadas en una ética, humanística, crítica y reflexiva de los procesos sociales” (UPN. 1990, Plan de Estudios, Licenciatura en Pedagogía, p. 5). que deberán enfrentar los asesores que capacitan docentes en servicio.

Esta formación involucra el conocimiento del contexto social en el que viven los estudiantes. Resulta medular que los docentes y el instructor tengan una idea clara de lo que el estudiantado hace en su vida diaria. Para tener un mejor acercamiento a la población estudiantil, se debe observar qué hacen, cómo se relacionan, cómo conviven, entre otras cosas. También es básico contar con la idea de que vivimos en la etapa histórica llamada posmodernidad.

Este concepto se entiende como la tendencia cultural actual en la que los valores y las formas de comportamiento son fuertemente criticadas, sobre todo por los jóvenes. En esta tendencia prevalece la idea de que todo se vale o es bien visto, sin límite alguno.

Recalcando lo anterior, un docente debe conocer cuáles son las publicaciones, los programas de televisión, las actitudes, los valores y todas aquellas cosas que hacen los jóvenes. Es solo de esta manera, como puede establecer de una forma más efectiva, estrategias académicas que funcionen adecuadamente a lo que se propone en los planes y programas de estudio de las diferentes asignaturas. De esta forma, se puede alcanzar con efectividad, el elemento asertivo, que es una cualidad que el docente puede desarrollar al conocer mejor a sus estudiantes.

Otro de los aspectos fundamentales que deben tener en cuenta los formadores de docentes, es sin duda la preparación que los capacitados han realizado a lo largo del tiempo. Dicha formación va desde haber cursado una carrera a nivel universitario, pasando en muchos casos por especialidades, maestrías y

doctorados. Para numerosos docentes de nivel superior, en la actualidad es un requisito necesario haber cursado una maestría, aunque no necesariamente trabajen como investigadores.

En varias ocasiones se ha trabajado con docentes que forman parte del SNI (Sistema Nacional de Investigadores). Esta parte resulta muy interesante, debido a que sus cuestionamientos pedagógicos van acompañados de un amplio desarrollo de conocimientos y, responder a ellos, en ocasiones no es sencillo, debido a que solicitan que el instructor cuente con amplios conocimientos del tema del curso, así como de haberlos aplicado en reiteradas ocasiones y comprobar la veracidad de los mismos. También sus aportaciones y enriquecimiento de los cursos, tienen un gran valor y ayudan al resto de los participantes y los motivan a seguir preparándose para desarrollar de manera más eficiente su trabajo. Asimismo, los invitan a cursar posgrados y especialidades.

Parte importante es, además de lo ya mencionado, tener apertura a las aportaciones de los docentes, puesto que tienen muchos y muy interesantes conocimientos de sus asignaturas y de las situaciones que viven al trabajar con los estudiantes. En reiteradas ocasiones mencionan cuáles han sido sus estrategias de manejo de la clase y pretenden contar con mejores apoyos que coadyuven a la mejora de su desempeño y rendimiento académico.

Para poder aportar elementos de desarrollo a su práctica, los docentes deben trabajar a partir de sus experiencias, pero no se trata solo de recrearlas, sino de analizarlas a fondo con la intención de establecer estrategias que les permitan mejorar su desempeño, puesto que, de solo quedarse con la acumulación de elementos del pasado, su trabajo deja de lado situaciones que favorecen un enriquecimiento de su actuación en el salón de clases. En este sentido, el asesor de docentes, debe sugerir a los participantes, que sus reflexiones se hagan de manera continua y permanente y, de esa manera cuenten con mejores recursos en su accionar.

En este sentido, de acuerdo con las ideas de John Dewey, es importante tener en cuenta dos elementos básicos: el pensamiento reflexivo y la indagación, dado que éstos, se relacionan estrechamente con algunas fases del pensamiento humano:

“la experiencia como como situación empírica real (ensayo y error); la disposición de datos mediante la revisión de experiencias pasadas, la observación de la cultura y de la comunicación; las ideas, como fase creadora, previsión de resultados posibles; la incompletud del pensamiento que brinda tentativas, sugerencias, indicaciones para tratar con circunstancias de experiencia (aplicación y comprobación para configurarles un significado y sentido de la realidad”. (Ramos, Serrano y Trujillo,2015, p. 216).

Otro requerimiento primordial en el asesor es el de contar con conocimientos del sistema educativo al cual se va a dirigir, debido a que se trata de organizaciones que trabajan en la formación de conocimientos en varias disciplinas del saber. De la misma forma, se hace necesario, contar con una perspectiva de los programas que se llevan a cabo en dichas instituciones, por ejemplo el PIFI (Programa Integral Fortalecimiento Institucional), el PROFOCIE (Programa de Fortalecimiento de la Calidad de las Instituciones Educativas), PFCE (Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa) entre otros, para conocer con precisión los requerimientos que las políticas públicas que el gobierno federal señala para el funcionamiento y gestión de las IES.

Lo anterior, converge con lo señalado en el Perfil de Egreso de la Licenciatura en Pedagogía, el cual indica que el profesional debe “tener disposición para el trabajo grupal e interdisciplinario a partir de problemas y requerimientos teóricos y prácticos del sistema educativo y campo laboral del pedagogo” (UPN. 1990 Plan de Estudios, Licenciatura en Pedagogía, p. 6). En este sentido, el profesional de la educación debe contar con un marco de conocimientos que le permita cubrir satisfactoriamente dicho requisito, debido a que su trabajo lo realiza generalmente de manera grupal.

Una de las principales razones que han motivado y son parte fundamental del quehacer del formador de los docentes, es la de contar con elementos teóricos y prácticos propios de la ciencia educativa. Durante los trabajos formativos en las IES mencionadas, muchos docentes expresan su necesidad de conocer y aplicar los elementos teóricos que la pedagogía encierra. En este sentido, los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera, por el autor del presente trabajo, adquieren una gran importancia, puesto que los docentes en formación, depositan su confianza en el instructor. Es por ello que se debe estar bien informado de los avances y desarrollos que se presentan en el quehacer educativo, para así poder aportar a los asistentes a los cursos, información y elementos que respondan a sus necesidades laborales.

También ha sido importante el haber formado parte del cuerpo docente de algunas instituciones, pues en ese sentido la experiencia adquirida ha permitido entender, con mayor exactitud las preocupaciones de los docentes y ofrecerles mejores respuestas a sus inquietudes. El compartir experiencias de trabajo hace que se puedan comunicar ideas y experiencias vividas.

Otra cuestión que se manifiesta de forma clara, es la cercanía que se ha podido tener con los capacitados, debido a que se habla entre colegas. Se ha podido comprobar que genera un clima de confianza y apertura, por la identificación que se siente al trabajar entre compañeros.

