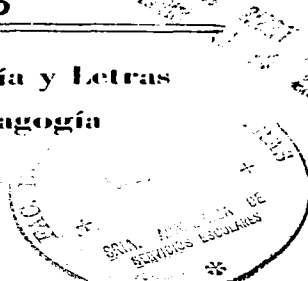




**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**Facultad de Filosofía y Letras
Colegio de Pedagogía**



70
20)

**PROPUESTA DE UN MODELO DE CAPACITACION PARA EL
PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES, DEL
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES
ESPECIALES EN LA DIRECCION GENERAL DE PLANEACION,
PROGRAMACION Y PRESUPUESTO DE LA
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS



COLEGIO DE PEDAGOGIA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :
MARICEL QUIROZ LOPEZ



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.

Agradezco:

A mis padres y hermanos por el apoyo que me brindaron.

A todas las personas que me ayudaron en la realización de este trabajo.

A la Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto por la información proporcionada.

A mis colegas y amigas.

*Dedico este trabajo a la educación de aquellas poblaciones desprotegidas y
marginadas, pensando en ellos y por su bien;*

a tí niño jornalero agrícola migrante.



PEQUEÑO AGRÍCOLA.

**Te llamo así porque sé que tu padre lo es,
y que tú lo serás.**

**Careces de bienes y duramente trabajas
con tu familia para tener pan.**

**Esres pequeño aún,
pero ya comienza tu frente a regar el suelo
y tus manos a endurecerse con la pesada herramienta.**

**Es bueno que sea así,
porque siendo pequeño eres hombre,
porque siendo niño aún
ya gozas al sentir que eres útil.**

**Ser útil es servir para algo
hacer algo, dar algo y ésta es la mejor aspiración
que debe llenar una vida.
Ser útil es ser feliz.**

**Si tu aprendes que el que traba es el que produce,
y que ese tiene derecho a gozar del producto de su trabajo,
pensarás que el prepararte por medio de la educación
para el gozo del producto de tu trabajo,
te dará más satisfacción.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y CARACTERIZACIÓN DEL PROYECTO	4
A. ANTECEDENTES	5
B. MIGRACIÓN Y EDUCACIÓN	8
C FUNDAMENTACION POLÍTICO-LEGAL DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES	14
D CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO A NIVEL PRIMARIA, DESTINADO A LA POBLACIÓN INFANTIL JORNALERA AGRÍCOLA MIGRANTE	15
CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL PROYECTO.	22
CAPÍTULO III. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN	27
A IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN	28
B ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN	29
1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	29
2. SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS	35
3. ESTRUCTURA DE PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	37
4. EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES	41
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	54
CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA TEÓRICA DEL MODELO DE CAPACITACIÓN PROPUESTO	65
A. MODELO PEDAGÓGICO	66
B EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	92
CAPÍTULO V. PROPUESTA DE UN MODELO DE CAPACITACIÓN PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES	94
A. FUNDAMENTO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO -PROMOTOR ESCOLAR	95
B. ENFOQUE DIDÁCTICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL PROYECTO	96
C LA CAPACITACIÓN EN EL PROYECTO	98
D MODELO DE CAPACITACIÓN	99
1. LINEAMIENTOS DE LA PROPUESTA	100
E. ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.	105
<i>A. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.</i>	<i>107</i>
<i>B. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN</i>	<i>118</i>
<i>C ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</i>	<i>120</i>
<i>D PROPUESTA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES</i>	<i>121</i>
<i>E. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</i>	<i>122</i>
CONCLUSIÓN	142
BIBLIOGRAFÍA	143

ANEXOS

ANEXO 1. ORGANIGRAMA FUNCIONAL	147
ANEXO 2. BASE LEGAL CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LEY GENERAL DE EDUCACIÓN	148
ANEXO 3. BOLETA DEL PROYECTO	153
ANEXO 4. LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	154
ANEXO 5. CUESTIONARIO No. 1	158
ANEXO 6. CUESTIONARIO No. 2	160
ANEXO 7. TABULACIÓN DE RESULTADOS	160
ANEXO 8. GRÁFICAS	165
ANEXO 9. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	176
ESQUEMA 1. PROCEDIMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL PROYECTO	18
ESQUEMA 2. PROCEDIMIENTO PARA LA CAPACITACIÓN EN EL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES	21
ESQUEMA 3. FUENTES DE INFORMACIÓN	32
ESQUEMA 4. FUNCIONES DE LOS OBJETIVOS	37
ESQUEMA 5. TEMAS BÁSICOS A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	39
ESQUEMA 6. TÉCNICAS DE ENSEÑANZA	47
ESQUEMA 7. TÉCNICAS DIDÁCTICAS	47
ESQUEMA 8. MATERIALES DIDÁCTICOS	50
ESQUEMA 9. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSTRUCCIÓN	54
ESQUEMA 10. TIPOS DE EVALUACIÓN	55
ESQUEMA 11. EVALUACIÓN PEDAGÓGICA Y ECONÓMICA	57
ESQUEMA 12. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN	59
ESQUEMA 13. EVALUACIÓN PSICOPEDAGÓGICA DEL PROGRAMA Y CURSO DE CAPACITACIÓN	59
ESQUEMA 14. MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN	62
ESQUEMA 15. PROBLEMÁTICA DE LA DIDÁCTICA	71
ESQUEMA 16. INSTRUMENTACIÓN DIDÁCTICA	75
ESQUEMA 17. CUADRO COMPARATIVO DE LOS DOCENTES Y PROMOTORES ESCOLARES	96
ESQUEMA 18. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	103
ESQUEMA 19. PASOS PRELIMINARES EN LA PREPARACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	104
ESQUEMA 20. EL PROCESO DE ENTRENAMIENTO	104
ESQUEMA 21. ADECUACIÓN DEL MODELO SISTÉMICO DE ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN L PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES	105
ESQUEMA 22. ADECUACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DEL MODELO SISTÉMICO DE ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN AL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES	106

