



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"

LA CAPACITACION: UN ELEMENTO  
DETERMINANTE EN LAS GUARDERIAS  
DEL I.M.S.S.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PEDAGOGIA  
P R E S E N T A :  
CECILIA RIVERA MARTINEZ

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO 1993

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
MARCO TEORICO	
1.1 Educación permanente.....	4
1.1.1 Concepto.....	4
1.1.2 Objetivos.....	7
1.1.3 Educación de adultos.....	8
1.1.4 Causas.....	11
1.2 Educación no formal.....	14
1.2.1 Educación informal, formal y no formal.....	15
1.2.2 Fundamentos teóricos de la educación no formal.....	18
1.2.3 Capacitación y adiestramiento.....	21
1.2.4 Reglamentación jurídica de la capacitación.....	25
1.2.5 Taxonomía de los modelos de capacitación.....	28
CAPITULO II	
ASPECTOS GENERALES DE LAS GUARDERIAS DEL I. M. S. S.	
2.1 Marco histórico de referencia.....	31
2.2 Las guarderías en el Distrito Federal.....	37
2.2.1 Objetivos de la guardería.....	38
2.2.2 Organización y funcionamiento.....	39
2.3 Guardería II madres I. M. S. S. ....	39
CAPITULO III	
PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA GUARDERIA II	
3.1 Introducción.....	43
3.2 Justificación.....	45
3.3 Metodología.....	46
3.3.1 Análisis de la situación concreta.....	47
3.3.2 Determinación de contenidos.....	49
3.3.3 Selección de los problemas ejes.....	50
3.3.4 Formación del equipo de trabajo.....	51
3.3.5 Delimitación del plan de evaluación.....	52
3.3.6 Bibliografía.....	54
CONCLUSIONES.....	55
BIBLIOGRAFIA.....	57
ANEXOS.....	58

## INTRODUCCION

El hombre por naturaleza es un ser dinámico, que desde que nace hasta su muerte está en posibilidad de educarse, cualquiera que sea su edad, sexo, situación social, económica y profesional, no existen límites si no es en razón directa con los límites que cada uno se marca.

En este sentido se pretende que la capacitación que se brinda a oficiales de puericultura del I.M.S.S., sea continua y que se base en un programa de capacitación específico que cubra las necesidades y expectativas del trabajador, así como también los servicios que se prestán. Siendo que el trabajador no es únicamente actividad en la producción, sino un ser social que participa en todas las actividades de la vida en sociedad y ésta relación ejerce una influencia en el conocimiento humano.

Es por ello que en la presente investigación se establecieron conceptos, objetivos y causas de la educación permanente, de la educación no formal y de la capacitación en general, elementos que contribuyen a reflexionar sobre los alcances y perspectivas que tiene la teoría en el ámbito pedagógico y entender los elementos que son rescatables en el proceso de capacitación, desde una perspectiva de la didáctica crítica.

Este trabajo de investigación se dividió en tres capítulos; el primero conforma el marco teórico que lleva acabo una revisión histórica sobre la educación permanente, educación no formal y capacitación, elementos determinantes que permiten analizar a la capacitación como parte de una educación y no de manera aislada. En el segundo capítulo; se describieron los aspectos generales que conforman a las guarderías del I.M.S.S., con que objetivo fueron creadas así como con que elementos materiales y humanos cuenta y si la capacitación que se brinda se encuentra reglamentada, con la finalidad de que se conozca el objeto de estudio y los elementos que le conforman. Finalmente en el tercer y último capítulo con apoyo de entrevistas aplicadas a un 10% de la población elegidas como una muestra representativa de la realidad que permite el análisis de la situación concreta que se vive; con estos elementos se elaboró un programa de capacitación para oficiales de puericultura de la Guardería II Madres I.M.S.S. que satisfaga las necesidades detectadas.

Es importante señalar que para la delimitación y conformación del objeto de estudio ( capacitación) se fué construyendo poco a poco, como a continuación se explicará:

Como estudiante de la Licenciatura en pedagogía y de la materia llamada organismos nacionales e internacionales elaboré un proyecto de Tesis titulado "La capacitación y alienación en empresas privadas, tema que me interesa para un desarrollo profesional, sólo que éste proyecto se fundamentaba en un Marxismo mal entendido, por falta de conocimiento profundo sobre las empresas mencionadas.

Al egresar de la Licenciatura e ingresar al campo laboral, (Guardería II, I.M.S.S.) como oficial de puericultura, tuve la oportunidad de observar con detalle toda la problemática a la que se enfrenta diariamente el trabajador, llegando a considerar como pedagoga la elaboración de un programa de capacitación práctico basado en las necesidades reales tanto del trabajador como del infante; y fundamentado en la corriente de la didáctica crítica ya que ésta permite la reflexión del papel que desempeña el instructor y el trabajador en el proceso de enseñanza - aprendizaje, siendo que el conocimiento no sólo se crea entre las cuatro paredes de un aula, sino con la reflexión que realiza el hombre en cualquier lugar de su realidad social y laboral.

Todo éste proceso de investigación no fué fácil ya que sobre los temas mencionados existía muy poca información literaria y aún más la requerida en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Pese a éstos y demás inconvenientes y de los aportes que se dan en el presente trabajo de investigación hay algo que también puede ser rescatable; que al analizar nuestro entorno así como nuestra propia acción se puede crear un conocimiento que brinde solución a algunos problemas que afectan directa o indirectamente a nuestra personalidad.

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO

#### 1.1 EDUCACION PERMANENTE

1.1.1 CONCEPTO

1.1.2 OBJETIVOS

1.1.3 EDUCACION DE ADULTOS

1.1.4 CAUSAS

#### 1.2 EDUCACION NO FORMAL

1.2.1 EDUCACION FORMAL, INFORMAL Y NO FORMAL

1.2.2 FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA EDUCACION NO FORMAL

1.2.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.2.4 REGLAMENTACION JURIDICA DE LA CAPACITACION

1.2.5 TAXONOMIA DE LOS MODELOS DE CAPACITACION

## 1.1 EDUCACION PERMANENTE

El alto desarrollo tecnológico alcanzado en los diferentes campos del quehacer humano a sido una característica importante en la segunda mitad del siglo XX. Este desarrollo también se ha ido manifestando dentro del área de la pedagogía.

Los avances en ésta área han hecho posible emplear el campo de acción dentro de los servicios educativos, al poner en práctica los sistemas abiertos de educación, traspasando así los límites de la escuela y respondiendo a las exigencias de una educación permanente fuera del ámbito escolar.

### 1.1.1 CONCEPTO

La educación permanente surge como un concepto importante de las nuevas políticas educativas, aún que ésta concepto no es nuevo, ya que desde Platón se prevé en las leyes una educación en la que el hombre debe actuar a lo largo de su vida según su capacidad.

También en el período moderno y contemporáneo de la historia, J.A. Comenio (1592-1670) quién emplea los conceptos de educación continua, educación integral y educación completa para formar un hombre íntegro y universal.

Más actualmente en el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX con la revolución industrial en el contexto del liberalismo económico, surge una serie de corrientes de pensamiento que tiene relación con la formación profesional del hombre.

Mientras que en 1960, Joseph Barbag señala éste hecho al referirse a una " educación permanente, que se proseguiría durante toda la vida y permitiría a los hombres, a pesar de las dificultades y complejidad de la sociedad contemporánea, resolver más adecuadamente sus problemas personales y sociales, pero esa idea es poco conocida y más extraña todavía que alguien trate de aplicarlas"<sup>4</sup>.

Para Paul Legrand, la educación permanente pertenece al campo del "ser, busca la autoformación, el autodesarrollo y la autorealización de la persona como tal, esencialmente; en forma continua y

<sup>4</sup> CASTREJON, Diez y Angeles Gutierrez. Educación permanente. Ed. Edicol S. A. México 1980 pág. 11

permanente, para la cual es posible emplear todos los recursos en cualquier lugar en que hay que realizar un esfuerzo conciente, determinar una etapa intelectual o establecer una comunicación sensible y estética"<sup>2</sup>

El seminario nacional sobre Educación permanente, Buenos Aires 1970, menciona que "Esta educación sin límites cronológicos ni institucionales, es lo que se llama hoy educación permanente, la cual ha sido definida como el perfeccionamiento integral y sin solución de continuidad de la persona humana desde su nacimiento hasta su muerte"<sup>3</sup>

Por lo que atañe a Brertrand Schwatz, define la educación permanente "como la integración de los actos educativos en una verdadera continuidad en el tiempo y en el espacio, por el juego de un conjunto de medios (institucionales, materiales y humanos) que posibilitan ésta integración"<sup>4</sup>

Como se puede observar existe una gran variedad de definiciones acerca de los que es la educación permanente: M. Debesse y G. Mialaret menciona tres tendencias para obtener la terminología (la misma que engloba las anteriores definiciones).

a) En primer lugar, "la educación permanente se presenta como una noción totalizadora, que encierra progresivamente todo lo que en el espacio y en el tiempo participa directa o indirectamente en la formación del individuo en el cambio de las estructuras educativas"<sup>5</sup>

Es importante resaltar que la educación permanente se da en los individuos desde los momentos de su existencia hasta los últimos de la misma: con la educación sistemática que haya logrado obtener, la experiencia, la interacción con los demás y en conjunto todo su desarrollo ininterrumpido.

b) Bajo una forma profética, "La educación permanente es presentada a veces como una panacea o al menos como uno de los medios

<sup>2</sup> LEGRAND, Paul, Introducción a la educación permanente, Colección UNESCO, Programas y Métodos de enseñanza. TEIDE, Barcelona 1973, pág. 28

<sup>3</sup> CASTREJON, ANGELES, op cit pág. 17

<sup>4</sup> IBIDEM pág. 12

<sup>5</sup> M. Debesse y G. Mialaret . Formación continua y educación permanente. Ed. Nueva Imagen S.A. 1980. pág 32



privilegiados que permitiría resolver los grandes problemas de nuestro tiempo"<sup>6</sup>

De manera más modesta la educación permanente se le concidera como una nueva posibilidad que crea una nueva pedagogía que reconozca la experiencia existente.

c)Una tercera tendencia consiste en "multiplicar los términos, los neologismos y a complacerse a veces de la innovación verbal"<sup>7</sup>

Para algunos la educación permanente tiene muchas conceptualizaciones, algunos la definen como andragogía, formación continua, o como formación prolongada, o últimamente la describen como educación recurrente (volver al mismo sitio o a lo mismo), también se le denomina educación iterativa (repetir, o reiterar) a la que se realiza por períodos discontinuos, en distintos ciclos, de acuerdo con las necesidades o deseos de cada persona.

Estas tres tendencias para obtener la terminología han sido determinantes para comprender la perspectiva que cada uno de los anteriores autores, y el avance que hasta este momento a tenido el concepto de la educación permanente.

Sin embargo, en estos últimos años la idea de la educación permanente cuenta con un nuevo significado y es aceptado a un nivel conciente y conceptual, es decir, el nuevo concepto de la educación permanente se a ido transformando poco a poco en un importante principio pedagógico.

Esta evolución básicamente se a dado en tres etapas; la primera se le da una importancia a la educación de adultos por razones de orden social y tanto la escuela como la pedagogía tradicional no son funcionables a ésta educación y existe una diferenciación clara entre la educación de niños y la educación de adultos, pero sin que se de en lo más mínimo la idea de continuidad.