Un factor que se debe tener en cuenta, es que aquellas personas que se dediquen a la formación de los docentes en este nivel educativo, deberán estar en constante actualización; esto se menciona debido a que, en la actualidad, hay muchas publicaciones que hablan acerca de temas educativos, pero no todas responden con precisión a las problemáticas que se presentan para cada caso. Al parecer, todas las instituciones son iguales, pero no es así. Cada una de ellas tiene problemas muy específicos, aunque se trate de subsistemas iguales, como en el caso de los Institutos Tecnológicos, puesto que cada uno de ellos, aun impartiendo

las mismas carreras, se enfrentan a problemas específicos de la región geográfica en la que se encuentran ubicados. Asimismo, es importante recalcar que los problemas educativos son los mismos en todo el país; pero este fenómeno se presenta y se debe tener conocimiento de ello para comprender la realidad en la que se encuentra cada unidad educativa.

Para ser instructor de capacitación en este nivel educativo, es imperativo comprender el sentido que la educación de los adultos tiene. Su importancia radica, primero, en su estado psicológico, que es diferente al de los jóvenes o los niños, por un lado y, por otro, sus intereses particulares como personas.

Haciendo mención a este último punto, cabe resaltar que los docentes de las IES asisten a los cursos con el interés de mejorar su práctica como docentes y buscando ser mejores profesionales en este ámbito laboral, por lo que sus intereses se mueven en este sentido. Por tanto, tenemos que un instructor de docentes, de este nivel educativo, debe contemplar este aspecto.

Una situación que se presenta de manera reiterada durante las acciones formativas, se apoya firmemente en el deber ser del instructor. Para ejercer con claridad esta parte del trabajo educativo, se hace necesario fijar la atención en los deberes, las obligaciones y el ejercicio ético que como profesional de la enseñanza se deben cumplir cabalmente.

Como todo profesional, el instructor de capacitación enfrenta un gran cúmulo de circunstancias y problemas que deben sortearse desde una perspectiva profesional en el sentido amplio de este concepto. Dichas circunstancias se presentan de manera muy variada, de acuerdo con lo que las organizaciones viven en su diario acontecer. Para el desarrollo exitoso del trabajo, se plantea cubrir una serie de requisitos que a continuación se mencionan.

1. Tener una buena relación con la institución educativa en la cual se va a laborar. Esto es, desde el contacto inicial, contar con los conocimientos temáticos que se requieren.
2. Tener en cuenta el lugar donde se va a impartir un curso. Éste puede ser en cualquier parte del país y, por lo tanto, estar pendiente de las situaciones correspondientes. Implica tener presente traslados y elementos que conlleva el llegar al lugar correspondiente.
3. Elaborar cuidadosamente los materiales que se van a emplear para impartir un curso, esto desde la preparación del tema, la organización de la presentación electrónica y los recursos de este tipo, así como la preparación de los manuales de apoyo para el trabajo en el sitio correspondiente.
4. Preparar cuidadosamente los ejercicios y dinámicas grupales que se vayan a ejecutar durante el curso, principalmente que respondan a los requerimientos temáticos que se estén desarrollando. En este sentido, es fundamental observar a los participantes y sus estilos de aprendizaje, para poder realizar ejercicios de acuerdo con estas características.
5. Contar con una carta descriptiva del curso y observarla a cada momento, para cumplirla según lo estipulado con la institución.
6. Respetar los tiempos y los horarios establecidos para el trabajo. En ocasiones son los mismos participantes quienes rompen con las actividades, lo cual debe observarse para cubrir los tiempos satisfactoriamente.
7. Atender a todas las preguntas, dudas e inquietudes de los participantes. Estas pueden ir desde las más contextualizadas e informadas, hasta las más simples y sencilla. Lo importante es prestar atención a cada una de ellas y responder de acuerdo a lo solicitado.
8. Ser flexible a las circunstancias organizacionales, puesto que cada institución lleva un programa de actividades y estas pueden coincidir con los trabajos formativos. En este caso, solicitan al instructor que se adecue a los tiempos de dichas actividades escolares.
9. Ser asertivo con todos los participantes, es decir, tratar de entender la situación de cada uno de ellos y procurar tener afinidad con ello. También de

tratarlos como profesionales de la enseñanza, aunque aún se encuentren en el desarrollo de este proceso. Si se hace de esta forma, se obtienen buenos resultados. No se trata solo de hacerles segunda o mentirles, sino de hacerlos sentir verdaderos profesionales y personas importantes para la institución y la sociedad.

10. Animarlos constantemente a que se profesionalicen y actúen de esta forma; a veces se encuentran algunos docentes con muy baja autoestima, por sentir que esta profesión no es tan importante como la carrera que estudiaron. Tratar de inocularles ánimo también ofrece buenos dividendos y una participación más activa en los cursos.
11. Mostrar experiencia en el manejo de cursos de capacitación. Los participantes suelen ser muy exigentes en ese sentido. Solicitan que los instructores tengan una trayectoria profesional amplia y probada. De esta manera otorgan un voto de confianza al trabajo que se realiza.

Para concluir, el resultado de estos puntos y de otros muchos más, representan el efecto de la experiencia al trabajar en las IES. Por tanto, se pone de manifiesto, la ética que el instructor debe observar a cada momento. De aquí se puede desprender que el desempeño profesional del pedagogo es un imperativo categórico.

CAPÍTULO 3. RESEÑA DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN CAPACITACIÓN.

1. Crónica de desempeño.

En este capítulo se hace una breve descripción de la práctica pedagógica en dos partes. La primera, antes de la actividad como capacitador; posteriormente como capacitador en las instituciones educativas y empresas privadas.

3.1 Práctica pedagógica inicial.

En los 30 años de práctica pedagógica las actividades desempeñadas han sido las siguientes:

1. Docente de secundaria en el Estado de México (2 años).
2. Docente de nivel secundaria y nivel medio superior en Baja California Norte (1 año).
3. Docente de nivel medio superior en el Estado de México (3 años).
4. Docente de nivel medio superior y superior en Querétaro (6 años).
5. Responsable de los programas de Seguimiento de Egresados, Seguimiento a la Práctica Docente y Autoevaluación Institucional como Jefe de Departamento en Querétaro (5 años).
6. Docente de nivel superior en Querétaro (2 años).
7. Instructor en curso Propedéutico y curso Pre Médico en varios ciclos escolares en Querétaro.

3.2 Capacitación en Instituciones Educativas.

A partir del año 2003 comienzan los trabajos de manera independiente como asesor y consultor, así como la impartición de capacitación a docentes de instituciones educativas en diversas temáticas. Algunos de los cursos impartidos son los siguientes:

1. Planeación estratégica.
2. Motivación académica.
3. Planeación y evaluación de la enseñanza.
4. Filosofía de la educación.

5. Tutorías.
6. Microenseñanza.
7. Construcción de reactivos para la evaluación.
8. Aprender a aprender.
9. Asertividad y escucha activa en el ámbito académico.
10. Manejo efectivo de grupos.
11. Formación Basada en Competencias.

Los cursos de capacitación aquí mencionados se elaboran y se adaptan de acuerdo con las necesidades de cada institución y en relación a la información que estas mismas proporcionan, a partir de una detección de necesidades realizada al interior de cada una de ellas, por su propio personal.