ESQUEMA 23. PROCEDIMIENTO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	107
ESQUEMA 24. ESTRUCTURA GRÁFICA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	118
CUADRO 1. ENTIDADES A QUIENES SE LES APLICÓ EL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CURSO DE CAPACITACIÓN	114
CUADRO 2. CONTENIDOS BÁSICOS	115
INSTRUMENTO 1. EVALUACIÓN POR LOS PROMOTORES SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTRUCTOR	125
INSTRUMENTO 2. AUTOEVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR	128
INSTRUMENTO 3. EVALUACIÓN DEL CURSO DE CAPACITACIÓN POR LOS PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES	129
INSTRUMENTO 4. EVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR CON RESPECTO AL CURSO DE CAPACITACIÓN	133
INSTRUMENTO 5. EVALUACIÓN DEL COORDINADOR ESTATAL CON RESPECTO AL CURSO DE CAPACITACIÓN	134

INTRODUCCION

La educación en México ha presentado diferentes etapas en su desarrollo y consecución, pero todas parten de un mismo objetivo, brindar educación a la mayor población posible. A la fecha este objetivo sigue vigente, ya que a pesar del gran esfuerzo que los gobiernos han realizado por hacer llegar el servicio educativo a todos los mexicanos, aún queda mucha población sin atender por encontrarse a grandes distancias y por las características propias de cada una.

Actualmente de acuerdo al Artículo 3º, se hace obligatoria la educación básica, la cual comprende la educación preescolar (no necesariamente obligatoria), primaria y secundaria.

Durante el último ciclo escolar (1995- 1996), se atendió en educación básica a 22 480 700 niños aproximadamente; de entre ellos en preescolar se atendió a 3 170 000 niños, en educación primaria a 14 623 400 niños, y en secundaria a 4 687 300. Como se puede observar, la mayor demanda y la mayor atención se concentra en educación primaria; ésta brinda su servicio en tres modalidades: educación formal, indígena y rural. Por otra parte, este nivel educativo con la finalidad de abatir el rezago educativo y ampliar la cobertura, a diseñado una serie de alternativas tendientes a la satisfacción de estas necesidades, y para ello cuenta una serie de proyectos creados de acuerdo a necesidades educativas específicas, que no se atienden con el sistema regular.

Durante el sexenio de José López Portillo, la política educativa se orientó a cubrir las necesidades educativas de poblaciones alejadas y con requerimientos educativos específicos; para ello se realizó un diagnóstico educativo que precisara las características de estas población, y con base en ellas determinar alguna alternativa de atención, a partir de los resultados obtenidos, se determinaron ciertos proyectos específicos para atacar estas demandas educativas. De dicho diagnóstico surgió el Programa de Primaria para Todos los Niños, cuyo objetivo era ofrecer educación primaria a todos los niños de 6 a 14 años de edad.

Dentro de las poblaciones no cubiertas por un servicio educativo, se encontró a la población escolar agrícola migrante, con necesidades educativas particulares. Para esta población se diseñó el Proyecto Primaria para Niños Migrantes, el cual está destinado a niños en edad escolar, que viajan con los jornaleros agrícolas migrantes, a los cuales se les ofrece la educación primaria en sus campos y tiempos de trabajo. Su objetivo es brindar educación a estos niños mediante la adecuación de un sistema escolar acorde a sus características y necesidades, además de garantizar sus estudios en las localidades en donde lleguen, a través de un modelo de acreditación y certificación particular del proyecto, reconocido a nivel nacional. Actualmente este proyecto atiende aproximadamente a 12 300 niños que viajan con jornaleros agrícolas migrantes, en 22 estados de la República Mexicana.