Segundo. Se toma conciencia de que existe continuidad en la educación de jóvenes y adultos aunque todavía no lleguen a un concepto claro de educación permanente ya que la escuela sigue preparando para la vida y la educación de adultos se convierte en complemento para esta preparación.

Tercero. Se da un concepto más significativo de educación

<sup>6</sup>IBIDEM pág.33

<sup>7</sup>IBIDEM pág. 34

permanente y por ende se da una verdadera continuidad en la educación, la cual debe extenderse durante toda la vida del ser humano, y el integrar todas las formas de acción educativa durante la vida del hombre, la educación permanente "ejercerá influencia determinante sobre las estructuras sociales"<sup>8</sup>

De ésta serie de conceptos sobre educación permanente, así como de los avances cronológicos por los que a pasado, es válido rescatar algunas características para elaborar un propio concepto: La educación permanente al no tener límites cronológicos ni institucionales, induce al individuo para que busque la autoformación, el autodesarrollo, pero no sólo mediante la educación misma, sino perfeccionando los conocimientos y la personalidad que vaya acorde con la exigencia de un específico contexto social.

#### 1.1.2 OBJETIVOS

Los objetivos de la educación permanente son:

- Capacitar al hombre para comprender y superar los problemas psicológicos, sociales y económicos, en un mundo que le exige permanente renovación.

- Capacitar al hombre para que elija libremente y con responsabilidad dentro de la sociedad.

- Crear en el hombre las aptitudes y la capacidad para el logro de su autoeducación continua para el propio desarrollo.

- Motiva a los hombres y mujeres, sin distinción para que reciban los beneficios de la educación continua escolar y extraescolar, de acuerdo con sus intereses y necesidades.

- La educación permanente es un proceso de aprendizaje del cual se deben conocer todas las necesidades de las fases de la vida y en el que la edad tiene significación.

- La educación permanente debe ser un sistema abierto que integre todas las acciones, con el fin de lograr conjuntos humanos en los que la participación y la autonomía sean las características principales. (B! Schwartz, por una educación permanente, París 1969).

La educación permanente es una política que hace del hombre la primera y más importante preocupación de la sociedad al mismo tiempo que el primero y más importante protagonista de los progresos de ésta

<sup>8</sup> IDEM

(E. Pisani, Plan National de Education Permanente, March 1988).

Estos objetivos de la educación permanente ejercerán su acción en el contexto social para adaptar al individuo a la sociedad, que como se menciona se encuentra en constante cambio debido a la evolución de la misma y lo adapta e integra através de los conocimientos, la praxis, los valores, y la vida diaria que permite al individuo ser responsable y tome conciencia de su lugar en la sociedad.

A este respecto Paulo Freire dice, " que todas las tareas de la educación sólo serán auténticamente humanistas en la medida en que procure la integración del individuo a su realidad nacional; en la medida en que le pierdan el miedo a la libertad, en la medida en que pueda haber en el educando un proceso de recreación, búsqueda, de independencia y a la vez de solidaridad"<sup>p</sup>

### 1.1.3. EDUCACION DE ADULTOS

La educación de los adultos no es la mera alfabetización de quienes por una causa u otra no pudieron asistir a la escuela cuando niños. También es una educación profesional para adultos, una educación fundamental, una educación de los trabajadores, una educación superior de los adultos, una educación humanística, una educación para el tiempo libre, o bien los programas para la tercera edad.

Esta educación de los adultos no debe considerarse "elitista" es decir, selectiva y que vaya únicamente a personas aisladas, ni como algo que únicamente vaya dirigido a un breve lapso al comienzo de la edad madura, sino como una necesidad permanente, general y que dure toda la vida.

Mientras que la educación permanente se le define como "el perfeccionamiento integral y sin solución de continuidad de la persona humana desde su nacimiento hasta la muerte. ( Seminario nacional sobre la educación permanente, Buenos Aires 1970 )"<sup>4</sup>

Existen diferencias conceptuales entre la educación de adultos y

<sup>p</sup> FREIRE PAULO. La importancia de leer y el proceso de liberación. Ed. Siglo XXI. 7a edición 1978 pág. 108.

<sup>4</sup> UNESCO La Escuela y la Educación permanente

la educación permanente, sin embargo debido a que la educación de adultos se encuentra inmersa en el amplio margen de la educación permanente en muchas ocasiones se manejan como sinónimos.

Otro de los aspectos por los que se les considera como sinónimos es por las aportaciones que la educación de adultos da a la educación permanente, como son:

- El aporte filosófico, referido al cimiento cultural del hombre.
- Aporte psicológico; permite considerar a la psicología de la personalidad como son, los rasgos de comportamiento, la problemática interna, etc.
- Aporte socioeconómico: En cuanto que procura la capacitación técnica del hombre.
- Aporte sociocultural: promueve una conciencia de vida mejor.
- Aporte legal: en cuanto asegura el individuo el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades educativas

Todas estas aportaciones han sido determinantes para entender el hecho de que la mayoría de los participantes son jóvenes o adultos que tienen un trabajo y desean capacitarse para ascender más rápido.

También por que la educación permanente es un proceso intelectual en el que los adultos adquieren los conocimientos y actitudes para participar en una sociedad.

Estos hechos afirman que las experiencias y los avances de la educación de adultos ha dado como consecuencia el reencuentro con la educación permanente, como lo reafirma en su declaración el doctor Adishesiah.

Esta relación se da por que el concepto de educación permanente no hubiera tenido el auge que tiene si la educación de adultos no se hubiera expandido en las últimas décadas en los países más desarrollados ( Canadá, Ex-Unión Soviética, Francia, Checoslovaquia) y aún los países menos desarrollados como las campañas de alfabetización y el desarrollo de la comunidad.

Esta educación de adultos tuvo la necesidad de enfrentarse a desarrollar una pedagogía, ya que a los adultos no se les podía enseñar como si fueran niños, éstos adultos eran carentes de conocimientos formales, sin embargo poseían una gran experiencia y cúmulo de responsabilidades en la vida, por lo que la metodología

formal no les era funcional y entonces se recurrió a la motivación y a relacionar los contenidos con los de la vida del individuo.

Estos avances quizás no han sido retomados adecuadamente ya que la política educativa actual pretende elevar la calidad de la educación normal, indígena, especial, pero primordialmente la básica, al promover los servicios educativos que faciliten a los educadores su formación y constante perfeccionamiento para fomentar permanentemente la investigación permitiendo la innovación educativa. Con el fin de que el maestro se convierta en protagonista de la transformación educativa de México. Es el maestro quién transmite los conocimientos, fomenta la curiosidad intelectual y debe ser ejemplo de superación personal.

Como se puede observar estas políticas actuales le dan una mayor importancia a la escolarización el consideraría como la única forma de educación, donde la escuela y el maestro son los únicos poseedores de la enseñanza.

Mientras que en los subsistemas para adultos continúan los mismos procedimientos metodológicos de escolarización en su forma más tradicional.

Esto nos habla de una crisis educativa ya que la escuela al ser monopolizadora de la enseñanza, no ha superado la problemática del fenómeno educativo al concretarse a la simple transmisión de conocimientos y no a la formación del hombre.

Dentro de la didáctica crítica los alumnos son sujetos de conocimiento y no simples consumidores de un saber estático

Por lo tanto el maestro y los alumnos tienen un papel que cumplir; ya que es necesario que ambos construyan un vínculo que es el de cooperación en la tarea común de construcción de conocimientos desde una perspectiva histórico-crítica.

Específicamente en América Latina estas reformas educativas pretenden que satisfagan las necesidades que surgirán a partir de los avances de la ciencia y la tecnología, éstos cambios revelan o manifiestan presiones demográficas y políticas, que exigen la preparación del hombre más allá de la escuela

#### 1.1.4. CAUSAS

Las principales causas de la educación permanente son:

- Los cambios tan vertiginosos que deben afrontar todas las personas desde que nacen hasta que mueren
- Estos cambio pueden ser sociales, económico, culturales, afectivos y sociales, los cuales necesitan la adquisición de su capacidades, conocimientos y actitudes que abligan a ser constante el aprendizaje y estar actualizados.

Esta necesidad de ir avanzando ala par con los cambio mismos que se dan en la sociedad, se han dado desde tiempos inmemorables y que continuan hoy, aunque el estudios de la educación permanente se haya iniciado unos cuantos años atrás. Pero si es un hecho que la educación permanente se haya producido en todas partes y de un mismo modo de vida.

Aún en la actualidad el hombre tiene una idea errónea de la educación permanente, al considerar que al cabo de unos años al salir de la escuela se le pone fin a la educación, encontrándose satisfecho por que al fin no volver a abrir ningún libro , es decir, ya no habrá más educación sólo que los libros no son la única educación, también es cualquier intercambio social, durante toda la vida. Dewey define que la educación " es un proceso de continua reconstrucción de la experiencia", un proceso es cambiante y no tiene fin.

Es cierto que las políticas educativas no se han abierto a los problemas de los individuos y de la clase de vida que llevan, tan sólo se han enfocado en la educación de los niños y adolescentes. Pero también es cierto que al darse un concepto más claro y preciso es por que ya se comienzan a dar cuenta de la necesidad de un aprendizaje iterativo en los aspectos generales de la vida. Al darse un progreso sin precedentes realizados con una nueva tecnología y conocimientos científicos.

Todos esos avances en la medicina, comunicaciones, agricultura, industria textil, etc, demandan que el individuo adquiera nuevos conocimientos y capacidades al igual que valores. Para lograr lo anterior la educación permnente tendrá la necesidad de nuevos soportes pedagógicos ya que ha sido un error el unilateralismo del sistema

actual que únicamente se basa en un solo método o una sola técnica para el proceso enseñanza-aprendizaje ignorando las nuevas aportaciones que puedan lograr unos mejores niveles de eficiencia.

Parte de ésta política general y de transformación sociopolítica son las reformas que pretenden crear condiciones afectivas de los individuos en el proceso de cambio. Por lo que es necesario, modificar contenidos, mejorar los métodos del proceso enseñanza-aprendizaje, a fin de crear en los educandos iniciativas para mejorar su papel activo en la comunidad. Al extenderse a todos los grupos se crea una concientización para que participen activamente en el proceso social. Por los que requiere soportes que hagan posible su apertura, esos soportes son; los diversos documentos escritos (folletos, libros, periódicos), así como los medios audiovisuales (televisión, videocassettes, microfilmes,) etc. Las técnicas psicosociales (dinámicas de grupo) y por último la cibernética.

Todos estos medios proporcionan el diálogo y de información a distancia. Siendo necesario se organice un tipo de servicio que ayude a seleccionar estos soportes pedagógicos, que favorezcan a la educación permanente a modificar los planes y programas para que vayan encausados a la interrelación y se usen toda la vida.

Para todos aquellos que demanden el servicio de la educación permanente serán educados para aprender e integrar los cambios en la sociedad." Por ésta razón los métodos incluyen los medios de auxilio:

- a) actualización de conocimientos
- b) el análisis y evaluación permanente de los programas y planes científicos y técnicos referentes a las artes
- c) el diseño y la producción de material didáctico y de promoción
- d) la ampliación de las ediciones de revistas, textos, guías de trabajo, etc.
- e) perfeccionamiento y capacitación ininterrumpidas del personal docente dentro de la metodología adecuada
- f) la utilización de la capacidad que posee el propio educando mediante su orientación en el proceso.
- g) la interacción de grupos
- h) la autoevaluación."<sup>11</sup>

<sup>11</sup>Op.cit CASTREJON JAIME pág 25-26

Sólo que en éstos últimos años la idea de la educación permanente reviste un nuevo significado, ya que desde una perspectiva personal y orientada por la corriente de la didáctica crítica; la educación permanente es un instrumento poderoso para continuar y acelerar el desarrollo multilateral ( económico, político y social ), así como un enlace en la participación crítica y creativa de los individuos, concientes de que su saber es relativo dentro de una sociedad constante en proceso de transformación. Es considerada como un continuo por que se pasa por todas sus formas que se encuentran interrelacionadas, sólo que por una necesidad conceptual a continuación se diferenciarán la educación formal, informal y la no formal siendo ésta última determinante para definir a la capacitación que es el objeto de estudio en ésta investigación.