Estas acciones se llevaron a cabo principalmente en instituciones de enseñanza media superior como son: Colegio de Bachilleres del Estado de Querétaro (COBAQ), Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicio (CETIS 105 Ignacio Pérez), Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS 118 Corregidora y 145 San Juan del Río), Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Querétaro (CECyTEQ Plantel Querétaro) de esta entidad, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP San José Iturbide Guanajuato), Instituto Estatal de Capacitación (IECA San Luis de la Paz Guanajuato), así como en algunas instituciones privadas de este Estado.

Por otro lado, se impartieron una serie de cursos como son:

1. Formación basada en competencias en la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Querétaro.
2. Programación de actividades docentes a los médicos en servicio del ISSSTE del Estado de Querétaro.
3. Praxología y Educación en Valores, Aprender a Aprender y Asertividad y Escucha Activa en Ámbito Académico en la Universidad Tecnológica de Querétaro.

Dichos trabajos se realizaron entre el lapso comprendido del año 2003 hasta 2008.

A partir del año 2009 hasta el 2016, se comienza a impartir cursos de capacitación en los Institutos Tecnológicos en diversos estados del país. A continuación, se presenta un listado de ellos.

1. Formación Basada en Competencias en el Instituto Tecnológico Superior Progreso de Yucatán.
2. Tutorías en Educación Superior en el Instituto Tecnológico de Jiquilpan, Michoacán.
3. Tutorías en Educación Superior en el Instituto Tecnológico de Colima.
4. Implementación Didáctica Basada en Competencias en el Instituto Tecnológico de Acapulco, Guerrero.
5. Pensamiento Complejo y Desarrollo de Competencias en el Instituto Tecnológico Superior de Tepeaca, Puebla.
6. Logística en el Instituto Tecnológico Superior de Lagos de Moreno, Jalisco.

3.3 Capacitación en empresas privadas.

1. Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS 145 San Juan del Río) curso Las 5 S's al personal administrativo.
2. Envasadora Aguida S.A. de C.V. curso Equipos de Trabajo al personal operativo.
3. Century 21 curso Equipos de trabajo.
4. Hitachi curso Actitud Adecuada de Servicio al personal de comedor.
5. Galvanizadora 2000 curso Equipos de Trabajo al personal operativo.
6. TRW curso Actitud Adecuada de Servicio al personal del comedor.
7. Robin Mexicana curso Confianza en la Empresa al personal operativo.
8. Menuzzi Alquileres y Eventos curso Equipos de Trabajo al personal operativo.

Actividades adicionales.

1. Asesoría en ISO 9000 a la empresa ALO Systems.
2. Asesoría para la Homologación de Planes y Programas de Estudio Nacionales a la Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad Autónoma de Querétaro.
3. Capacitación y asesoría en Planeación al Colegio Amsterdam.
4. Participación en los cursos Propedéutico y Premédico en la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Querétaro.
5. Asesoría para la consolidación del Programa Institucional de Tutorías en la Universidad Autónoma de Querétaro. Realización de foros y capacitación.
6. Elaboración de tutoriales de matemáticas para apoyo a las escuelas primarias en la empresa Educare.
7. Asesoría a creación de escuelas primarias en la ciudad de Querétaro.
8. Elaboración de videos institucionales.
9. Asesoría a docentes de diversos niveles en temáticas variadas.

En las siguientes páginas, se presentan una serie de fotografías que son una evidencia del trabajo realizado. Cabe hacer mención que, en las empresas privadas, no se permite tomar fotografías, por lo cual no se anexan imágenes ilustrativas.

Imágenes de cursos de capacitación impartidos.

Curso Implementación Didáctica Basada en Competencias en el Instituto Tecnológico de Acapulco, Guerrero.



Curso Formación Basada en Competencias en el Instituto Tecnológico Superior
Progreso de Yucatán.



Curso Logística en el Instituto Tecnológico de Lagos de Moreno, Jalisco.



3. 4 Descripción de los capacitados.

En este apartado se proporciona una semblanza general de la población escolar capacitada durante estas etapas.

La principal característica de estos docentes radica en su formación. Principalmente encontramos que casi toda esta población no se ha formado para impartir cursos escolares. Durante la impartición de los cursos de capacitación, mencionan reiteradamente su poca formación pedagógica y su necesidad de conocer más acerca de esta temática. La gran mayoría coincide en que sus alcances son limitados y necesitan de una formación que coadyuve a elevar el nivel de su trabajo en los salones de clase.

Por otro lado, se muestran altamente interesados en alcanzar un nivel profesional en su forma y estilo de impartir sus cursos, por lo que expresan un marcado interés para que esto se realice y mejoren y sea cada vez más competitiva su labor cotidiana.

Es importante mencionar que las instituciones educativas realizan continuamente Diagnósticos de Necesidades de Capacitación. De ahí se desprenden los temas básicos para ser considerados en los procesos formativos destinados a los docentes.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

Un reporte de DNC debe expresar en qué, a quién o a quiénes, cuánto y cuándo capacitar.

¿Cuándo hacer un DNC?

La atención hacia un DNC puede derivar de:

1. Problemas en la organización.
2. Cambios culturales, en políticas, métodos o técnicas.
3. Baja o Alta de personal.
4. Cambios de función o de puesto.
5. A solicitud del personal.

A su vez, las circunstancias que imponen un DNC, pueden ser:

1. Pasadas: experiencias que han demostrado ser problemáticas y que hacen evidente el desarrollo del proceso de capacitación.
2. Presentes: las que se reflejan en el momento en que se efectúa el DNC.
3. Futuras: prevención que la organización identifica dentro de los procesos de formación y que implica cambios a corto, mediano y largo plazo.

Algunas de las dificultades que he podido detectar y que pueden ser aliviadas con cursos específicos son las siguientes:

Detecciones de necesidades de capacitación que sean más específicas, en virtud de que los temas en ocasiones son muy generales. Por este factor, es importante que lo realicen organismos especializados, los cuales pueden proporcionar información exacta acerca de los temas a tratar en las capacitaciones.

Una vez que hayan concluido los procesos formativos, llevar a cabo mediciones del impacto de la capacitación.

Se ha podido detectar que, en la mayoría de las instituciones, se establecen y se llevan a cabo procesos de capacitación que se quedan sin llegar a conocer información precisa acerca de sus alcances y su efectividad. Por tanto, una adecuada medición del impacto puede ofrecer testimonios que clarifiquen dichos alcances y, a su vez, proporcionen una vista a necesidades que se hayan quedado sin atender o, en su caso, las acciones futuras ante los retos continuos que enfrentan las instituciones educativas.

3.5 Ejemplo de un curso de capacitación docente.

Uno de los cursos de capacitación mayormente solicitados es el Asertividad y Escucha Activa en el Ámbito Académico. A continuación, se describen las situaciones que mueven a las instituciones a solicitarlo, así como los elementos que lo integran.

Al interior de las instituciones educativas, se establecen una serie de relaciones muy variadas entre docentes y estudiantes. La mayor de las ocasiones el trato es difícil, ya que cada persona tiene una perspectiva muy particular del mundo y de las ideas.

Al establecer contacto con las instituciones, se plantea una actividad que coadyuve al mejoramiento de las relaciones entre personal académico y estudiantes, así como entre los propios docentes.