Además del objetivo de ampliar la cobertura educativa, la SEP también persigue, el objetivo de ofrecer una educación de calidad. Para ello se han realizado una serie de acciones tendientes a mejorar la educación básica ofrecida en el país, para lo cual se empiezan a estudiar tanto los planes, como los programas de estudio, así como los libros de texto y algunos aspectos más que influyen directamente con la atención educativa ofrecida. Una de estas acciones, esta encaminada a la formación, actualización y preparación de los docentes, como los principales transmisores del conocimiento, así como los agentes operativos del trabajo educativo, quienes podrían llevar a a la práctica acciones de mejora educativa que plantea la actual política educativa.

Brindar una educación de calidad también incluye a todos aquellos proyectos que tienen que ver con la educación primaria. Por ello, el proyecto Primaria para Niños Migrantes, también se preocupa por ofrecer a la población migrante una educación, dentro de sus características educativas, con calidad. Ante ello, año con año se capacita a sus promotores escolares, en aspectos de planeación, métodos y técnicas de enseñanza, entre otros aspectos, necesarios para desempeñar satisfactoriamente su labor educativa, como docentes.

Desde que comenzó a funcionar el proyecto en los estados, se otorgó capacitación al personal que se iba a encargar de su operatividad, respondiendo a los requerimientos que en aquel entonces presentaba el proyecto

para ponerse en práctica. Conforme fue pasando el tiempo, sus necesidades de capacitación fueron cambiando, y a la fecha cada estado maneja sus cursos de capacitación, de acuerdo con sus propias necesidades, provocando con ello una heterogeneidad de cursos a nivel nacional, la cual repercute en la formación del promotor y a su vez en la calidad educativa que se esperaría brinde el promotor. Ante esta problemática, es preciso, que el proyecto cuente con un modelo de capacitación a nivel nacional, el cual ofrezca los planteamientos metodológicos de planeación y organización de los cursos de capacitación, de tal manera que se busque formar un tipo de promotor con los elementos básicos para brindar una educación de calidad acorde a la satisfacción y cumplimiento del objetivo del proyecto.

El presente trabajo, ofrece una propuesta de un modelo de capacitación, cuyo objetivo es orientar al coordinador estatal en cuanto a la organización y planeación de la capacitación, partiendo de las necesidades, características de la población, posibilidades del servicio educativo, y de que se buscu cumplir un mismo objetivo a nivel nacional, brindar educación primaria a niños nigrantes.

La idea de plantear una serie de principios o normas que fundamenten la labor de capacitación, tienen como finalidad, que el coordinador estatal de cada entidad, retome esta propuesta y con base a las necesidades y posibilidades estatales, realice las adecuaciones convenientes que le permitan organizar y planear su capacitación, dentro de todo su proceso, es decir, desde la convocatoria, hasta la evaluación y seguimiento.

Esta propuesta ofrece una alternativa con la que se pretende mejorar el servicio educativo de este tipo de población, que a su vez, beneficiará a la atención educativa brindada a nivel primaria y de esta manera cumplir con el objetivo de proporcionar una educación de calidad.

La exposición de este modelo de capacitación, se ha organizado en cuatro etapas. En la primera se presentará el contexto educativo en el que está inmerso el proyecto, así como su descripción. En un segundo momento, se expondrá la problemática detectada. Posteriormente, antes de presentar el modelo de capacitación, se incluirán los elementos teóricos en los que se fundamenta; y en el último apartado, se presentará el modelo como tal.

Estas cuatro etapas se presentan en un capitulado que consta de 5 apartados. En el primero se expone la política educativa en la que se desarrolla el proyecto, además de la importancia que representa ésta dentro de la educación primaria en el país, por otra parte, se presenta su evolución y descripción, así como la caracterización de la población a la que dirige su atención.

En el segundo capítulo se plantean una serie de problemas con los que se enfrenta el proyecto, tal ens el caso de la capacitación a promotores y asesores; siendo la heterogeneidad de modelos de capacitación con los que cuenta a nivel nacional, uno de los mayores problemas, ya que a partir de lo que cada coordinador planea, los promotores reciben una preparación diferente, y con ello se provoca una distinta calidad del servicio educativo que brindan los mismos. Asimismo, el tiempo que se cuenta para impartir el curso es muy reducido, ya que en la mayoría de los estados es de una semana; esto debido a la reducida asignación presupuestal que se le otorga al proyecto para esta actividad.

En los capítulos tercero y cuarto se hace referencia a posturas teóricas, elementales en el proceso de capacitación, que apoyarán los aspectos manejados y propuestos en el modelo, además de orientar el sentido y los principios que lo constituyen, tal es el caso de partir de algunos planteamiento de la didáctica crítica, la cual ofrece una postura abierta, reflexiva y activa de este proceso de capacitación, representando un nuevo enfoque de acción, en donde el instructor es un facilitador del aprendizaje, y en donde se maneja al capacitando como un ser activo y creador de su propio proceso de aprendizaje, crítico, y analítico, características esenciales que debe desarrollar el promotor escolar para desempeñar de forma independiente su labor educativa.