## 1.2 EDUCACION NO FORMAL

" La educación no formal se refiere a los programas organizados, no escolares, que se proponen brindar experiencias específicas de aprendizajes a ciertos sectores de la población "<sup>12</sup>

Estos sectores específicos de población se refieren principalmente a los países llamados subdesarrollados y a jóvenes y adultos que socioeconómicamente se les denomina pobre incluyéndose (el desarrollo de la comunidad, la alfabetización y la educación) la capacitación y el adiestramiento, educación en el medio sociocultural, educación en el medio socioprofesional y educación post-secundaria.

Estos aspectos tienden a mejorar el poder de los participantes, mejorar sus condiciones de vida, ampliando sus conocimientos y habilidades, que a su vez modifique sus actitudes y valores respecto a su trabajo y la vida.

Esto es, que no sólo se da un cambio en la conducta del individuo sino también a su vez en el medio físico humano a lo que define LA BELLE como "el cambio social, como una modificación a largo plazo de la conducta del hombre y de la relación entre esa conducta y el medio humano físico. En segundo lugar como una modificación de las reglas y estructuras que permiten que se establezca esa nueva o diferente conducta y relación"<sup>13</sup>.

Para lograr que se de el cambio social a través de la educación no formal, ambas deben basarse en los principios de la teoría, las cuales son:

- que exista una relación entre los programas y los componentes del sistema global.
- comprensión de las necesidades de la población a la que va dirigida.

En América Latina la población es considerada como sinónimo de escolaridad que les brinda diplomas y comprobantes que certifiquen que han cumplido con las exigencias para ser considerado adulto y que se encuentre en posición de participar en el campo de trabajo y en la

<sup>12</sup> LA BELLE J. THOMAS. Educación no formal y cambio social en América Latina. Ed. Nueva Imagen S.A. México 1980 pág 19

<sup>13</sup> IBIDEM pág. 19

sociedad. En lugar de pensar que la educación es un proceso que dura toda la vida, el individuo enfrenta a la sociedad con sus experiencias autodirigidas y a su vez dirigidas por los demás.

#### 1.2.1 EDUCACION FORMAL E INFORMAL

Se considera a la educación como un continuo que va de la educación informal a la no formal y finalmente pasa a la no formal, para esto, claramente lo especifica PAARSTON ROLLAND de la siguiente manera":<sup>14</sup>

<sup>14</sup>IBIDEM Pág 20

la diferenciación entre la educación formal, no formal, e informal es :

Primeramente , la educación formal " es el sistema educativo institucionalizado cronológicamente graduado y gerarquizado que abarca desde la enseñanza primaria hasta la Universidad"<sup>15</sup>

En la educación formal, en base a las políticas educativas recientes, estructuraron y organizaron el sistema educativo para planear cada uno de los objetivos específicos dentro del Plan Nacional de Educación.

En la actualidad el sistema educativo en su modalidad formal; inicia con su nivel preescolar con una duración de dos años, posteriormente el nivel primaria con una duración de seis años precediéndole la educación media secundaria, siendo éste nivel concebido como la última oportunidad de adquirir conocimientos de manera sistemática. "Al establecerse en el acuerdo nacional como parte de la educación básica, estos ciclos son fundamentales en la instrucción y formación de los educandos, preparatorios para ascender a ciclos medios y superiores. En ellos se imparte el conjunto de conocimientos esenciales que todo ciudadano debe recibir"<sup>16</sup>

" En lo que se refiere al ciclo de secundaria ( al implementarse como obligatoria) apartir del próximo año escolar y comenzando con el primero de secundaria, se reimplantara en todas las escuelas del país el programa por asignaturas, sustituyendo el programa por áreas instituido hace dos décadas"<sup>17</sup>

Estos tres niveles se consideran como educación básica al haber logrado un carácter de obligatoriedad.

Posteriormente se da el nivel superior que recibe una serie de nombre ( preparatoria, Colegio de Ciencia y Humanidades, Vocacional, CETIS y STP) planes y modalidades muy variados con una duración de tres a cuatro años.

Se continua con el nivel licenciatura, cuyo principal objetivo es preparar al individuo para que desarrolle una actividad profesional en

<sup>15</sup> IBIDEM LA BELLE Pág 44

<sup>16</sup>ACUERDO NACIONAL PARA LA MODERNIZACION DE LA EDUCACION BASICA. SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. México 1992

<sup>17</sup>IBIDEM Pág.5

las diversas áreas de la ciencia , tecnología y las humanidades. Los planes de estudio en éste nivel tienen una duración de 4 a 6 años aunque en su mayoría son de 4 años. Y finalmente tenemos el nivel más elevado que ofrece el sistema educativo formal el cual es, la Maestría, Doctorados y especialidades, estos tienen una duración de 1 a. 4 años.

Aunque el sistema educativo formal se ha preocupado por crear centros de educación, existen actualmente un gran porcentaje de la población que no ha recibido por muchas causas (económicas, políticas, sociales, etc) educación formal la cual impide que ingrese al mercado de trabajo o que no pueda elevar su nivel de vida.

Con respecto a la educación informal ésta se considera " como el proceso que dura toda la vida por lo cual cada persona adquiere y acumula conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión através de las experiencias diarias y de contacto con su medio".<sup>18</sup>

Mientras que la educación no formal " es toda actividad educativa organizada y sistematizada realizada fuera de la estructura del sistema formal para impartir cierto tipo de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población, ya sea adultos o niños"<sup>19</sup>

La diferencia entre éstas dos alternativas radica en el deliberado énfasis de la instrucción y el programa que se encuentra en la no formal y no está en la informal. La educación no forma " consiste en las actividades educativas y de capacitación estructuradas y sistemáticas de corta duración relativa que ofrecen agencias que buscancambio de conducta concretas en poblaciones bastante diferenciada."<sup>2</sup>

Para Cole Brembeck la educación no formal " se refiere a la actividad de aprendizaje que se realiza fuera del sistema educativo formal organizado, para educar con vistas a ciertos fines específicos con el respaldo de una persona, grupo u organización identificable"<sup>21</sup>

<sup>18</sup>IBIDEM

<sup>19</sup>IBIDEM 44

<sup>2</sup>IBIDEM Pág 45

<sup>21</sup>IBIDEM Pág. 47

Esta modalidad educativa no formal ha sido vista, durante los último años como una alternativa de solución a los grandes problemas que enfrenta los sistemas educativos actuales.

Es una alternativa porque algunos consideran que la escuela es insuficiente, inadecuada e inclusive que va perdiendo terreno frente a el crecimiento de la población y que también la escuela pretende favorecer a la clase media y alta al combinar sus antecedentes socioculturales con las demandas de la escuela, logrando exitos escolares.

Esta modalidad no surge únicamente como una necesidad sólo de los sistemas educativos sino también de los sectores productivos para elevar los aspectos de calidad y cantidad involucrados con la producción.

La educación no formal en general está conformada por actividades educativas organizadas fuera del marco de trabajo establecido por la modalidad formal, la educación no formal va encaminada a impartir cierto tipo de aprendizaje, que son conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas que corresponden a las necesidades de ciertos grupos marginados social y culturalmente no importando la edad, éstas actitudes tienen como propósito mejorar la vida social y personal, así como sus capacidades ocupacionales.

Por lo que ésta educación no formal es de gran importancia ya que le da a el aprendizaje que se produce una utilidad inmediata y práctica.

#### 1.2.2 FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA EDUCACION NO FORMAL

La educación en todas sus modalidades no deben seguirse concibiendo como un hecho neutral, ya que se quiera o no es ideológico y por consiguiente puede sustentar un sistema establecido o reconstruir un mundo como se da en la educación no formal.

Esta reconstrucción a la que se hace referencia encuentra significado en el razonamiento del poder político social, en el mejoramiento de status al adquirir conocimiento y capacidades del individuo que se encuentra al margen, através de experiencias de aprendizaje con el fin de cambiar de actitud y valores respecto al trabajo y a la vida. Para lograr lo anterior se recurre a programas

bien organizados, que incluyen las actividades según THOMAS LA BELLE, de educación no formal mismas que se agrupan en cuatro diferentes visiones.

1.-"Iniciativas para lograr el compromiso social y la acción dentro de la comunidad y como transmisores de aptitudes técnico vocacional.

2.- Alfabetización y educación básica de adultos e inclusive programas de concientización y las radioescuelas.

3.-Extensión cultural y organizaciones comunales.

4.-Educación sanitaria.

5.-Desarrollo integrado"<sup>22</sup>

Por lo tanto se pretende que los empresarios tanto agrícola como industrial, brinden educación a sus trabajadores para que se encuentren actualizados en las nuevas técnicas y habilidades para elevar su productividad y elevar las condiciones de vida del trabajador.

Esta educación no formal con tantos programas, no solo pretende lograr un cambio de conducta de los individuos, sino, que también tomen en cuenta el sistema para lograr un balance, sobre la forma en que la conducta interacciona con él.

De tal forma que el cambio social implica dos modificaciones a la vez.

Esta educación no formal pretende o se basa en un modelo de cambio social es decir, retoma a la sociedad como unidad y recalca en el cambio interno o de la conducta del hombre.

Un aspecto común a las teorías sobre cambio social "destacan la importancia de los incentivos para modificar la conducta, pero la educación no formal promueve la acción integrada en conjunto y aunque también registran incentivos y beneficios, la oferta no se ofrece muy tentadora, ya que éstos se hacen extensivos a la colectividad y no a un solo sujeto de manera específica.

Apartir de estos conceptos, de los que hubiera sido difícil de prescindir, es posible ahora ubicar a nuestro objeto de estudio (la capacitación del personal) dentro del contexto de la educación de adultos, al tiempo que delimitar aquellos aspectos que resultan

<sup>22</sup>IBIDEM .LA BELLE Pág 46

fundamentales dentro del ambito de dicho objeto de estudio.

En fin muchas veces pueden ser los motivos que la educación no formal no tiene difusión social y comunitariamente, por lo que no se les proporciona en el sistema formal, por tanto la mayoría de la gente no los conoce a fondo o no ha tenido la oportunidad de participar en su proceso.

### 1.2.3. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación como modalidad educativa se ubica hoy dentro del marco de los sistemas educativos no formales, como una forma de educación de adultos; se le conoce bajo diferentes denominaciones, reciclaje, reconversión, adiestramiento, entrenamiento, formación profesional, y perfeccionamiento.

El común denominador de todas estas acciones es que se le conceptualiza como una forma educativa cuyo propósito fundamental es provocar cambios en las habilidades intelectuales, las destrezas manuales, los conocimientos, las aptitudes y las actitudes de las personas que ya ocupan un puesto de trabajo o que piensan ingresar en él.