Con el presente curso se pretende lograr ese cambio y que las relaciones interpersonales entre los involucrados en el trabajo institucional, sea más ágil y que no represente un problema más, a los tantos que enfrenta un centro educativo.

Este curso tiene la finalidad de contribuir a la mejora del comportamiento de las personas y mayormente en el terreno educativo, pues ahí se establecen una serie de relaciones que pueden afectar de manera positiva o negativa a la adquisición de conocimientos, la formación de competencias y de profesionales que puedan manejar situaciones sociales propias del ámbito laboral futuro. El trabajo consta de diferentes aspectos, que se enlistan de la siguiente manera:

Nombre: Asertividad y escucha activa en el ámbito académico.

Objetivo general: proporcionar a los participantes una perspectiva que les permita reflexionar y resignificar la labor docente que desempeñan en la institución educativa, con la finalidad de acrecentar la eficiencia de la misma.

Como se indica, este curso va dirigido principalmente para que el cuerpo docente de las instituciones educativas de nivel superior reflexione autoevalúe su quehacer cotidiano, en virtud de que las revisiones que se hacen a la práctica docente, son

muy escasas, de ahí que los docentes al enfrentar una situación problemática, carecen de un análisis de sus propias acciones en el salón de clases. Por tal motivo, se pretende hacer una invitación a que estas revisiones se hagan de manera más constante y puedan encontrar respuestas a situaciones difíciles que se presentan en el aula.

Beneficios: manejar los elementos de asertividad en el salón de clases.

Uno de los principales beneficios que se pueden obtener de este curso, es el de contar con elementos emanados de los principios de asertividad; de esta forma, los docentes pueden mejorar su práctica al manejarla desde una perspectiva más llevadera, dados los conocimientos adquiridos y su aplicación en el trato diario con los estudiantes. Se sabe que el trabajo áulico es complejo y en ocasiones se torna pesado; con el conocimiento de estas ideas, se busca que haya una manera más ágil y llevadera de resolver las dificultades de trato que se tiene con los futuros profesionales.

Quién debe asistir: docentes de todas las asignaturas que deseen conocer elementos que les permitan eficientar su labor en el aula.

Como puede observarse, se hace una invitación a todos los docentes de la institución, dado que los temas revisados en este curso, se aplican a todas las asignaturas. También es importante recalcar que se hace necesario contar con diferentes elementos que permitan a los docentes abrirse a nuevas formas de tratamiento con los estudiantes, que sea diferentes a la clásica, donde el docente es el centro de trabajo y de desarrollo del conocimiento.

Contenidos temáticos:

Tema 1. Asertividad y sus diferentes concepciones.

En este tema se define la idea de asertividad y se analizan algunas definiciones aterrizando en la idea de que se trata de una habilidad social que permite expresar ideas, opiniones, posturas, intenciones, creencias y sentimientos con eficacia, comodidad y sin conflictos, para establecer relaciones positivas con los demás.

Esta actitud se debe desarrollar en los docentes de una manera importante, puesto que, de esta forma, se logra una postura de apertura ante las diferentes iniciativas e ideas que los estudiantes manejan en una situación de aprendizaje.

Se han encontrado docentes que no permiten escuchar puntos de vista distintos a los que ellos manejan; con el uso de estas ideas, se busca conseguir que haya una mayor libertad a la expresión de ideas y pensamientos.

Por otro lado, se da paso a la emotividad en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Este factor es fundamental en una relación con los estudiantes, ya que permite la expresión libre de las inquietudes que motivan el desarrollo de las ideas.

Se analizan también las características de las personas asertivas, así como los derechos a los que se puede acceder con el trabajo asertivo. Esto con la finalidad de ser claro a la hora de expresar puntos de vista en el manejo de los conceptos.

Para centrar el concepto básico de este curso, se realizan una serie de ejercicios, primeramente, que los participantes expresen su concepción personal de asertividad, luego, se compara con conceptos ya establecidos y se obtiene una idea generalizada. Por otro lado, se lleva a cabo una actividad, en la cual se evalúan las características de las personas asertivas y se plasma en un formato, cuales son aquellas que representan un área de oportunidad para el desarrollo personal. (Anexo 1).

También, se les proporciona un formato, en el cual se pide establezcan por lo menos tres compromisos de cambio positivo, que involucren el mejoramiento de las relaciones interpersonales de cada docente en el ámbito académico. (Anexo 2).

Otro apartado importante del tema lo conforman los derechos asertivos. Estos elementos requerimientos se enlistan a continuación:

Tengo derecho a:

- ▶ Ser mi propio juez y valorar mi conducta.
- ▶ Hacer cualquier cosa que yo quiera, sin lastimar a otro.
- ▶ Mostrar mi dignidad, aunque esto lastime a alguien.

- ▶ Pedirle cualquier cosa a cualquier persona, reconociendo que ella tiene derecho a decir que no.
- ▶ Decidir si me incumbe resolver problemas ajenos.
- ▶ Decir “no se” o a cambiar de parecer.
- ▶ Hacer valer o renunciar a mis derechos.
- ▶ Cometer errores y responsabilizarme de ellos.
- ▶ Discutir y aclarar mis derechos, si no están bien claros.

En el ámbito educativo, estos lineamientos cobran cada día una mayor importancia y ayudan a los docentes a analizar su trabajo desde otra perspectiva. Para este efecto, se presenta un formato, en el cual los maestros pueden hacer una revisión más clara y decidir cómo mejorar su práctica laboral y para tener un trato diferente con los estudiantes. Se lleva a cabo de la siguiente forma: (Anexos 3 y 4).

Otro ejercicio práctico consiste en determinar cuáles de estos derechos pueden ser explicitados en el salón de clases y cuáles podrían ser negociados según el contexto y la situación en que el profesor y el estudiante se encuentren, todo ello con su justificación correspondiente, para posteriormente comentarla con los colegas. Su formato es el siguiente (Anexo 5).

Finalmente, se propone que en actividad plenaria y tomando en cuenta elementos tales como modelo educativo institucional, modelo de calidad y sistema de tutorías, se establezca un concepto propio de asertividad y se definan las características del docente asertivo que se han de llevar a cabo dentro de este ámbito escolar.

Tema 2. Identificación de las conductas.

En este tema se analiza un factor fundamental de la actividad académica: la conducta humana.

Primeramente, se establece una idea general de este factor y se puntualiza en la identificación del tipo de personas, así como las diferentes manifestaciones que la conducta tiene en el salón de clases.

También se hace énfasis en que los tipos de conducta pueden presentarse tanto en los estudiantes como en los docentes, esto obedece a que ambos se encuentran en un contexto similar de interacción académica.

Una parte fundamental consiste en ejemplificar los modos en que se presentan las conductas, estas son no asertivas, agresivas y asertiva, destacando esta última, así como los componentes emocionales que las integran, para después pasar a un análisis más afondo de ellas.

Posteriormente se realiza una actividad práctica, en la cual se busca identificar el tipo de comportamientos y emociones característicos en el salón de clases, para posteriormente, reflexionar en el valor que tienen las emociones que surgen en el trabajo áulico, partiendo de la dinámica que cada docente imprime a su labor.