En el quinto y último capítulo se presenta la propuesta del "Modelo de Capacitación para el Proyecto Primaria para Niños Migrantes". En este apartado se exponen tanto las concepciones, como las condiciones en las que se plantea la capacitación, así como la importancia y el beneficio que tiene la capacitación para el

desarrollo de una institución y de su función como tal, sin olvidar que también trae consigo beneficios al sujeto capacitado.

Asimismo, se retoman los elementos del proceso de capacitación para la presentación del modelo, como son las etapas de: diagnóstico de necesidades, señalamiento de objetivos, estructuración del plan y programas de capacitación, ejecución de las acciones y, evaluación y seguimiento. Además de presentar como apoyo de la propuesta el Modelo Sistemático de Organización de la Función de Capacitación, en el cual se consideran dos sistemas; la importancia del sistema Receptor de la capacitación, que en este caso sería el promotor escolar, y el Sistema Productor, que sería el agente a quien está destinada la propuesta, que es el coordinador estatal.

Por otra parte, el trabajo incluye bibliografía y una serie de anexos en donde se presentan aspectos legales del proyecto, así como los instrumentos que se utilizarán para el desarrollo del modelo de capacitación en su parte práctica.

CAPITULO 1
ANTECEDENTES Y CARACTERIZACIÓN DEL PROYECTO

A. ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

La educación es uno de los instrumentos básicos para la transmisión de la cultura, los valores, tradiciones, historia patria, forma de convivir y de organización social, los adelantos técnicos, etc. Es el instrumento que impulsa la evolución social en su interacción con la estructura política y económica, y que permite formar a la ciudadanía que requiere la sociedad en el futuro. "La educación consiste en la preparación y el desarrollo de los individuos para que puedan enfrentarse correctamente al problema de satisfacer sus necesidades como personas y como miembros de una sociedad; la educación debe buscar: el mejoramiento económico, social y cultural de todas las personas; el conocimiento de nuestra realidad nacional; la conservación de nuestras costumbres, la garantía de la independencia económica y política, el precio por la dignidad de la familia, y el fomento de los ideales más importante de los hombres, para que prevalezca la armonía entre todos, y la colectividad crezca en todos sus niveles"¹. La educación es un hecho social cuya importancia emerge al considerar que todos los seres humanos en todos los momentos de su vida, están sujetos a ella, ya sea en el seno de la familia, en la comunidad, en las actividades sociales, o en aquellas en que intervienen las instituciones educativas. Dentro de éstas últimas y tomando en cuenta los niveles educativos por medio de los cuales se ofrece la educación en México, se considera en este momento a la educación básica y más específicamente a la educación primaria, que constituye una base para la identidad nacional. "Desde los albores del México independiente, los gobiernos se plantean la necesidad de generalizar la educación primaria en toda la nación, basándose en el artículo tercero constitucional, el cual prescribe a la educación primaria como un derecho de todos los habitantes del país"². Esta educación responde a los retos fundamentales de las últimas décadas: de mantener y ampliar la cobertura educativa y lograr que los valores que dan sentido a la educación primaria se mantengan en las nuevas circunstancias de un México mejor.

La educación primaria en México ha sido, en gran parte de la historia, el derecho educativo fundamental al que hemos aspirado los mexicanos. Una escuela para todos, con igualdad de acceso, que sirva para el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas y el progreso de la sociedad, ello ha sido una de las demandas populares más sentidas. El artículo Tercero Constitucional formula de manera más exacta el derecho de los mexicanos a la educación, así como la obligación del Estado de ofrecerla. Con la creación de la Secretaría de Educación Pública en 1921, la obra educativa adquirió continuidad, y, como resultado de una prolongada actividad de los gobiernos, de los maestros y de la sociedad, la educación primaria dejó de ser un derecho formal, para convertirse en una oportunidad real, para una proporción creciente de la población. La difusión de la escuela hubo de enfrentar los retos representados por una población numerosa con altas tasas de crecimiento y de gran diversidad lingüística, por una geografía difícil y por limitación de recursos financieros"³

En 1977 se ofrecía en la República Mexicana educación primaria al 84% de los demandantes. La experiencia de las últimas décadas indicaba que era particularmente difícil llevar la educación primaria a niños, que vivían en pequeñas poblaciones y rancherías o en zonas indígenas en donde no hablaban español o se encuentran en condiciones de extrema pobreza. Ante esta necesidad surge en 1980 el Programa Primaria para Todos los Niños cuyo objetivo fue: "...lograr que todos los niños de 6 a 14 años de edad tuvieran la oportunidad de ingresar a la primaria y la posibilidad de terminarla"⁴. Esta acción expresaba el propósito del gobierno de José López Portillo "de llevar la educación a los grupos de mexicanos marginados que habían sido tradicionalmente relegados de los servicios educativos"⁵; así como, "... idear mecanismos que

¹ CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décima edición. Editorial Trillas. México D.F.: 1994 p.12

² PROGRAMA Primaria para Todos los Niños. Memoria 1978- 1982. Secretaría de Educación Pública, 1989 p.3

³ PLANES y Programas de estudio 1993. Educación Básica. Primaria Secretaría de Educación Pública p. 9

⁴ PROGRAMA ...op. cit.p. 53

⁵ Ibid

posibilitaran la permanencia de los niños hasta concluir la educación primaria, combatiendo la causa de la reprobación y deserción"⁶.