La cuestión de la terminología en este campo obedece a las preferencias locales o nacionales por expresiones que suelen no tener acepciones precisas ni universales; acumulación o agregación de términos que pueden o no corresponder a nuevos enfoques de la cuestión; acuñación y moda de nuevas palabras; la existencia de términos introducidos preferentemente usados por educadores.

Fueron muchas las causas que originaron el establecimiento sistemático de la capacitación para los trabajadores, entre ellas relaciones obrero patronales, impacto de la automatización y mecanización de los procesos productivos y el auge de las concepciones desarrollistas que relacionaban capacitación con desarrollo.

Las acciones iniciales sobre capacitación se enmarcan dentro de lo que se ha conocido en toda América Latina como la etapa de "sustitución de importaciones," el continente se debatía en un paso de transición entre una economía basada en el crecimiento hacia afuera sustentada sobre la base de sus exportaciones de materias primas y de una creciente industrialización. En consecuencia, las nuevas técnicas exigían mano de obra calificada capaz de hacer funcionar eficientemente las nuevas empresas industriales.

El proceso de industrialización comenzó a generarse en las grandes ciudades y la gran masa de población rural inició su migración hacia ellas en busca de oportunidades de empleo. Paralelamente el



desarrollo de la industria comenzó a fortalecer una infraestructura de comercio y servicio que venía a apoyar el crecimiento del sector secundario de la economía." El terciario se convierte en una importante fuente de empleo para la creciente población urbana."<sup>23</sup>

El contraste con los países altamente industrializados, donde la capacitación se da principalmente en las empresas o en conglomerados empresariales, en América Latina el Estado toma en sus manos la capacitación. Nacieron las primeras instituciones latinoamericanas dedicadas a la formación profesional: El Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SANAI) y el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (CENAC) en Brasil en 1942 la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP) en Argentina en 1944 "El Servicio Nacional de Aprendizaje " (SENA), en Colombia en 1957 el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) en Venezuela en 1959 el Departamento de Educación y Formación del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) en Chile en 1980 el Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial (SENATI), en Perú en 1981 el Departamento Nacional De Aprendizaje (DNA), en el Salvador 1983 el Instituto Nacional de Aprendizaje (INAD), en Nicaragua en 1987 el Servicio Nacional de Formación de Mano de Obra (FOMO), en Bolivia en 1972 el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFP), en Honduras en 1973"<sup>24</sup>

Pedro Daniel Weinberg sintetiza las características de estas instituciones:

-En general se construyeron fuera de la órbita de los Ministerios de Educación; en la mayor parte de los casos dependiendo de los Ministerios de Trabajo.

-Los máximos órganos directivos están constituidos con representación del sector gubernamental pero también de las organizaciones de trabajadores y patrones.

-En materia de financiamiento sus recursos provienen de una tasa porcentual que las empresas aportan de las nóminas de su personal.

A pesar de que en estas instituciones se dedicaron a tratar de resolver el problema de la capacitación para el trabajo y de que sus

<sup>23</sup>Barbajelata Héctor Hugo. La legislación Mexicana sobre capacitación y adiestramiento desde la perspectiva del derecho latinoamericano. México 1981. Pág. 3

<sup>24</sup>IDEM Pág. 23-25.

características son similares en cuanto su conformación y mantenimiento, no hay modelo teórico único de capacitación con el que se puedan identificar estas experiencias latinoamericanas. Los objetivos varían y las funciones tienden a ser diferentes de acuerdo con el sector productivo o de servicio en donde se piense dar capacitación.

Lo mismo sucede con el campo de adiestramiento en donde se da una gran variedad y que en su mayoría es considerado como sinónimo de la capacitación; Issac Guzmán Valdina, citado por Silicéo A. Nos dice que "el adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderantemente físico"<sup>23</sup> Desde este punto de vista, se imparte la capacitación a los trabajadores de menor categoría.

La unidad coordinadora de empleo capacitación y adiestramiento (UCECA) señala que, " el adiestramiento mejora las habilidades y destrezas para obtener mayor eficiencia en el puesto"<sup>24</sup>

Todos estos conceptos son necesarios estudiar por que nos proporcionan elementos para establecer nuestro propio concepto. Como podemos observar y analizar minuciosamente los conceptos enunciados nos damos cuenta que la diferencia entre capacitación y adiestramiento estriba en que la capacitación busca dotar al trabajador de conocimientos y aptitudes para que desempeñe un puesto diferente al suyo y por lo tanto de mayor categoría. Mientras que el adiestramiento busca dotar a el trabajador de habilidades y destreza para que desempeñe su mismo puesto de manera eficiente.

La distinción quedaria de la siguiente manera:

**CAPACITACION**

- Ha ser apto
- Da conocimiento y aptitudes
- Da potencialidad

**ADIESTRAMIENTO**

- Ha ser experto
- Da habilidades y destrezas
- Da eficiencia

Del cuadro anterior, observamos como la capacitación se orienta

<sup>23</sup> Silicéo Alfonso. Capacitación y Adiestramiento y Desarrollo de Personal ED, LIMUSA México pág.13

<sup>24</sup> UCECA Glosario de Términos empleados en la capacitación y adiestramiento. Serie Técnica No3 pág 23-27.

más a un proceso de formación profesional y en cambio el adiestramiento a la acción operativa funcional para realizar tareas contenidas en un puesto de trabajo.

#### 1.2.4. REGLAMENTACION JURIDICA DE LA CAPACITACION

Por la gran importancia que realiza el trabajador en el desempeño de sus funciones en las empresas o instituciones, éstas se encuentran obligadas a proporcionarles dentro de sus centros de trabajo capacitación y/o adiestramiento. Como lo especifica la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado A, fracción XIII y XXXI.

FRACCION XIII Las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

FRACCION XXXI La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a " también será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo... respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores... para lo cual las autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local ... ". .

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

##### TITULO PRIMERO: PRINCIPIOS GENERALES

##### ARTICULO TERCERO

... "Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

##### ARTICULO SEPTIMO

... "El patrón y los trabajadores extranjeros, tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad que se trate."

#### LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

ARTICULO 40. A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social corresponde al despacho de los siguientes asuntos:

... VI Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento,

en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicio de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los sectores productivos del país en coordinación con la secretaria de educación pública.

Y así se podría continuar mencionando los artículos y cláusulas del contrato colectivo del trabajo del I.M.S.S., de la Ley del Seguro Social y del mismo reglamento de capacitación y adiestramiento, pero difícilmente se les podría objetar algo, si acaso algún error de redacción pero no los contenidos. Ya que todo lo expuesto y con base en la problemática pragmática del sector laboral, es factible aseverar que existe una estructura jurídica adecuada en su aspecto teórico. Lo que si es de cuestionar es que no se fomente en los trabajadores las ventajas mutuas que recibirían si uno capacitara o adiestrara a su personal y los otros tuviesen la disposición de aprender y aplicar los conocimientos que reciban, lo que en un contexto general redundaría en el mejoramiento de la productividad Nacional y en consecuencia se establecerían bases más firmes en la relación obrero patronal.

Y no sólo eso, ya que si se da una correcta regularización jurídica de la capacitación y adiestramiento se produciría un beneficio importante para los trabajadores y el patrón (I.M.S.S.), ya que a los primeros obtendrían los siguientes beneficios:

- 1) Evitar y prever riesgos de trabajo
- 2) Fomentar la productividad en el trabajo, es decir, el eficiente aprovechamiento de los recursos existentes y los conocimientos adquiridos en la prestación de los bienes y servicios de la Guardería del I.M.S.S.
- 3) Fomentar el incremento del nivel de vida de los trabajadores, cada vez que pueda ascender a un escalafón superior y así percibir mayores ingresos.

Por lo que respecta a los trabajadores:

- 1) Permite aumentar las ganancias a mediano y largo plazo, puesto que a un trabajador calificado hara que la calidad en la prestación de servicios sea consciente y eficiente, lo que conduce a un aumento de la productividad y competitividad de las instituciones que se dedican a la misma producción de servicios.
- 2) Disminuyen los accidentes de trabajo, evitando las grandes erogaciones por concepto de indemnizaciones, llevando a la

descapitalización de la empresa.

3) Al aumentar el nivel de vida de los trabajadores a través de la capacitación y el adiestramiento, estableciendo un mercado fuerte, determinando la ubicación de los bienes y servicios de la institución.

4) Al existir un personal calificado, es fácil establecer cambios tecnológicos y cuidados del equipo existente.

#### 1.2.4 TAXONOMIA DE LOS MODELOS DE CAPACITACION EN MEXICO

Una revisión de lo que ha sido la práctica de la capacitación en México permite ubicar cinco modalidades predominantes :

- 1) capacitación en el sector público
- 2) capacitación en el sector rural
- 3) capacitación cooperativa
- 4) capacitación industrial
- 5) capacitación obrero sindical

El orden va de acuerdo con la importancia de las políticas del estado. Se han ubicado en categorías analíticas .primera la conceptualización del sector responsable de ejecutar la política;segundo el propósito hacia donde orientar las acciones, dirigidas en el sector económico, social , político y educativo; tercero la concepción educativa de la capacitación, con cuatro parámetros de análisis:a) la filosofía de la capacitación b) el enfoque didáctico que se le da c) las técnicas y los procedimientos más adecuados para el aprendizaje d) la organización y forma como se articulan las partes .

##### A)CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO

El gobierno Federal ubica en ésta categoría los subsectores de la administración pública centralizada y paraestatal. Aquí se explotara lo que respecta a la administración pública centralizada ya que el análisis de la capacitación en el sector paraestatal requiere de un ensayo que no es posible elaborar. Sin embargo, alguno de los supuestos filisóficos y prácticas del subsector centralizado son también aplicables al paraestatal.

En ésta modalidad la capacitación es entendida como " el proceso de enseñanza-aprendizaje que propicia el desarrollo de aptitudes en lo que se refiere a el conocimiento y habilidades, favorece el cambio de actitudes para transformar positivamente la conducta del personal con respecto a su trabajo"<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Camargo Norma. Plan Integral de los Stips en Pedagogía para el Adiestramiento. México Pág. 28

Se ha puesto mucho énfasis en la capacitación del personal del sector público Federal para incrementar los niveles de productividad. En ésta línea se puede hubicar los siguientes propósitos, en lo económico incrementar la productividad, lograr la eficiencia, honradez y control de gasto público, en lo social, mediante la capacitación lograr la promoción del trabajador, ascenso en el escalafón, incremento salarial y por ende un mejor nivel de vida, en lo político lograr mayor participación en los trabajadores en la unidad productiva sensibilizando las políticas concretas del Estado; Reforma Administrativa y Servicio Público de Crrera; en lo educativo, desarrollar en el personal de la burocracia una "mística" de servicio al público agilizando las relaciones entre quienes proporcionan el servicios y los usuarios capacitar al personal de nuevo ingreso en modulos de inducción y relaciones humanas, capacitación o actualización del personal para su puesto actual de trabajo, desarrollo de habilidades y destrezas para puestos específicos.

La capacitación se entiende como un proceso, permanente que asegura la promoción profesional y social de los trabajadores, permite la adaptación a los cambios de estructura de trabajo y a los que promueve el Estado para la simplificación administrativa. La capacitación en el sector publico ésta concebido dentro de lo que han sido los planteamientos del desarrollo organizacional y la llamada administración por objetivos.

El proceso de enseñanza aprendizaje se fundamenta en los cursos formales, los sistemas abiertos y la formación en el propio puesto de trabajo, existen los sistemas de evaluación personal y los incentivos; se le concede importancia a la acreditación como una forma de lograr ascenso o aumento salarial.