Otra actividad consiste en identificar a los estudiantes pasivos y algunas de las razones y emociones que les impiden realizar una participación ágil del proceso grupal y que afectan a su rendimiento académico.

Para realizar esta actividad, se pide a los participantes realicen el llenado del siguiente formato (Anexo 6).

Finalmente, se analizan las consecuencias de adoptar una conducta asertiva y se realiza una actividad que tiene como propósito revisar el impacto que tienen en docentes y estudiantes.

Tema 3. Fases de desarrollo de conductas asertivas.

En esta etapa del curso se analizan las cuatro fases principales de la conducta asertiva, a saber:

1. Proyectar.
2. Analizar.
3. Ver.
4. Hablar.

Dentro de ellas se hace mención de situaciones conflictivas del pasado, en las cuales no se pudo manifestar una conducta asertiva, así como los motivos que las propiciaron. Para ello, se pide a los participantes que expongan algunas de sus conductas demostradas y se da paso a un análisis crítico, que permita esclarecer las situaciones y planificar, hacia un futuro, la forma de alcanzar el mejoramiento de las conductas y consecuentemente de las relaciones con los demás.

Este tema genera muchas discusiones, dado que los participantes afirman que muchas de sus conductas no asertivas derivan de la interacción con los estudiantes. Afirman que ellos muestran rebeldía y, por tanto, los docentes pierden la paciencia y responden agresivamente a ellos.

Con la exploración, se llega a la conclusión de que es fundamental que ellos conserven la calma y sean gestores de mejores respuestas estudiantiles.

Para poder lograrlo, se plantea que revisen los escenarios en que las conductas se manifiestan, los personajes involucrados y las situaciones de esta escena en las que surgen las conductas, llegando a la conclusión que se dan situaciones que se pueden manejar mejor y no ameritan tanto desgaste para resolverlas.

Posteriormente, se les pide que también ellos, identifiquen por lo menos dos conductas molestas que sean factibles de ser cambiadas, a través de un programa de desarrollo personal.

Tema 4. La autoestima.

Este tema inicia con una definición de autoestima y de su importancia en el trabajo del salón de clases. Se parte de la importancia que representa el hacer un buen estímulo del autoconcepto que tienen los estudiantes de sí mismos al compararse con personas que les son significativas y también de la influencia que el docente tiene en ellos en cuanto a estimular su buen desempeño y sus logros en el transcurso de su estancia en la institución educativa.

Otra parte básica implica la forma en que el docente se ve a sí mismo. Este es el punto medular, en virtud de que el profesor es un ser que tiene una gran proyección

en los estudiantes y, si no cuenta con un buen concepto de sí mismo, difícilmente puede lograr impactar favorablemente en los estudiantes.

Para establecer una idea concreta al respecto, se sugieren dos actividades prácticas, la primera que consiste en dar una opinión personal acerca de la importancia de la autoestima y el impacto que esta tiene para el desarrollo del aprendizaje y otra, que conlleva analizar el comportamiento personal de cada docente y determinar cuáles son las áreas de oportunidad en las que se puede trabajar para lograr una mejora y una buena influencia en los grupos escolares.

Por otro lado, se analizan las barreras que afectan el trabajo asertivo, en este orden de ideas son dos, la autoimagen negativa que algunos docentes tiene de sí mismos y también el miedo que representa enfrentar situaciones conflictivas en el trabajo diario. En este caso, es vital analizar contextos pasados en los que dan situaciones de fracaso y la manera en cómo se ha reaccionado ante ellos. Se solicita a los participantes que sean honestos en esta autopercepción y revisen cuáles han sido sus conductas y sus respectivas manifestaciones. También se les pide que hagan un balance de cuáles han sido los sentimientos emanados de esos momentos, para poderlos tener en cuenta y combatirlos.

A fin poder salir adelante de situaciones difíciles, se les plantea que busquen elementos que favorezcan la relajación como proceso progresivo para atenuar sus problemas, destacando el ejercicio físico y la cuantificación de situaciones estresantes y molestas que afectan su desempeño.

También se sugieren una serie de recomendaciones que coadyuven a lograr un mejor estado de tranquilidad, destacando el cuidado personal y cambios de ambiente cuando sean necesarios.

Un factor que se recomienda de manera reiterada a los docentes, es el de estar preparado para enfrentar situaciones estresantes en el salón de clases. Para poder salir delante de circunstancias difíciles, se plantea que eviten comentarios negativos y también que eviten, en la medida de sus posibilidades, estar preocupados. Los

docentes plantean que, en este momento, se encuentran altamente saturados con el trabajo áulico y los requerimientos administrativos que implican su labor.

Finalmente, se les invita a pensar en si han podido sacar adelante su trabajo a través de los años escolares, pueden establecer algunas estrategias y compartirlas con los colegas. La intención es reforzar lo positivo y dejar de pensar en problemas pasados que siguen pesando en ellos.

La actividad del curso que permite fortificar este análisis, consiste en identificar en valor del rol del docente en la configuración del autoconcepto del estudiante. Aquí se vislumbra la visión que cada una de las partes tiene de sí misma.

Tema 5. La comunicación.

Un factor preponderante del hecho educativo es la comunicación. A lo largo de este tema se destaca su importancia y algunas de sus características principales. A continuación, se mencionan los elementos de la comunicación asertiva.

En primera instancia se hace referencia a los elementos visuales que se manifiestan en la acción formativa por su alto impacto en la acción formativa. Estos se dividen en cuatro, a saber: contacto visual, proxémica, expresión facial y gestos y finalmente la postura y movimiento corporal. Conjuntamente se pone de relieve los sentimientos que estos elementos denotan en las personas y, a su vez, cómo operan en la interacción de las personas. Para abundar en la información se hace mención de los principales ejemplos de contacto visual no asertivo.

Por otro lado, se hace énfasis en la importancia del buen uso de los elementos vocales dentro de un proceso de comunicación. Para ello se recalca el papel que el volumen, la entonación, la velocidad y el énfasis, juegan en una acción comunicativa; también se insiste en acciones que lleven a su mejora en caso de ser necesario.

Para cerrar el tema, se solicita a los participantes, en actividad plenaria, identificar las áreas efectivas y las áreas de oportunidad a través de ejemplos dramatizados

que ilustren con precisión las ideas comentadas. También se solicita que llenen el formato que se presenta a continuación (Anexo 7).

Tema 6. Escucha efectiva.

Para comenzar con este tema, se sugiere a los participantes llenar un cuestionario que permita vislumbrar situaciones personales a la hora de escuchar. A continuación, se presenta el instrumento propuesto para este fin (Anexo 8).

Una vez concluido el llenado del formato y tener una evaluación inicial, se da paso al análisis de los objetivos de la escucha activa que son: por placer, para entender, para evaluar y para recordar.

Posteriormente, se lleva a cabo una actividad en la que se pide a los participantes determinar cuáles son los más importantes para el cumplimiento del objetivo de su clase y establece por lo menos dos estrategias para estimular el desarrollo de esta habilidad en tus estudiantes.