"El Programa Primaria para Todo: los Niños que nació entonces inserto dentro de la cruzada de Educación para Todos, correspondió al primer objetivo programático de la Secretaría: asegurar la educación primaria a toda la población en edad escolar (de seis a catorce años de edad); éste, estuvo encaminado a buscar soluciones a problemas tanto administrativos como técnico-pedagógicos, y a prever acciones abocadas a remediar situaciones provenientes, inclusive, de las desigualdades socioeconómicas a las que se han visto sujetos grandes grupos de población infantil, desigualdades que han impedido llevar a una práctica efectiva el derecho y la obligación de la educación primaria para todos los mexicanos"⁷.

Para hacer cumplir el objetivo del programa "... se estudiaron aspectos de la educación primaria relacionados con la matrícula o satisfacción de la demanda, la retención y el aprovechamiento escolar, la deserción y la reprobación, y la estructuración del sistema. Se estudiaron también los factores externos e internos que influyen en la atención a la demanda, la eficiencia del sistema y el rendimiento escolar. Entre los primeros quedaron incluidos: el crecimiento y la migración de la población..."⁸; ante esta última, se decidió dar respuesta y se creó un proyecto basado en las características y requerimientos educativos de la población migrante, que por sus necesidades de subsistencia económica tiene que movilizarse de una región a otra con toda la familia en busca de trabajo, como es el caso de los jornaleros agrícolas migrantes. Específicamente para este tipo de población dentro del programa mencionado, se diseñó el "Proyecto Primaria para Niños Migrantes", el cual se encarga de ofrecer educación a hijos de jornaleros agrícolas migrantes en edad escolar que acompañan a sus padres o familiares a los lugares de trabajo. Se implantó un modelo educativo acorde a las necesidades de esos niños, con esquemas metodológicos adecuados a su contexto social, educativo y cultural, atendido por un promotor escolar"⁹, quien realiza la labor docente, y al cual se le otorga una remuneración económica en calidad de beca.

El proyecto Educación Primaria para Niños Migrantes, se desarrolló inicialmente, como plan piloto de emergencia en los estados de Veracruz y San Luis Potosí (1981), en donde se atendió a 1 400 niños, hijos de jornaleros cañeros, mediante la adecuación de un sistema escolar acorde a sus características, con la colaboración de un convenio de participación entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Fideicomiso de Obras Sociales para Cañeros de Escasos Recursos (FIOSCER).

Para el ciclo escolar 1982- 1983, desaparece el programa Primaria para Todos los Niños, y el Proyecto Educación Primaria para Niños Migrantes pasa a formar parte del programa de Innovación Educativa, dependiente del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), el cual continuó con la etapa operativa del proyecto; siendo responsable de la coordinación del mismo, a nivel central. Así mismo la hoy denominada Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto (DGPPyP) de la SEP llevó a cabo la normatividad y el seguimiento, alcanzando su expansión de 1982 a 1985 a 11 estados exclusivamente población cañera migrante (Morelos, Sinaloa, Jalisco, Colima, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí, Tamaulipas, Veracruz, Tabasco y Quintana Roo).

Considerando que para entonces, el proyecto contaba con más de cinco años de existencia y que se había rebasado la etapa de experimentación, se transfiere su operación en 1986 a las Unidades de Servicios Educativos a Descentralizar (USED) y los Servicios Coordinados de Educación Pública (SCEP) a través de la Subdirección de Planeación, siendo considerado como un proyecto especial que pretende aplicar, de acuerdo a las necesidades de los niños migrantes, esquemas pedagógicos y metodológicos adecuados a su

⁶ Ibid

⁷ Ibid p. 49

⁸ Ibid p. 21

⁹ Agente educativo que realiza la labor docente en los campamentos en donde se brinda la atención educativa del proyecto Primaria para Niños Migrantes, cuyo perfil es un joven egresado de bachillerato.

contexto. No obstante, la Dirección General de Planeación Programación y Presupuesto (DGPPyP), mantiene las acciones regulares de seguimiento y presupuestación.