Lo que se evidencia a lo largo de el análisis de estas modalidades es que no existe una estrategia de capacitación acorde con el contexto específico que se esta viviendo.

En cuanto a la conceptualización se puede afirmar que se hubican en un continuo, que van desde los que ven como una forma educativa capaz de incrementar la productividad y la eficiencia hasta los que hubican dentro de los procesos educativos cuya finalidad debe proporcionar el cambio social; pasando por posiciones intermedias en la que se mezclan estos dos extremos.



En el momento actual es imposible llegar a una conclusión definitiva respecto de cual debe ser la vía más adecuada para lograr que la capacitación realmente se convierta en un agente impulsor de cambio, en términos de lo que eso significa dentro del proceso educativo.

Es necesario no partir de tipologías establecidas, sino de conceptualizaciones y categorías analíticas en un momento histórico determinado, dentro de un grado de desarrollo del capitalismo en América Latina.

En cuanto a la parte organizativa, las políticas, los procedimientos, y costumbres seguidas por las diferentes dependencias tienen que ver con la administración establecida y la negociación con el sindicato que se expresan con el funcionamiento de comisiones mixtas dentro de cada dependencia. Se puede decir que los sujetos de la capacitación no tienen ingerencia en lo que respecta a el diseño programación, promoción, evaluación y acreditación. Estas decisiones son tomadas por el departamento de Capacitación (cuando lo hay) o por la institución correspondiente encargada de impartirla.

Los niveles de organización y afectividad son diferentes y no siempre deseable, debido a factores incidentes, como disponibilidad de recursos, infraestructura científica técnica insuficiente, falta de mecanismo adecuados para promover y vigilar el cumplimiento de los ordenamientos jurídicos correspondientes.

Con respecto a lo anterior nuestro objeto de estudio se encuentra en la primera modalidad denominada capacitación en el sector público por ser una institución de servicios. Respecto a la práctica de los programas se observa que funcionan en forma un tanto anárquica. Y cada adscripción cumple con los requisitos de ley (cuando los cumple de acuerdo con lo que mejor les convenga en esos momentos. Por eso la importancia de delimitar nuestro objeto de estudio; se capacitará únicamente a las oficiales de puericultura que pertenezcan a las Guarderías del I.M.S.S.

El siguiente capítulo explica y da la información concerniente a las Guarderías del I.M.S.S.

## CAPITULO II

### ASPECTOS GENERALES DE LAS GUARDERIAS DEL I.M.S.S

#### 2.1 MARCO HISTORICO DE REFERENCIA

#### 2.2 LAS GUARDERIAS EN EL DISTRITO FEDERAL

##### 2.2.1 OBJETIVOS

##### 2.2.2 ORGANIZACION

#### 2.3 GUARDERIA II MADRES I.M.S.S.

## 2.1 MARCO HISTORICO DE REFERENCIA

Los cambios producidos en el mundo por la industrialización y más adelante como consecuencia de las guerras, crearon nuevos problemas sociales, entre ellos, el cuidado diurno de los niños durante las obligadas horas de ausencia de las madres de sus hogares, al tener que atender su trabajo fuera de casa.

La revolución industrial llevo hombres, mujeres y niños a trabajar en las fabricas, en la búsqueda de lograr el sustento para sobrevivir, al ir desapareciendo las industrias caseras que habían sido hasta entonces las fuentes de trabajo habituales. Fué la mujer pobre (quien en todas las épocas trabajo en su hogar fuese éste, urbano o rural.), la que se encontró sin protección al verse obligada a desplazarse para trabajar.

Los hombres se organizaron en Sindicatos para alcanzar niveles de salarios y tiempo libre nunca soñados anteriormente.

Los niños dejaron de trabajar poco a poco por leyes protectoras de la infancia y por extensión de la obligación escolar.

La mujer necesito ayuda para lograr derecho a la educación al extenderse la educación primaria hasta hacerse universal, gratuita y obligatoria durante el siglo pasado y el actual, las mujeres recibieron con dificultad de todo orden, éste nivel de instrucción y paulatinamente entraron en la escuela media y universidad. Como consecuencia de ésto han podido ocupar diversas funciones antes exclusivas del hombre, interviniendo activamente en el quehacer de la comunidad a medida que avanza el proceso y la modernización.

El trabajo femenino es hoy en día un hecho social, cotidiano e irreversible, que abarca distintas ramas de la producción de un país.

La interrupción de la mujer en la esfera de trabajo, en sus distintas facetas y actividades, sea por el deseo de cumplir una necesidad vocacional o por el imperio de satisfacer necesidades de subsistencia, ha dado lugar a la aparición de nuevas situaciones laborales, creadoras a su vez, de otras problemáticas propias de la vida moderna que han repercutido en las costumbres y forma de vida de las familias.

No solo nacen y sobreviven más niños que nunca sino que el

incesante aumento de la proporción de mujeres que trabajan fuera de casa, hacen que las familias tropiecen con grandes dificultades para dispensarles los cuidados que requieren traduciéndose también por diversas razones, en una desorganización de la vida de familia, que es de hecho un motivo que hace necesaria la existencia de las guarderías.

En la actualidad no se trata solamente del problema de los sectores de familias con marcadas carencias de recursos alimentación, educación, etc. a las escuelas se trataba de aliviar por medio de servicios oficiales, o de entidades de bien común. Ahora la cuestión de los niños pequeños se extiende a la clase media en general, principalmente en las zonas urbanas e industriales.

Hasta no hace mucho tiempo el cuidado de los hijos durante la ausencia de los padres quedaba a cargo de algún familiar directo, radicado en la casa o al cuidado del personal doméstico.

Ambas cosas resultan cada día más problemáticas por cuanto a la vivienda reducida impide ya, el desarrollo familiar, y, por otra parte, el servicio doméstico es más escaso y difícil de obtenerlo para los presupuestos de medianos recursos.

Todo ello ha ido configurando la necesidad de proteger al niño, quien en éstos casos ha sido el más afectado por éstas realidades, haciendo imprescindible la creación de servicios especiales para su atención denominados "guardería", por que mantienen la guarda, en el sentido de custodia y protección del niño.

Su nacimiento tuvo lugar en países Europeos de gran desarrollo. En alguno de ellos se les creó con finalidades de medicina preventiva, integrando programas de maternidad e infancia. En otros, también dentro de los programas de salud pero enfatizando en los aspectos nutreicos.

En el presente, y acorde con la evolución del mundo en la mayoría de los países se considera indispensable su existencia como una parte de una red de servicios que dan atención integral y armónica.

Hoy se dispone ya de un importante volumen de conocimientos sobre el modo de atender las necesidades de los niños con miras a favorecer el más completo desarrollo de sus posibilidades. De éstos conocimientos han emanado ciertos principios fundamentales, que cada día tienen mayor aceptación. Se sabe por ejemplo que el niño está necesitado de afecto, de relaciones ininterrumpidas con un mismo medio humano físico y de experiencias que estimulen su bienestar y su desarrollo intelectual, afectivo, social y físico y que aumente

progresivamente su confianza en sí mismo.

Las guarderías han perfeccionado sus métodos al incorporar estos nuevos conocimientos sobre las necesidades del niño sus programas reflejan cada vez más el propósito de no limitarse al cuidado del niño durante la ausencia de la madre, sino de darle gracias a contactos estimulantes, posibilidades de desarrollo que no habrían tenido nunca en su hogar. Las guarderías contribuyen en muchos casos a reforzar la vida familiar, impidiendo que el niño este completamente separado de la familia, y de atenuar además los efectos que puedan tener sobre el niño, condiciones sanitarias, económicas y sociales desfavorables.

La denominación que identifica a estos servicios y sus especificaciones, sean publicos o privados varían según los países y aún dentro de cada uno de ellos.

De tal manera puede observarse que en Francia se les llama "creches" a los servicios que atienden niños de primera infancia, y jardín de infancia o escuela maternal, para los de tres a seis años utilizando "guarderías para la guarda de niños de toda edad"<sup>28</sup>

Los alemanes lo designan como "kindergarden" con atención particularmente educativa.

Los de lengua inglesa conforme a diferentes modalidades usan los de "Day-nurseries" o "Nursery School".

En nuestro país el término comúnmente utilizado es el de "guardería" usandose también, Centro de Desarrollo infantil, Jardín Maternal y otros similares.

Para las Naciones Unidas, guardería es: Un servicio organizado para cuidar a los niños que se ven obligados a pasar fuera de su casa una parte del día siempre que las circunstancias exigen que se complete la asistencia normal dada en el hogar.

Vemos a continuación países en donde se creo el servicio de guardería en el siguiente orden cronológico (fechas probables):

En 1774 Francia (creches)

En 1816 Escocia (Ifan Escol)

En 1830 Alemania (Krippe)

En 1834 Suecia

En 1837 Noruega

En 1849 España ( asilo de parvulos)

En 1854 Estados Unidos (Day- care- center)

<sup>28</sup> JEFATURA DE GUARDERIAS. Antecedentes Históricos del IMSS p. 3

En 1860 Inglaterra  
En 1892 Argentina (Sala cuna)  
En 1920 Rusia  
En 1924 Polonia  
En 1925 Italia (Stanza de Bambini)  
En 1937 México ( Guardería infantil)Oficial, y en forma particular en  
1920 A.C.F.  
En 1940 Japón  
En 1956 Egipto  
En 1961 Cuba (círculo infantil)

#### Epoca Prehispánica.

Varios siglos antes de la llegada de los españoles a Tenochtitlan el imperio Mexica tenía una avanzada organización social. La educación que se daba al niño era iniciada desde su nacimiento, utilizando desde muy temprana edad el servicio de *calpulli*. La atención del niño pequeño estaba a cargo de su madre.

#### Periodo Virreynal

Los misioneros se distinguieron en éste periodo en su interés por proteger al niño. Las obras realizadas fueron especialmente de carácter hospitalario, se crearon las siguientes obras: Hospitales de Santa Fe y Atamatao, en 1784 el ospicio de pobre, en las mismas fechas se fundó la casa de niños expósitos y en 1861 la denominación cambia a casa cuna.

#### La Independencia

En 1837 en el mercado del volador, se destinaba un espacio para los hijos de la mujeres vendedoras, con objeto de que estuvieran seguros y a la vista de sus madres.

En 1865 se creó la casa de maternidad e infancia, también se establece la casa de asilo.

En 1888 se funda la casa amiga de la obrera, hasta la fecha estaba en funciones habiendose multiplicado éste tipo de establecimientos por distintos lugares de la cd. de México.

#### Periodo Contemporánea

El interés por la atención al niño llega a tener amplio apoyo gubernamental, en 1920 la Asociación cristiana Femenina y en 1929 crea el Estado la Asociación Nacional de Protección a la Infancia en cuyos programas destacaron la creación de la gota de Leche y la Fundación de la Casa Hogar.

A fines de 1937 se crea el Departamento Autónomo de Asistencia Materno Infantil. En 1940 este dpto se integro con la beneficencia publica para formar la Secretaria de Asistencia Pública al crearse ésta, la guardería cambia su contenido exclusivamente asistencial al de una atención integral.

En 1946 se funda la primera guardería infantil del IMSS y en 1961 la primera del ISSSTE.