Posteriormente, se revisan los elementos de la escucha para ser empáticos, en la que resalta su empleo para identificarse con otros, entender sus perspectivas y contemplar los elementos verbales y no verbales que se utilizan en una situación comunicativa. Para conocer el nivel de empatía con los demás se utiliza el siguiente instrumento (Anexo 9).

Asimismo, se hace un análisis del apartado “Las diez llaves de la escucha activa”. A continuación, se mencionan.

1. Escucha ideas y no te pierdas en los detalles circunstanciales.
2. Concéntrate en el contenido del mensaje, no en el estilo de comunicación del interlocutor.
3. Escucha con optimismo.
4. No brinques a conclusiones.
5. Concéntrate.
6. El pensamiento rompe la barrera del sonido, el pensamiento es más rápido que las palabras.

7. Escucha activamente analizando y evaluando la información y retroalimentación no verbal al interlocutor.
8. Mantén tu mente abierta y evita los prejuicios.
9. Ejercita tu mente.
10. Toma notas y verifica.

Posteriormente, se realiza un ejercicio en el cual se pide a los docentes que determine cuáles son sus áreas efectivas como profesor y cuáles son tus áreas de oportunidad. Se da la indicación de pedir a algunos de sus estudiantes que hagan lo mismo y determinen en conjunto cómo mejorar la capacidad de ser escuchas activos y ser empáticos y con ello, hacer más efectivos los objetivos del curso.

Cabe hacer mención de que la escucha activa se debe dar en ambas partes, docentes y estudiantes, pues con esto se pueden lograr mejores relaciones al interior de una clase.

Es fundamental tomar nota de los resultados, dado que en cada grupo varían las situaciones y no se puede contar con una sola apreciación grupal.

Tema 7. Negociación para cambios efectivos.

La importancia de este tema se centra en que es la última fase del desarrollo de la habilidad asertiva, donde se suman aspectos que permitirán expresar lo que deseamos de manera oportuna, en el momento adecuado, en el lugar adecuado y con la persona adecuada. De ahí que la conducta asertiva es un factor fundamental en la labor áulica.

Para el desarrollo de este tema, se analizan las cuatro fases de la conducta que son fundamentales para la negociación con vista a cambios efectivos y constantes.

Estas etapas son:

1. Proyectar. Implica recordar y proyectar las situaciones conflictivas pasadas en las cuales no se pudo ser asertivo.
2. Analizar. Para esta fase se realiza un análisis del grado de amenaza e incomodidad de cada una de las situaciones conflictivas vividas.
3. Ver. Se realiza un análisis del comportamiento en forma crítica para visualizar que emociones, frases negativas y demás cuestiones que mantienen no asertividad.
4. Hablar. En esta fase se pretende ser asertivo primeramente estando preparado para la interacción con otras personas y proponer soluciones a conflictos y, de ser necesario, negociar un pacto de cambio para con los otros.

La intención principal es describir escenas de conflicto y la manera en que se puede establecer, a través de la negociación, la conciliación de interés en aras de beneficiar el trabajo de docentes y estudiantes en el salón de clases.

Una actividad preponderante de este tema consiste en entender qué es la negociación; en este sentido, se pide a los participantes aporten sus definiciones propias para retroalimentar el tema a tratar.

A continuación, se dan una serie de definiciones emanadas de algunos autores y que pueden ser de utilidad para centrar el tema y más adelante se mencionan las características generales de la negociación, para pasar a otra actividad en la que se redefine el término inicial de negociación.

Una vez concluida esta actividad, se analiza a fondo la importancia de la relación docente-estudiante haciendo especial énfasis que la base de todo es el respeto mutuo y la confianza para poder expresar cómodamente las ideas y las opiniones personales.

También se menciona reiteradamente que para que esto suceda, es conveniente orientar a maestros, estudiantes y a las instituciones educativas, para que adquieran o desarrollen características y conductas asertivas.

Finalmente, se revisan los diez principios de asertividad, estos son:

1. Es un modelo de conducta que nos permite una relación más humana, satisfactoria, productiva y feliz.
2. La conducta asertiva puede aprenderse siempre y mejorarse como requisito del crecimiento personal.
3. Da la oportunidad de cambiar conductas insanas y frustrantes por sanas y efectivas.
4. Promueven y enfatizan sentimientos de respeto, valoración y justicia.
5. Las conductas tímidas, devaluadas e inhibidas siempre dejan insatisfechas las interacciones humanas.
6. Los comportamientos hostiles dejan heridas, temores y cuentas pendientes.
7. Deben expresarse nuestros sentimientos de manera adecuada, sana y justa.
8. Superar la personalidad temerosa e insegura.
9. Ser más responsable y bondadoso.
10. Los comportamientos asertivos siempre disminuyen o eliminan los niveles de estrés o frustración.

Con esto se da por terminado el curso y se sugiere a los docentes, que traten de aplicar todos estos principios a su actividad cotidiana.

3.6 Analizando mi propia práctica profesional.

Para hacer una revisión de mi trabajo como profesional del campo de la pedagogía, señalo a continuación tres aspectos fundamentales: recuperación de mi propia experiencia, mis ideas acerca de mi trabajo y finalmente mis conclusiones.

En tanto recuperación de mi propia experiencia, comento que desde que inicié a laborar en el medio docente, es decir, aun cursando los últimos semestres de la licenciatura, he podido trabajar atinadamente con los grupos de estudiantes que me

fueron asignados, debido a que la manera en que trabajé con mis maestros universitarios, observando y poniendo en práctica su metodología, me permitió desempeñar adecuadamente en mi labor y a su vez, implementar mis propios métodos para dar clase, manejar adecuadamente los grupos de estudiantes y cumplir con los planes y programas de estudios de las asignaturas a mi cargo.

Cabe mencionar que comencé mi labor, instruyendo estudiantes de secundaria en instituciones particulares, impartiendo las asignaturas de Historia de México y Civismo; posteriormente con grupos de educación media superior, tanto en instituciones privadas (Centro de Estudios Lomas, Colegio Salesiano) en asignaturas tales como Comunicación, Filosofía, Historia de la Filosofía, Lógica, Introducción a las Ciencias Sociales, como públicas (CONALEP y COBAQ) en Seminario de Investigación, Literatura, Ciencias Sociales para, finalmente trabajar con asignaturas de nivel superior en la Escuela Normal Queretana con Teoría del Conocimiento y Filosofía de la Educación, así como en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) impartiendo Didáctica y Expresión Oral y Escrita en la Escuela de Biología de la Facultad de Ciencias Naturales. También tuve la oportunidad de trabajar en los cursos Propedéutico y Premédico de la Facultad de Medicina de la Universidad antes mencionada.

Por su parte, en mis primeras incursiones ante grupos estudiantiles, enfrenté los problemas propios de la docencia y en algunos casos mostré falta de pericia y madurez para resolverlos. Estas situaciones obligaron a que mejorara mi práctica como tal y buscara las alternativas para resolverlas de la mejor manera posible.

De esta forma, he podido observar que me he transformado en un mejor docente y que puedo ejercer este papel con mucho ánimo y dedicación, por tanto, me siento con el talante para seguir trabajando en esta rama del quehacer formativo.