En el ciclo escolar 1985-1986, se contó con la participación y el apoyo de FIOSCER beneficiando a 3 620 niños migrantes; sin embargo, antes de concluir 1987 desaparece dicho fideicomiso, lo cual aunado a la descentralización del proyecto, genera un abandono de la mayor parte de las tareas. Ante esto la DGPPyP, realizó en septiembre de 1990 una Reunión Nacional de Evaluación del proyecto en el estado de Morelos, con el propósito de desarrollar una tarea reflexiva, y de esclarecimiento que sirviera de base para reimpulsar y, en caso dado redefinir el modelo y los materiales establecidos, de conformidad con los propósitos marcados por la política educativa de aquel entonces.

En base al trabajo realizado en la reunión, se recomendó la continuidad y el fortalecimiento de las actividades correspondientes al proyecto, con la finalidad de rescatar sus beneficios.

Las acciones emprendidas reflejan el interés institucional de ampliar la posibilidad de atención a la población que por razones de marginalidad, tiene pocas posibilidades de acceder y cursar con éxito la educación primaria. De tal manera que el universo de población que se atiende con este proyecto ya no se circunscribe únicamente a la población cañera, dado que se ha expandido el servicio tanto a otro tipo de jornaleros agrícolas (tomateros, salineros, fructícolas, etc.), como a otros grupos de población migrante, que registran diferentes corrientes y diversos tiempos de movilidad.

Con la finalidad de ofrecer un mejor servicio a la población migrante, la DGPPyP tiene coordinación desde 1993 con otras instituciones, conformando la Coordinación Interinstitucional para la Atención Educativa a Población Jornalera Agrícola Migrante, encargada de atender educativamente a este tipo de población. Dicha coordinación está integrada por el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), la Dirección General de Educación Indígena (DGEI), el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), así como con el Programa Nacional con Jornaleros Agrícolas (PRONJAG), de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL); con las cuales se realizan reuniones de trabajo y visitas estatales de manera conjunta, así como el apoyo mediante la concertación con otras instituciones o productores para planear acciones conjuntas a fin de atender a un mayor número de población migrante y no duplicar esfuerzos.

Actualmente (1996), la DGPP y P con el Proyecto Primaria para Niños Migrantes atiende a 12 300 niños migrantes en 22 estados de la República Mexicana, 17 trabajan constantemente como son: Baja California, Baja California Sur, Colima, Chiapas, Durango, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas, y 5 tienen presupuesto, pero aún no se trabaja el proyecto, ya que se encuentra en proceso de diagnóstico, estos son: Guerrero, Hidalgo, , Sonora, Tabasco y Nuevo León

Con respecto al personal que coordina la operatividad del proyecto, éste se organiza en una coordinación a nivel central (DGPP y P) y una coordinación a nivel estatal (USED's), en ésta última, se involucra directamente en el funcionamiento del proyecto las siguientes áreas: Dirección de Educación Primaria - Departamento de Proyectos Académicos (o equivalente), la Dirección de Planeación Educativa y el Departamento de Registro y Certificación. (Ver anexo 1)

El Proyecto persigue los siguientes objetivos :

"- Ofrecer educación primaria a los niños de 6 a 14 años de edad que viajan con los jornaleros agrícolas migrantes, mediante la adecuación de un sistema escolar acorde a sus características y necesidades.

- Garantizar a los alumnos de este sistema la continuidad de sus estudios en las localidades donde llegan, a través de la implantación de un modelo de acreditación y certificación acorde a sus características.

- Establecer coordinación entre instituciones y sectores para participar conjuntamente en atención educativa a la población infantil migrante".¹⁰

B) MIGRACION Y EDUCACION

En cuanto a la problemática de la migración y cómo repercute ésta en el niño, se hacen los siguientes planteamientos:

Cuando se reflexiona un poco sobre quiénes son en la actualidad los grupos que padecen la mayor marginación social, no es difícil señalar que son los que viven en las comunidades rurales, pero si se intenta todavía encontrar diferencias indudablemente que las hay. Unos poseen un pedazo de tierra que les produce para sobrevivir; otros tienen tierra pero es casi improductiva; existen otros grupos que sólo cuentan con su fuerza de trabajo para vivir.

En el medio rural, la educación presenta las mayores deficiencias: altos índices de analfabetismo, reprobación y deserción; y reducido número de personas que han terminado la educación primaria.

Muchas veces la necesidad económica obliga a los individuos a salir de su comunidad en busca de trabajo y a incorporar a la población infantil para incrementar el ingreso familiar. Por esta razón muchos de los trabajadores agrícolas viajan con su familia. La participación de ella en las actividades inherentes al proceso de producción la configura como unidad productiva. Ella reproduce las actividades de capacitación para heredar a sus miembros esta forma de vida.