## 2.2 LAS GUARDERIAS EN EL DISTRITO FEDERAL

Las Guarderías en la actualidad se definen como " un servicio organizado que tiende a proporcionar a él niño el ambiente idóneo para su desarrollo integral y armónico, como complemento de la atención y educación que recibe en su hogar, mientras su madre cumple con su función social de productividad y mejoramiento para el sustento familiar"<sup>29</sup>

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece en su artículo 123-B, inciso C " que las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos meses después del mismo. Durante el período de lactancia tendrán dos periodos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos, además disfrutaran de asistencia médica y obstétrica de medicinas, de ayuda para la lactancia, y de el SERVICIO DE GUARDERIAS INFANTILES.

En la Ley del trabajo en su artículo 171 los servicios de guardería infantil se prestarán por el IMSS de conformidad con su ley y disposiciones reglamentaria.

Como ya se ha mencionado debido a la creciente participación de la mujer en las actividades productivas hoy en día, resulta indispensable facilitarle los medios adecuados que le permitan cumplir con su función laboral sin desatender sus obligaciones maternas. De aquí la importancia del seguro obligatorio de las guarderías para hijos de aseguradas.

La protección al menor exige que éstos servicios incluyan alimentación, aseo, cuidado de la salud y educación.

El servicio de guarderías se proporciona desde la edad de 43 días hasta la de 4 años, época en la que el niño inicia su educación preescolar.

En la actualidad se dice que se atienden en 43 000 niños en 286 guarderías en toda la República. Y su capacidad por guardería es de 36

<sup>29</sup> Antecedentes Históricos de la Guarderías. Jefatura de Servicios de Guarderías. Ed. IMSS



niños la que menos tiene hasta 400 las mayores en zonas de alta densidad.

El índice de atención en el área de los lactantes una persona por cada 6 niños, pues es cuando se requiere mayor atención individualizada.

Índice de atención en el área de maternales aumenta hasta ser de una persona por cada 18 niños, pues aquí es más fácil el control.

Mientras que el índice de atención en el área de preescolares es de una persona por cada 30 niños.

En el índice no entran una educadora por cada dos salas, su función es orientar y capacitar al personal y una supervisora por cada 4 guarderías que apoyan a la directora siendo ésta última una por cada guardería.

#### 2.2.1. OBJETIVOS GENERALES DE LA GUARDERIA

Prestar a los hijos de las aseguradas un servicio amplio que contemple la alimentación adecuada; el cuidado y fomento de la salud apropiados así como la recreación necesaria con un sentido profundamente educativo que estimule en ellos la adquisición constante de hábitos, cultura, seguridad en sí mismos y en el medio que los rodea.

Cumplir con la justicia social que requiere la madre para armonizar la realización de su compromiso materno-educativo con su función productiva en favor de sí mismo, de los suyos y nuestro país.

Establece una relación estrecha y permanente con el núcleo familiar de manera que se propicie un conocimiento profundo del niño, sus características y necesidades; dar a conocer los programas establecidos para propiciar la obtención de la continuidad del afecto, la atención y la educación debidos al niño.

Establecer comunicación atractiva y competente con la comunidad, que permita a la guardería ser agente de cambio positivo en el entorno donde se encuentra y contar con el apoyo de miembros de la comunidad.

## 2.2.2 ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA GUARDERIA II

La guardería se encuentra organizada por cuatro servicios: 1) servicio de nutrición, 2) servicio de medicina preventiva, 3) servicio de pedagogía y 4) servicio de administración.

El servicio de pedagogía es el encargado de realizar las acciones encaminadas a crear el mejor ambiente posible para que el niño desarrolle integral y armónicamente el potencial propio de su personalidad.

Proporcionar al niño atención completa y suficiente en experiencias educativas que lo enriquezcan físicamente, emotiva, moral e intelectualmente, satisfaciendo con plenitud las necesidades en ésta etapa del desarrollo humano.

Recursos Humanos

- Educadora
- Técnico en Puericultura
- Oficial de puericultura

La responsable del servicio es la educadora y de no contar con ella los técnicos en puericultura.

Recursos Físicos

Cuenta con las siguientes áreas:

- Salas de atención
- Sala de Usos Múltiples
- Áreas Verdes
- Patio
- Sanitarios infantiles.

## 2.3. GUARDERIA II MADRES IMSS

- 1.- Ubicación: Villalongín 112 Col. San Rafael .
- 2.- Unidad médica con la que tiene relación: clínica 35
- 3.- Población que atiende : Hijos de madres trabajadoras del IMSS, 100%'
- 4.- Capacidad instalada: total 256
- 5.- Por sala 

Lactante A	Cantidad de niños
	15

Lactante B	15
Lactante C	20
Maternal A	22
Maternal B1	22
Maternal B2	22
Maternal C1	22
Maternal C2	22
Preescolar A	32
Preescolar B	32
Preescolar C	32.

6.- Horario de Servicio:

6:30 a.m. a 21:30 p.m

En el aspecto teórico se encuentra muy bien distribuido el personal y la cantidad de niños por sala, sin embargo en la práctica existen carencias en los recursos humanos y materiales y aún con éstas limitantes la oficial de puericultura debe de trabajar.

- 1.- Con más de la cantidad de niños que deben estar en sala
- 2.- Sin que le aumenten los recursos materiales
- 3.- Sin que se aumente la plantilla del personal aún cuando así se requiera
- 4.- Sobre todo con los carentes conocimientos que se tengan con respecto a los infantes.
- 5.- Inclusive los mismos cursos de capacitación que se dan no tienen estructura ni capacitación puesto que no existe ningún programa adecuado para capacitar a las oficiales de puericultura desperdiciando los beneficios que la capacitación trae consigo para beneficio del trabajador, la Institución y sobre todo la niñez que se atiende.

## CAPITULO III

### PROGRAMA DE CAPACITACION A OFICIALES DE PUERICULTURA 1993-1994

#### 3.1 INTRODUCCION

#### 3.2 JUSTIFICACION

#### 3.3 METODOLOGIA

3.3.1 ANALISIS DE LA SITUACION CONCRETA

3.3.2 DETERMINACION DE CONTENIDOS

3.3.3 SELECCION DE LOS PROBLEMAS EJES

3.3.4 FORMACION DEL EQUIPO DE TRABAJO

3.3.5 DELIMITACION DEL PLAN DE EVALUACION

3.3.6 BIBLIOGRAFIA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

GUARDERIA II MADRES IMSS

PROGRAMA DE CAPACITACION A OFICIALES DE PUERICULTURA

1993-1994

MEXICO D.F, JULIO DE 1993

### 3.1 INTRODUCCION

Este programa es una formulación hipotética de los aprendizajes que se pretenden lograr en una unidad didáctica, la cual se encuentra determinada por el tiempo y condiciones en que ésta se llevará a cabo.

Los conceptos de aprendizajes y conocimiento que sustentan son muy importantes de precisar para determinar la forma en que se concibe la elaboración e instrumentación de este programa.

**Aprendizaje:** el aprendizaje se da al ir construyendo el conocimiento y que a su vez se va formando al sujeto social, conforme se explica -- así mismo y su realidad histórica.

**Conocimiento:** implica conocer la realidad en sus diversos significados y que por ende surjan nuevas formas de relación entre los contenidos y métodos que permitan un auténtico proceso de construcción constante.

Para la elaboración de programas existen diversos métodos de entre los cuales se retoma la propuesta de Margarita Pansza y Esther Juárez, siendo necesario hacerle ajustes a ésta, ya que es imposible adecuarse mecánicamente a está y a cualquier propuesta.

Esta didáctica crítica pretende resolver el problema de la enseñanza - aprendizaje desde el reconocimiento de la heterogeneidad de la sociedad y el tratamiento metodológico de la contradicción y el conflicto. Esto implica situar la enseñanza-aprendizaje como un proceso histórico concreto que tiene un lugar en un espacio y un tiempo.

Por lo que respecta a la problemática de la capacitación a oficiales de puericultura, de la guardería II madres I.M.S.S. Y en base al análisis del cuestionario obtenidos como una muestra representativa de la realidad, la experiencia laboral adquirida durante tres años, las conversaciones con el grupo interdisciplinario que laboran en la guardería (psicólogo, educadora, médico, enfermera), y de un análisis global fundamentado en la corriente de la didáctica crítica se proponen los siguientes contenidos:

En la primera unidad denominada "equilibrio contractual" se pretende que la oficial de puericultura analice sus derechos y obligaciones por los que se encuentra regida al pertenecer a ésta Institución. También se verá el trabajo en equipo, la convivencia y respeto mutuo, ya que la oficial forma parte de un grupo interdisciplinario conformado por un médico, un psicólogo, una educadora, una enfermera, pero la oficial es la que mayor tiempo

convive con los niños, llevando a la práctica las teorías y recomendaciones de los anteriores profesionistas.

Al capacitar y actualizar a la oficial de puericultura de la guardería II, constituye una etapa de formación básica y permanente que debe recibir, para un mejor desempeño no sólo práctico sino teórico de sus funciones.

En una segunda unidad denominada "el niño y su evolución " la oficial de puericultura conocerá las características, necesidades y cuidados particulares relacionados con niños de 1 a 6 años de edad, para una mejor atención y comprensión del niño cuidando de ésta forma la integridad física del niño.

Tercera unidad "el niño y su aspecto psicosocial" la integridad física del niño es importante, existiendo otros elementos que la conforman, como son los aspectos social, psicológico e intelectual, éstos aspectos que se presentan simultáneamente para el desarrollo del niño, deben ser conocidos por la oficial de puericultura para que en caso necesario detecte oportunamente alguna anomalía o problema en el desarrollo del niño y lo canalice con el especialista.

Cuarta unidad " desarrollo cognitivo del niño de 1 a 6 años", en ésta última unidad la oficial de puericultura podrá detectar alguna irregularidad en el aprendizaje del niño y canalizarlo con la educadora para que ésta establezca las normas pedagógicas, que le servirán a la oficial de puericultura para tratarlo y orientarlo adecuadamente.

### 3.1 JUSTIFICACION

" La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153 A señala, que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en el trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Sria de Trabajo y Previsión Social" Posteriormente en fecha reciente éste derecho de capacitación adquiere obligatoriedad por decreto.

Las necesidades existentes de una constante información evolutiva, en las áreas de trabajo con población infantil; es por lo que surge el presente proyecto del programa de capacitación a oficiales de puericultura.

Considerando que la atención del niño requiere de personal especializado y responsable para aportarle los medios de un desarrollo físico, psíquico positivo y una adaptación a su medio ambiente; se ha programado los temas que incluyen las investigaciones más recientes sobre la evolución del niño en aspectos higiénicos, médicos, educativos y en general bases para contribuir a su pleno desarrollo personal.

Proporcionarle al personal de la unidad instrumentos de trabajo, tomando en cuenta su experiencia, que guíen sus acciones para un mejor desarrollo de sus funciones, unificando criterios en el desarrollo de funciones en cada servicio de atención al niño para realizar su trabajo con conciencia.

Al capacitar al trabajador se pretende que comprenda y supere los problemas psicológicos, sociales y económicos en un mundo que le exige permanente renovación. Inclusive se le pueden crear aptitudes y la capacidad para el logro de su autoeducación continua para el propio desarrollo.

<sup>3</sup>Ley del Trabajo. México 1992 pág. 7



### 3.2 METODOLOGIA

La metodología adoptada para lograr el diseño de éste proyecto, es la investigación documental y el análisis de la situación concreta que vive el trabajador que nos permite indagar sobre la realidad de la que forma parte para transformarla a través de la reflexión y análisis según lo exija la problemática, bajo los planteamientos de la corriente de la didáctica crítica y fundamentar la estructura del trabajo.