Por otro lado, al participar en el desarrollo de programas institucionales, mi práctica profesional ha pasado por varias instancias. Primeramente, fui invitado a participar en la conformación del Departamento de Calidad del Colegio de Bachilleres del Estado de Querétaro (COBAQ), como Jefe de Departamento, dentro del cual se me asignó la tarea de desarrollar los proyectos de Seguimiento de Egresados y de Seguimiento a la Práctica Docente de la institución o evaluación del desempeño de los maestros de grupo. Dichos proyectos en la actualidad son programas que se llevan a cabo formalmente y forman parte del Programa Operativo Anual (POA) de esta organización.

Una mención muy especial de mi desempeño laboral, fue el haber participado y obtenido el Premio Estatal de Calidad en el año de 1999 como integrante del Colegio de Bachilleres del Estado de Querétaro, en la categoría de empresa de gran tamaño. Este triunfo se logró por el manejo del indicador del programa de Seguimiento de Egresados, el cuál implicó un trabajo y esfuerzo muy amplios para poder conseguir este galardón, compitiendo con empresas y organizaciones muy fuertes en esta entidad.

También realicé labores conjuntas con personal de Colegios de Bachilleres de los Estados de Sonora y Veracruz, avalados por la Dirección General del Bachillerato (DGB), para la implementación del programa de Autoevaluación Institucional, con la finalidad de realizar mejoras a los planteles de este subsistema de enseñanza, analizando aspectos que competen al área de administración de centros escolares.

Posteriormente, me fue asignada la tarea de desarrollar el Modelo Educativo de la institución. Este paradigma se encaminó al manejo de un formato mayormente práctico y aplicable a las circunstancias del estudiantado, muy parecido al sistema de competencias que actualmente rige en casi todas las escuelas del país, del nivel que sea. Para llevar a cabo esta empresa, conté con el apoyo del Director General de esta casa de estudios y trabajé en la conformación de dicho elemento durante un lapso de un año aproximadamente.

En el caso de mi desempeño como asesor de docentes, mi labor ha sido impartir cursos de capacitación tales como Asertividad y Escucha Activa en Ámbito Académico, Formación Basada en competencias (FBC), Pensamiento Complejo y Desarrollo de Competencias, Logística, Planeación Estratégica, Tutorías, entre otros, en instituciones de enseñanza media superior CETIS, CBTis, COBAQ, y superior UTEQ, UAQ, Tecnológicos Federales y descentralizados en diferentes estados del país (Colima, Yucatán, Michoacán, Jalisco, Guerrero, Puebla), obteniendo resultados satisfactorios por cubrir las necesidades de los participantes de los trabajos efectuados.

Se han implementado diversos diplomados para docentes de escuelas de nivel medio superior, que han solicitado este servicio, con la intención de actualizarse y reforzar su labor cotidiana al frente de los grupos estudiantiles.

Otra forma de desempeño que me han solicitado es la de asesor en trabajos tales como la Homologación Nacional del programa de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia, así como del Programa Institucional de Tutorías en la UAQ, realizando foros de discusión y capacitación al personal encargado de llevar a cabo estos esquemas.

Asimismo, he participado en la elaboración de Tutoriales de matemáticas para alumnos de escuelas primarias, así como en la impartición de temas a través del uso de las TICs en la modalidad de Scorm, conjuntamente con una empresa dedicada al desarrollo de materiales de apoyo para centros educativos.

Por el lado de asesor de trabajadores, mi trabajo ha sido bien calificado en las empresas que solicitaron cursos tales como Confianza en la Empresa, Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva, Psicología del Trabajo, entre otros.

También he tenido la oportunidad de trabajar en la elaboración de cursos de capacitación para empresas en la modalidad de e-learning, como desarrollador de contenidos.

En cuanto a mis ideas acerca de la preparación recibida, en primera instancia he podido vislumbrar que la formación en la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional, ha servido para poder desempeñarme eficientemente en las instituciones en las que he laborado; me ha permitido contar con los elementos suficientes para afrontar situaciones específicas en el salón de clases como docente, como participante en programas institucionales y también como asesor de docentes y empleados de las organizaciones educativas y en empresas particulares que han solicitado mis servicios como capacitador. En este tenor, considero que los planes y programas de estudios de la licenciatura, estaban muy bien pensados, elaborados y ejecutados por mis maestros y su forma de trabajo y exigencia ante los conocimientos que impartían, favorecieron al desarrollo de mis habilidades de trabajo profesional.

Existen otros aspectos importantes a mencionar, en primer plano comento los claroscuros que enfrenta el profesional de la pedagogía. Algunos ejemplos se señalan a continuación. En ciertas instituciones se favorece el trabajo de los Psicólogos, preferentemente clínicos, para desarrollar elementos curriculares o evaluativos y, en este caso, dichos profesionales carecen de los elementos que el pedagogo conoce y maneja para la implementación de soluciones a este tipo de problemáticas.

En otro caso, se deben afrontar obstáculos de tipo administrativo (alta burocracia alrededor de los procesos de trabajo) y/o políticos (organizaciones sindicales y problemáticas internas) que entorpecen y que en algunas ocasiones obstaculizan el desarrollo de una labor completa del pedagogo. Asimismo, la aparición de despachos u oficinas de capacitación, que dicen conocer a fondo la manera de resolver los escenarios específicos del salón de clases con fórmulas poco convencionales, que solo agravan los problemas y suelen dejar a los docentes con sus mismas dudas e incertidumbres, por el desconocimiento del marco situacional que rodea la impartición de conocimientos a alumnos y estudiantes.

Puedo apuntar un sinnúmero de cuestiones a las que se debe hacer frente como profesional de la pedagogía. Lo fundamental ante estas situaciones, requiere tener un carácter muy específico, para poder lidiar con todas estas peripecias. En ocasiones algunos docentes me han externado su admiración por mi actitud y valor para presentarme ante los grupos de docentes y argumentan que ellos no serían capaces de pararse frente a otros colegas.

Un aspecto básico para el pedagogo se centra en la formación continua y permanente que debe ejercitar, una vez concluidos sus estudios en la universidad, ya que, de no seguir preparándose, puede ser rebasado fácilmente por la realidad, la cual presenta cambios continuos y rápidos que la vida de la actualidad presenta.

En mi caso, hago lo posible por asistir a cursos de capacitación, diplomados y congresos, para estar al tanto de las actualizaciones que van surgiendo de colegas y docentes en servicio.

3.7 Conclusiones.

Por último, presento algunas conclusiones a las que he podido llegar tras años de ejercer este siempre interesante trabajo.

1. El pedagogo, al ejercer el papel de docente no es un ser acabado. Debe procurar estar atento a la realidad que viven los estudiantes y adaptarse a ella, con el propósito de tener acercamiento y poder interactuar adecuadamente con ellos.
2. Debe estar en una actividad de preparación y mejora continua para atender a las complejas demandas sociales que la actualidad presenta.
3. Debe fortalecer sus competencias profesionales en todos sus ámbitos, como docente, como investigador o como capacitador.
4. Debe procurar el desarrollo de habilidades para el manejo de las Tecnologías de Informática y Comunicación (TICs).
5. Debe entender que el campo de trabajo puede ser tan amplio como quiera, puesto que cada vez surgen más oportunidades para el desarrollo de sus capacidades y habilidades ya sea en instituciones, como en empresas privadas.