Dentro del ámbito demográfico de nuestro país, un aspecto que reviste cada vez mayor importancia es la migración, entendida como el cambio de lugar habitual de residencia, de algunos grupos de población de una entidad a otra o de un país a otro. La condición migratoria de ciertos grupos poblacionales se explica por las formas de reproducción de su fuerza de trabajo, por el modo eventual con el que se emplea la mano de obra y por la diferencia geográfica en la que se ubican las unidades de producción empresariales y campesinas en la agricultura mexicana. Así, se encuentran en el país diversas poblaciones con características específicas, que representan la mano de obra o fuerza de trabajo foránea que requieren temporalmente aquellas regiones agrícolas altamente capitalizadas, donde su producción se caracteriza, por un elevado consumo de mano de obra, particularmente en las épocas de cosecha, tal es el caso de cultivos como el tomate, las hortalizas, el café, la caña de azúcar y el tabaco, entre otros, donde el recolector proviene en su mayoría de fuera de la región de cultivo. Esta migración tiene entre sus principales características la de ser temporal; los migrantes no se establecen definitivamente, sino que acuden en ciertas épocas del año, y permanecen sólo el tiempo necesario, es decir, lo que dura la cosecha.

Los grupos migrantes interestatales han sido poco estudiados en el país y menos aún la población escolar que forma parte de ellos. En un intento por conocer más de cerca su problemática, la Secretaría de Educación Pública, en su afán de cumplir con el objetivo de ofrecer educación primaria a los hijos de jornaleros agrícolas ha realizado estudios y coordinado esfuerzos para realizar conjuntamente acciones educativas.

Conceptos referentes al fenómeno migratorio.

Para explicar el fenómeno de la migración consideramos los conceptos que la disciplina de la demografía ha desarrollado, así, los conceptos básicos que se refieren a ese fenómeno son:

Emigración: Es la acción que las personas, familias o grupos efectúan al salir de su lugar de origen, de su residencia o de su estancia temporal, dirigiéndose a otras localidades, tanto rurales como urbanas.

¹⁰ DOCUMENTO Informativo del Proyecto Primaria para Niños Migrantes. Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto. SEP Marzo, 1996, p. 10

Inmigración: Es la acción que las personas familias o grupos efectúan al asentarse en una localidad rural o urbana distinta a la de origen, residencia o estancia temporal.

Migración: Nombre genérico que implica el desplazamiento geográfico del lugar de origen a otra localidad, dentro o fuera del estado.

La Migración Rural-Rural: Es la que se da entre los habitantes de localidades rurales pequeñas a otras localidades rurales de mayor desarrollo, como es el caso de los jornaleros agrícolas, los trabajadores de la madera, los pescadores, los trabajadores forestales y los mineros, que se desplazan de sus comunidades a otras localidades donde el mercado de trabajo es mejor y ofrece alternativas de mayor ingreso económico que no puede lograr en su lugar de origen.

La Migración Agrícola: Es el movimiento de población que se da principalmente de una zona de economía campesina a una zona de gran producción agrícola, quienes participan en ella poseen las referencias del mercado de trabajo agrícola. El movimiento obedece a emplearse en zonas donde requieren mano de obra para cultivar productos agrícolas o para obtener ingresos que en su localidad de origen difícilmente conseguirían.

Las entidades en donde existe ya fuerte expulsión de la población se caracterizan por su débil o escasa producción agrícola; por el contrario, los estados de fuerte atracción se caracterizan porque existen grandes volúmenes de producción y una fuerte demanda de mano de obra para las actividades agrícolas.

La migración agrícola se define con base en:

- 1.- Lugar de destino.
- 2.- Características del tipo de cultivo en el lugar de destino.
- 3.- En función del tiempo que permanecen las familias o el individuo en el lugar de destino.

La Migración Permanente: Es aquella en la que el trabajador se guía por un itinerario en su desplazamiento para el trabajo agrícola durante la mayor parte del año, donde ya tienen identificado sus lugares de llegada y lo repite año con año y de un ciclo agrícola a otro.

La Migración Temporal: Es aquella en la que el trabajador se ausenta de la comunidad de origen durante unas cuantas semanas, meses o años, no perdiendo lazos económicos, culturales ni sociales con la familia o comunidad.

La Migración Estacional: Es aquella en la que el trabajador realiza el traslado en ciertas épocas del año, generalmente relacionadas con el ciclo agrícola de la zona de atracción y se mantienen lazos más estrechos con la familia.

Modalidades de la Migración.

Los desplazamientos se realizan generalmente en cinco formas básicas: migración individual, migración de una parte de la familia, migración de familias enteras, migración grupal y migración de la comunidad, dependiendo del esfuerzo que implica la labor agrícola, del reclutamiento, de la mano de obra, de las distancias y de las necesidades económicas de los trabajadores.

Algunas características de la migración interna en México son:

- a) La migración es especialmente intensa a cortas distancias.