El proceso a seguir para la estructuración del proyecto es de la siguiente manera:

ANALISIS DE LA SITUACION CONCRETA DE LAS OFICIALES

DETERMINACION DE CONTENIDOS

SELECCION DE LOS PROBLEMAS EJES

FORMACION DEL EQUIPO DE TRABAJO

DELIMITACION DEL PLAN DE EVALUACION

### 3.1.1 ANALISIS DE LA SITUACION CONCRETA DE LAS OFICIALES

Contar con un diagnóstico de los conocimientos y necesidades que tienen las trabajadoras se logró através de una prueba piloto y de la experiencia propia resultando ésta de un valor incalculable al estar en contacto directo con el objeto de estudio. Esta prueba piloto se centro en aspectos evaluatorios de los cursos de capacitación así como con la detección de problemas de aprendizaje como por ejemplo:

Si el contenido del curso es adecuado para la realidad?, Si el tiempo establecido es suficiente para lograr los objetivos, etc?. Esta prueba piloto se estructuró con 15 preguntas de base estructurada y semiestructurada ( anexo 1) que se aplicó al 10% de la población de las oficiales de puericultura de la Guardería II como una muestra representativa de la realidad.

De los resultados obtenidos se estructuró el cuadro relacionado con las necesidades de las oficiales de puericultura (anexo 2).

Con la información recabada de la situación concreta que vive el trabajador, se logró un análisis para el diseño de éste programa. Este análisis se realizó bajo dos instrumentos, cuadro de necesidades y cuestionario . El cuadro de necesidades se conformó por tres áreas el aspecto personal de la trabajadora, lo referente al programa y el desconocimiento del desarrollo del niño.

En el primer punto la mayoría de las oficiales desconoce total o parcialmente el repertorio de los servicios que debe brindar en la guardería.

Las oficiales de puericultura carecen de información sobre los derechos y obligaciones que adquieren al capacitarse.

En un segundo punto las oficiales en su mayoría encuentran obsoleta la capacitación que reciben ya que ésta no se encuentra respaldada por un programa específico a ésta categoría.

Con respecto a los contenidos de los cursos de capacitación, éstos no se encuentran ubicados con la realidad que se vive en las guarderías, por no aplicar un análisis de la situación concreta de la oficial.

En el último punto se carece de un conocimiento amplio y bien definido de las características físicas, psicológicas y sociales de los niños en edades; lactantes, maternas y preescolares.

Estos resultados, los contenidos de los cursos son poco prácticos por no tener contacto con la realidad de las carencias materiales y humanas con las que se trabaja.

No cuenta con un programa específico que respalde a la capacitación que reciben las oficiales.

Se basaba únicamente en un manual que se da a el ingresar y que en años no ha sufrido ninguna modificación para actualizarlo.

El análisis de la situación concreta de la oficial da pauta para determinar los contenidos de programa, así como llevar acabo el análisis de las disciplinas y prácticas profesionales.

### 3.1.2 DETERMINACION DE CONTENIDOS

El llevar a cabo el análisis de la situación concreta, permite tener criterios para fijar la secuencia de las unidades que deben componer el programa, así como el número de las mismas. Siendo éste el resultado de un análisis crítico de propuestas aisladas y considerando las necesidades manifestadas por la misma trabajadora. Por lo que los contenidos estarán distribuidos de la siguiente manera:

#### PRIMERA UNIDAD: "Equilibrio contractual"

- 1.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR
- 1.2. ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA GUARDERIA II
- 1.3 DESCRIPCION DE LAS NORMAS DE ORGANIZACION.
- 1.4 EL TRABAJO EN EQUIPO
- 1.5 CONVIVENCIA Y EL RESPETO MUTUO

#### SEGUNDA UNIDAD: "El niño y su evolución"

- 2.1 DESARROLLO FISICO
- 2.2. CUIDADOS Y ATENCION DEL NIÑO EN SUS DIFERENTES ETAPAS.
- 2.3 MEDIDAS PREVENTIVAS EN NIÑOS DE 1 A 6 AÑOS
- 2.4 PRIMEROS AUXILIOS
- 2.5 LAS FATIGAS Y SUS COMPLICACIONES

#### TERCERA UNIDAD; " El niño y su aspecto psico-social"

- 3.1 NECESIDADES AFECTIVAS EN LACTANTES, MATERNALES Y PREESCOLARES
- 3.2 DESARROLLO PSICOSEXUAL
- 3.3 CONDUCTAS ADECUADAS PARA EL DAsARROLLO DEL NIÑO
- 3.4 DESARROLLO COGNITIVO
- 3.5 DESARROLLO PSICOMOTOR
- 3.6 MADURACION
- 3.7 CARACTERISTICAS DEL JUEGO

#### CUARTA UNIDAD: "Desarrollo cognitivo del niño de 1 a 6 años"

- 4.1 COMO APRENDEN LOS NIÑOS
- 4.2 EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
- 4.3 MOTIVACION PEDAGOGICA
- 4.4 DINAMICA DE GRUPOS
- 4.5 EVALUACION

### 3.1.3 SELECCION DE LOS PROBLEMAS EJES

Estos problemas ejes los resolverá la oficial de puericultura a lo largo del proceso de enseñanza- aprendizaje, de todo el programa y cada unidad. Y basados en la postura de la didáctica crítica el perfil de hombre que se pretende lograr es que sea un ser consciente, crítico y que se involucre con su realidad.

El problema eje a resolver en todo el programa es:

-Concientizarse de la importancia que reviste el que se eduquen durante toda la vida, consciente de que su saber es relativo, siempre con carácter formativo y no informativo.

Los problemas ejes por unidad son:

-Que analice sus derechos y obligaciones como trabajadora de la Guardería II Madres IMSS.

-Que conozca las necesidades físicas del niño para contribuir a su mejor desarrollo.

-Que comprenda la importancia de los aspectos psicológicos de el desarrollo del niño.

-Que adquiera conocimientos para apoyar el desarrollo intelectual del niño.

### 3.1.4 FORMACION DEL EQUIPO DE TRABAJO

Se involucra en éste programa a todo el personal de la Guardería con diferentes responsabilidades, pero básicamente a la directiva del Instituto, que debe proporcionar las facilidades para el desarrollo del curso, así como el psicólogo, el médico, la enfermera y la educadora.

El médico contribuirá a desarrollar la segunda unidad denominada " el niño y su evaluación" para que la oficial realice adecuadamente una de sus principales funciones que es la de cuidar la integridad física del niño al prevenir accidentes, brindar primeros auxilios y canalizarlo oportunamente al médico.

El psicólogo desarrollará la tercera unidad " el niño y su aspecto psico-social" tema importante para el desarrollo del niño y que permite a la oficial conocer el desarrollo y necesidades afectivas del niño en sus distintas etapas. Para conformar nuevas conductas adecuadas en la evolución del niño.

Por último la educadora desarrollará la cuarta unidad, "desarrollo cognitivo del niño de 1 a 5 años " siendo éste tema importante para que se analice el desarrollo intelectual del niño y se detecte oportunamente alguna anomalía en el aprendizaje del niño y pueda canalizarlo con la educadora.

Al conformar éste grupo interdisciplinario se pretende que se integren los conocimientos diversos y cada persona se conciente de su propia tarea y se combinen las habilidades para complementarse y apoyarse mutuamente. Y en especial apoyen a la oficial de puericultura que se encuentra en mayor contacto con el niño y quien es responsable de su desarrollo integral.

### 3.1.5 DELIMITACION DEL PLAN DE EVALUACION

Se seleccionaron pautas e instrumentos flexibles, sistemáticos y dinámicos para la evaluación con la intención de crear mecanismos que rescaten la experiencia y participación de la oficial de puericultura el coordinador y todos aquellos elementos que participen en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Para llevar acabo la investigación y evaluación del trabajo en el curso de capacitación a oficiales de puericultura se selecciona la técnica y metodología que más se apego a nuestras necesidades."del cuadro 1 del plan de evaluación de Porfirio Morán Oviedo"<sup>31</sup>;

Como metodología para la evaluación se seleccionó:

La investigación participativa o investigación-acción; la cual es un proceso de estudio en donde se realiza la investigación y el análisis de la teoría y la práctica, siendo el coordinador y el trabajador parte del proceso que modifican y transforman el medio en que se encuentran.

Este proceso conciste en:

- 1.- la participación de los individuos que intervienen en las acciones para el desenvolvimiento individual y grupal.
- 2.- el análisis que lleva al diálogo constante y se acompaña de las siguientes cualidades; a) es descriptivo ,b) dialéctico. c) crítico, d) histórico, e) biográfico, f) autoevaluativo.

Con respecto a la técnica para la evaluación se seleccionó " análisis de situaciones grupales" ésta estrategia de evaluación conciste en detectar, analizar y elaborar en grupo los aciertos y alcances de los problemas de un grupo.

Se piensa que un adecuado proceso de evaluación es condición indispensable para obtener una acreditación satisfactoria. En éste sentido la "acreditación es algo que se construye paso a paso, algo que se va elaborando y reelaborando através de situaciones de aprendizaje"<sup>32</sup>.Siendo entonces la evaluación y la acreditación

<sup>31</sup> Nota;Cfr.Fundamentos de la Didáctica. Margarita Pansza, Pérez Esther y Morán Oviedo.

<sup>32</sup> Pansza Margarita, Pérez Esther y Morán Oviedo, Operatividad de la

conceptos complementarios.

Para la acreditación se seleccionó del cuadro número 2 del Plan de Evaluación examen a libro abierto, la idea es que la oficial de puericultura incorpore los textos a la situación de examen, este tipo de examen tendría a su favor practicar una evaluación cualitativa capaz de canalizar creatividad, interpretación personal y grupal, juicio crítico y manejo de material bibliográfico.

Es importante destacar que se llevará acabo un seguimiento al término de cada curso de capacitación con la intención de detectar deficiencias y aciertos del programa. Se realizará en forma continua para facilitar la constante actualización del mismo.



### 3.1.6. BIBLIOGRAFIA DEL PROGRAMA

- 1.- BEARD, RUTH. Tratado de Ciencias Pedagógicas, ED. DEL VALLE DE MEXICO, S. A. BARCELONA
- 2.- BOSCH, LIDIA P. El Jardín de Infantes Hoy, ED. LIBRERIA DEL COLEGIO, BUENOS AIRES 1974
- 3.- Enciclopedia de la Psicología y la Pedagogía, EDICION CASTELLANA; SEDMAY EDICIONES S. A. MADRID 1977-1978
- 4.- FINGERMANN GREGORIO. Psicología Pedagógica e Infantil. ED. EL ATENEO BUENOS AIRES 1976.
- 5.- GUY R. LEFRANCOISE, Hacerca de los Niños. ED. F. C. E. MEXICO 1978
- 6.- Ley del Seguro Social. CENTRO DE DOCUMENTACION DE LA JEFATURA DE SERVICIOS DEL SECRETARIO TECNICO. ED. JEFATURA DE PUBLICACIONES DEL IMSS.
- 7.- M. ANLINE, VIRGINIA Terapia de Juego, ED. DIANA 4a EDICION MEXICO 1976
- 8.- M. CLIFFORD, MARGARET Enciclopedia Práctica de la Pedagogía 'ED. OCEANO.
- 9.- Manual Pedagógico Experimental para Niños Lactantes y Maternales. ED. IMSS 1981
- 10.- PALACIOS, JESUS, La cuestión escolar. ED. LAZA BARCELONA 1978
- 11.- PIAGET JEAN. El lenguaje y el pensamiento del niño. ED. GUADALUPE. BUENOS AIRES 1972
12. PIAGET JEAN. La formación del símbolo en el niño. ED. F. C. E. MEXICO 1966
13. PIAGET JEAN. Seis estudios de Psicología. ED. SEIX BARRAL : A. BARCELONA-MEXICO 1975.
14. PIAGET JEAN Psicología y Pedagogía. TRADUCCION CASTELLANO DE FRANCISCOJ. FERNANDEZ BUEY ED ARIEL BARCELONA 1979
- 15 SALOTTI MARTHA. El Jardín de Infantes. ED. KAPELUSZ
- 16 SINDEY V. BIJOU, DONALD BAER Psicología del Desarrollo Infantil ED TRILLAS MEXICO 1978

## CONCLUSIONES

En términos generales y de acuerdo con la investigación realizada podemos concluir que:

- El hombre cualquiera que sea su condición social, económica, o sexo, tiene el derecho y la obligación de recibir educación permanente, ésta puede ser formal (educación preescolar, primaria y secundaria, establecida por el gobierno). Educación informal es un proceso que dura toda la vida y que a través de la experiencia y de el contacto con su medio adquiere y acumula conocimientos, capacidades y actitudes. Y que por último la educación no formal son actividades de aprendizaje que se realizan fuera de la modalidad formal, éste aprendizaje son conocimiento, habilidades, etc, dirigidos a un grupo sin importar su edad.