Anexos.

Anexo 1. Características de las personas afectivas.

áreas efectivas	áreas en desarrollo	áreas de oportunidad

Anexo 2. Compromisos da cambio positivo.

Compromiso 1 _____
Compromiso 2. _____
Compromiso 3. _____

Anexo 3. Uso de los derechos asertivos.

	Ventajas para el profesor	Desventajas para el profesor
Hacer valer los derechos asertivos		
No hacer valer los derechos asertivos		

Anexo 4. Uso de los derechos asertivos.

Ventajas de incorporarlos al curso	Desventajas de incorporarlos al curso

Anexo 5. Derechos explícitos y derechos negociados.

Derechos a incorporar en el salón de clase:
Derechos a negociar:
Derechos a incorporar en el currículum:

Anexo 6. Identificación de estudiantes pasivos.

Nombre	Razones que afectan su desempeño

Anexo 7. Identificación de áreas de mejora.

área	
efectiva	de oportunidad

Anexo 8. Evaluación de comportamiento para escuchar.

Cuestionario para evaluación de tu comportamiento para escuchar	
El propósito de este cuestionario es ayudarte a evaluar tu habilidad para escuchar. Responde a cada enunciado indicando el grado de certeza de acuerdo a la forma en que escuchas según la siguiente escala de valores:	
<div style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Siempre falso (responde 1)</p> <p>Comúnmente falso (responde 2)</p> <p>Algunas veces falso, algunas veces verdadero (responde 3)</p> <p>Comúnmente verdadero (responde 4)</p> <p>Siempre verdadero (responde 5)</p> </div>	
Me es difícil separar las ideas importantes de las que no lo son cuando escucho a otros.	
Comparo la información nueva con la que ya conozco cuando escucho a otros.	
Tengo idea de lo que los demás van a decir cuando los escucho.	
Soy sensible a los sentimientos de las otras personas cuando los escucho.	
Pienso lo que voy a decir cuando escucho a los demás.	
Me enfoco en el proceso de comunicación que está ocurriendo entre la otra persona y yo cuando la escucho.	
No puedo esperar que los demás terminen de hablar para poder ocupar mi turno.	
Trato de entender los significados que han sido creados cuando me comunico con los demás.	
Me enfoco en determinar si los demás entienden lo que digo cuando ellos están hablando.	
Le pido a los demás que parafraseen lo que dijeron cuando no estoy seguro de lo que dicen.	
suma	
Para saber tu puntaje, suma los números que están a un lado de cada enunciado. El puntaje varía de 10 a 50. Entre más alto sea tu puntaje, mejor es tu comportamiento de escucha activa.	

Anexo 9. Evaluación de empatía.

Cuestionario para Evaluación de la Empatía	
El propósito de este cuestionario es ayudarte a evaluar tu habilidad para ser empático. Responde a cada enunciado indicando el grado en que sea verdadero con respecto a la forma en que típicamente te comunicas con los demás.	
<div style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Siempre falso (responde 1)</p> <p>Comúnmente falso (responde 2)</p> <p>Algunas veces falso, algunas veces verdadero (responde 3)</p> <p>Comúnmente verdadero (responde 4)</p> <p>Siempre verdadero (responde 5)</p> </div>	
Trato de entender las experiencias de los demás desde mis propias perspectivas.	
Sigo la regla de platino cuando me comunico con otras personas.	
Puedo “sintonizarme” en las emociones que los demás están experimentando cuando me estoy comunicando.	
Cuando trato de entender lo que los demás sienten, me imagino cómo me sentiría en su lugar.	
Soy capaz de decir lo que las otras personas sienten sin que me lo digan.	
Los demás experimentan sentimientos iguales a los míos en cualquier situación.	
Cuando las otras personas tienen problemas, puedo imaginarme cómo se sienten.	
Me es difícil comprender las emociones que experimentan los demás.	
Trato de ver a la gente como ella quiere que la vea.	
Nunca me entero de lo que los demás piensan cuando me estoy comunicando.	
suma	
Para saber tu puntaje suma los números que están a un lado de cada enunciado. El puntaje varía de 10 a 50. Entre más alto sea tu puntaje, mejor es tu capacidad para ser empático.	

Bibliografía.

Aguilar C. (1986). El trabajo de los maestros, una construcción cotidiana. Tesis para obtener el grado de maestro en Ciencias para la especialidad de Educación, México, DIE, CINVESTAV, IPN.

Debesse y Mialaret. (1980). La función docente. Oikos Tau, Barcelona.

Díaz, Q. V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. Venezuela, Laurus. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109906>

El aprendizaje en los adultos. <https://learninglegendario.com/aprendizaje-adultos/>

Ezpeleta, J. (1986). La escuela y los maestros : entre el supuesto y la deducción. México, Departamento de Investigaciones Educativas, CINVESTAV, Instituto Politécnico Nacional.

Fermoso, P. (2013). Teoría de la Educación. Trillas, México.

García, M. (2000). La preocupación del maestro: indicador de su proceso de formación profesional (historia de casos) Tesis de Maestría. UNAM, México.

Guevara, G. (2011). Clásicos del pensamiento pedagógico mexicano. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, SEP. México.

Hernández, P. (2001). *Diseñar y enseñar. Teoría y técnicas de la programación y del proyecto docente*, Madrid, Narcea.

Jackson, (1975). La vida en las aulas. Morova, Madrid.

Mercado R. (1991). Saberes docentes en el trabajo cotidiano de los maestros, En: revista Infancia y Aprendizaje. Madrid.

Paredes, D. (2015) "Pautas para la formación de maestros desde la perspectiva Deweyana" en: Ramos, Serrano y Trujillo (coordinadores). *Deliberar con John Dewey: ciencias sociales y educación*. México, UPN

Santillana, (2000). Diccionario de las ciencias de la educación. México.

- Schön, D. (1998) El profesional reflexivo. Barcelona, España, Paidós.
- Tardif, M. (2009). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Narcea, Madrid.
- Tlaseca, M (2001). El saber de los maestros en la formación docente. México, UPN.
- Tobón, T. Sergio (2006) Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca, Proyecto Mesesup. Colombia.
- UNAM. Programa de la asignatura Capacitación de Personal. Facultad de Contaduría y Administración. México.
- Universidad de Colima (2012). Programa Institucional de Formación Docente. Dirección General de Desarrollo del Personal Académico. México.
- Villareal, E. (1980). “La planeación académica integral; un proyecto para la elaboración de los nuevos planes y programas de estudio de la Facultad de Química”. *Cuadernos de planeación universitaria*. No. 9. México, UNAM.
- Yuren, M.T.(2005) “Ethos y autoformación en los dispositivos de formación de docentes” en Yuren, M.T.(2005) Ethos y autoformación del docente: análisis de dispositivos de formación de profesores. Barcelona, Ediciones Pomares.
- <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2002.pdf>.