-Es importante que la oficial de puericultura tome conciencia del rol que desempeña, ya que es uno de los principales agentes de sociabilización con el que se enfrenta el niño, al encontrarse en contacto ocho hrs diarias y desde la edad de 46 días de nacido hasta los 8 años de edad influyendo directamente en el desarrollo integral que conforma al niño.

- En la guardería se han preocupado por brindar al niño un ambiente que coadyuve al desarrollo integral, brindándoles actividades adecuadas de acuerdo al grado de madurez y edad. Esto se logrará si la oficial se encuentra capacitada para llevar a cabo lo que se plantea.

- Ya que el IMSS cumple con los requisitos legales de capacitación, lo práctico será que capacite a su personal en base a un programa que cubran sus necesidades, de capacitación y adiestramiento, y por ende brinde un ambiente idóneo para el desarrollo del niño.

- Debido a la práctica diaria en la Guardería II ésta es, considerada como una de las mejores y más completas pero se sabe que falta mucho por hacer, como es la capacitación a oficiales a partir de un análisis de la situación concreta y de la experiencia que en años se han acumulado para mejorar día con día.

- La guardería cuenta con personal preparado profesionalmente (psicólogos, pedagogos, odontólogos, etc) que esperan la oportunidad de cambiar a su rama, pero que entre tanto se les debe estimular para que den lo mejor de sí como oficiales de puericultura.

-Que la dirección de la Guardería este conciente de ampliar la

plantilla de personal como se requiera conforme vaya aumentando la población de niños. Sin exceder su techo financiero.

- Que existan programas específicos para que en un futuro no lejano todos los niños puedan asistir a la guardería con la certeza de que las oficiales de puericultura se encuentran bien capacitadas para favorecer el desarrollo del niño en todos los aspectos y que en su vida adulta sea un persona íntegra que desarrolle sus potencialidades y contribuya a mejorar su contexto social.

- Se espera que la profesionalización de ésta institución sea constantemente mejorada através de la capacitación actualizada y sobre todo por que la práctica profesional se lleve acabo de acuerdo a las necesidades específicas de cada una de las guarderías.

-Se pretende una vinculación entre la oficial y una capacitación permanente, logrando que el objetivo de la extensión educativa se de una continuidad de la guardería oficial y viceversa como factor que coadyuve a la solución de problemas que existan a nivel unidad, nivel capacitación y nivel autoridades, siempre tomando en cuenta que todo lo que se logre sea en beneficio de la niñez atendida.

## BIBLIOGRAFIA

- ANDA MARIO J. Educación de adultos: Nuevas dimensiones en el sector educativo. ED. GEFEX MEXICO 1966
- ANTOLOGIA. La Sociedad y el trabajo en la practica docente. SEGUNDO CURSO SEP UPN MEXICO 1968
- ASCHERSLERN KARL. Introduccion a la metodologia pedagogica. TRATADO DE FORMACION DE PROFESORES. TOMO IV, ED. DEL VALLE DE MEXICO S.A. EDICIONES ROCA S. A. MEXICO 1969
- BAENA GUILLERMINA. Instrumentación de la investigación .ED. MEXICANOS UNIDOS S.A. TERCERA EDICION. MEXICO 1966
- BELLE THOMAS LA. Educación no formal y cambio social en América Latina. TRADUCTORA MARIA HELENA VELA ED. NUEVA IMAGEN MEXICO 1980
- CASTREJO DIEZ JAIME Y ANGELES GUTIERREZ OFELIA. Educación permanente. EDI. EDICOL S.A. MEXICO 1980
- COSLIE BERBER Y BATCH. Educación de adultos. BUENOS AIRES ED. TROQUEL 1971
- CAMARA G. Autonomía y capacitación para el trabajo. REVISTA EDUCATIVA DE ADULTOS. VOL III MEXICO 1965
- CASTILLO ISIDRO. La educación permanente en México: Naturaleza, Origen, Alcance, Estado actual, Conceptos, Definiciones y Experiencias. OBRA ESCRITA PARA LA ESCUELA NACIONAL SUPERIOR DE MORELIA MICHOACAN, 1982
- DEBESSE M. Y MIALARET G. Formación continua y educación permanente ED. NUEVA IMAGEN S. A. MEXICO 1980
- DIAZ BARRIGA ANGEL. Ensayo sobre la problemática curricular. ED. TRILLAS MEXICO 1966
- DIAZ G. AMADO. R. Régimen Jurídico de la Capacitación y adiestramiento ED. FONDO EDITORIAL COPARNEX. MEXICO 1970
- GARCIA CARBAZCO JOAQUIN. La Educación básica de los adultos. ED. CEAC ESPAÑA 1991
- GOMEZ VICTOR MANUEL. Reflexiones sobre el sistema Nacional de capacitación y adiestramiento en México. VOL. VI DE LA REVISTA INTERAMERICANA DE LA EDUCACION DE ADULTOS MEXICO 1983.
- HERMANUS FRNK. Educación de adultos (su metodología y sus técnicas). COLECCION CUADERNOS PEDAGOGICOS ED. EDICOL S. A. MEXICO 1981
- JOACHIM H. KNOLL. La formación de adultos .ED ROCA TRADUCTOR RAMON IBERO, COLECCION PSICOLOGICA DE LA EDUCACION. MEXICO 1983

LEGRAND PAUL. Educación de adultos, introducción a la educación permanente. COLECCION UNESCO, PROGRAMAS Y METODOS DE ENSEÑANZA ED TEIDE, BARCELONA 1973

Manual Técnico de didáctica básica. ED. IMSS SUBDIRECCION GENERAL ADMINISTRATIVA. JEFATURA DE SERVICIOS DE PERSONAL Y DESARROLLO.

PALACIOS GONZALEZ JESUS. La cuestión escolar: análisis y perspectivas MEXICO 1989.

PALLADINO ENRIQUE Educación de adultos. GUIA DE ESTUDIOS SEMINARIO DE EDUCACION DE ADULTOS ED. HUMANITAS BUENOS AIRES 4A EDICION COLECCION FUNDACION DOCENTE.

PANSZA MARGARITA, PEREZ ESTHER Y MORAN OVIEDO. Fundamentos de la didáctica. ED. GERNIKA S.A. 3a EDICION MEXICO 1986

PANSZA MARGARITA, PEREZ ESTHER Y MORAN OVIEDO. Operatividad de la didáctica ED. GERNIKA S.A. VOL II 1986

TABA HILDA Elaboración de curriculum. ED. TROQUEL S.A 6a EDICION MEXICO 1983

TORRES CARLOS ALBERTO Ensayos sobre la educación de los adultos en América Latina. COLECCION DE ESTUDIOS EDUCATIVOS A.C. MEXICO 1982.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

A N E X O S

## CUADRO DE NECESIDADES

OFICIAL  
DE  
PERICULTURA

- 1.- En su mayoría las oficiales desconocen total o parcialmente el repertorio de los servicios que debe brindar en la guardería.
- 2.- Las oficiales carecen de información sobre los derechos y obligaciones que adquieren al capacitarse.

PROGRAMA

- 3.- Las oficiales en su mayoría encuentran absoluta la capacitación que reciben, ya que ésta no se encuentra respaldada por un programa específico a esta categoría.
- 4.- En cuanto a los contenidos de los cursos de capacitación, no se encuentran ubicadas con la realidad de la guardería. El no aplicar una detección de necesidades.

NIÑO

- 5.- Se carece de un conocimiento amplio y bien definido con respecto a las características fisiológicas de los niños en las edades: lactantes, maternas y preescolares.
- 6.- Se desconocen las características psicosociales de los niños en edades: lactantes, maternas y preescolares.

CUESTIONARIO  
OFICIAL DE PUERICULTURA

Instrucciones.

A continuación encontrará preguntas que se fueron elaborando para conocer las necesidades dadas de capacitación que existen en su unidad operativa.

Marque con una X su respuesta, y en caso de desconocer la información solicitada deje el espacio en blanco.

NOMBRE \_\_\_\_\_

GUARDERIA \_\_\_\_\_

DELEGACION \_\_\_\_\_

ESCOLARIDAD \_\_\_\_\_

ANTIGUEDAD EN EL PUESTO \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_

1. Cuando llego de nuevo ingreso se le dió inducción al puesto para oficial de puericultura. SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ Porque \_\_\_\_\_

2. Ha cuantos cursos de capacitación a asistido.

a) Ninguno ( )

b) uno ( )

c) dos ( )

d) tres ( )

e) cuatro o más ( )

3. Ha mejorado su desempeño laboral al tomar los cursos de capacitación.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ PORQUE \_\_\_\_\_

4. El manejo de los cursos de capacitación le ha retribuido beneficios con la calidad de atención en el servicio.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ PORQUE \_\_\_\_\_

5. Ha observado algun problema en el manejo de los cursos de capacitación.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ PROQUE \_\_\_\_\_

6. Considera usted que el contenido del curso de capacitación es adecuado para el funcionamiento de la guarderia.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ PORQUE \_\_\_\_\_



7. Considera usted que los instructores, que dan el curso de capacitación se encuentran bien preparados.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ PORQUE \_\_\_\_\_

8. Que le motivan de los cursos de capacitación \_\_\_\_\_

9. Considera usted que el tiempo establecido para aplicar los cursos de capacitación es suficiente.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ PORQUE \_\_\_\_\_

10. Que técnicas y procedimientos fueron empleados en el curso de capacitación \_\_\_\_\_

11. Conoce sus derechos y obligaciones al recibir capacitación

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ PORQUE \_\_\_\_\_

12. Que entiende por CAPACITACION \_\_\_\_\_

13. Que entiende por aiaestramiento \_\_\_\_\_

14. Con que periodicidad asiste a los cursos de capacitación.

a) cada 6 meses ( )

b) cada año ( )

c) cada 2 años ( )

d) cada 4 años ( )

15. Cual fué la última vez que asistió al curso de capacitación.

a) 1988 ( )

b) 1989 ( )

c) 1990 ( )

d) 1991 ( )

e) 1992 ( )