- b) La atracción es ejercida por múltiples áreas en donde tienen lugar las más importantes actividades productivas agrícolas regionales: algodón, café, caña de azúcar, frutales, hortalizas y tabaco.
- c) La capacidad de atracción o de expulsión migratoria es característica de muchas entidades, aunque a veces es más acentuada la función de expulsión y en menor grado la de atracción.
- d) La migración se compone fundamentalmente por población económicamente activa y joven.

El que la familia migratoria tenga esta característica obedece, desde luego a la vital necesidad de un ingreso que les permite mantenerse no sólo el tiempo de migración, sino todo el año, aún cuando algunos esperan obtener otros ingresos como asalariados o como productores en sus lugares de origen. Pero también se caracteriza de esta forma a la familia migratoria porque, ante la absoluta inseguridad por la ausencia de relaciones laborales que los beneficien, deben apoyarse en los demás miembros de la familia, adiestrándolos y calificándolos como cortadores, pues en cualesquier circunstancia, ellos deberán hacerse cargo del grupo.

Según estudios como los de J: Heredia, CONAFE e INEA, se han detectado 60 zonas agrícolas en el país, donde el fenómeno migratorio es acentuado. La contratación mayor de jornaleros ocurre en el Valle de Culiacán, Valle del Fuerte (Sinaloa), Río Colorado (Sonora), Soconusco (Chiapas) y la Laguna (Durango). A ellas se agregan en los últimos diez años las zonas de Santo Domingo en Baja California Sur y la de San Quintín en Baja California. La migración hacia estas zonas está constituida por dos sectores dentro de los jornaleros: los que venden su fuerza de trabajo (76%), y la de sus acompañantes (24%) ya que este segundo grupo no siempre se emplea por un salario.

Por lo que se refiere a las distancias entre zonas de residencia y de contratación, los matices a la migración acentúan la selectividad de aquellos jornaleros migrantes, como la de Oaxaca y Guerrero.

Los cultivos que demandan mucha mano de obra, y que por ello atraen migrantes temporales, son: algodón, café, caña de azúcar, jitomate y tabaco.

Es costumbre que la población migratoria que llega de otras entidades a las zonas cañeras, venga con una serie de condiciones ya establecidas. Con meses de anticipación a la zafra es visitado en sus lugares de origen por enganchadores o representantes de los productores, quienes ofrecen desde el transporte para los cortadores y sus familias, algún anticipo, la seguridad del empleo por 4 ó 5 meses, así como habitación y un precio aproximado por tarea realizada.

Llegando el tiempo de la zafra, los cortadores luego de recibir el anticipo - el equivalente al ingreso de una semana por lo general -, son transportados en camiones junto con los familiares desde sus lugares de origen hasta los albergues de las zonas cañeras.

Sin embargo, entre cortadores de caña y productores que los emplean no media ninguna relación contractual que se enmarque en la legislación laboral. De suyo, los trabajadores migratorios, al carecer de cobertura jurídica no tiene posibilidades de obtener los beneficios que determina la ley.

Ello quiere decir que en el curso de 4, 5 o hasta 6 meses en que se ocupa cortando caña, tienen diferentes patrones, puesto que no se emplean con uno en particular, sino con diversos productores que asociados, emplean a un grupo de cortadores. De ese modo, aún pudiendo realizar negociaciones laborales con los empleadores - que sí están organizados - carecen de la capacidad negociadora puesto que los propios cortadores no se encuentran organizados gremial o sindicalmente.

Esta ausencia de formas para establecer condiciones de trabajo en el contexto de la legislación laboral ha devenido en grandes desventajas por los cortadores, como es obvio. Ciertamente que diversas instituciones han desarrollado algunos aspectos que posibilitan la oferta de servicios como atención médica, educación, etc., para los migratorios, pero no resulta suficiente ni organizados para atender de la mejor forma a la masa de migrantes que llegue anualmente.

Finalmente los trabajadores cortadores de caña migratorios o no, únicamente tienen posibilidad de un ingreso a partir del monto e intensidad de trabajo que puedan desarrollar. Dado que su salario lo obtienen vía destajo - la mayor parte de ellos-, el ingreso dependerá de lo que consigán cortar o alzar; de ahí que se vean en la necesidad de laborar largas jornadas e incluso de involucrar a varios de sus hijos para alcanzar el máximo ingreso, ya que el trabajo es más o menos seguro por un lapso de 5-6 meses.

Situación educativa de la población infantil migrante

Para garantizar que todos los niños mexicanos tengan acceso a la educación primaria, el Sistema Educativo Nacional tendrá que asumir una difícil responsabilidad en relación al problema del niño migrante.

Este grupo de jornaleros y sus familias interrumpen el proceso educativo en el que se encontraba antes de partir, a la vez que siembra expectativas de su "mejoramiento en el nivel de vida" a la población restante en sus lugares de origen, lo que se traduce en la pérdida de su etnicidad (lengua, cultura, tradiciones y costumbres).

El desarrollo del niño, hijo de jornalero agrícola migrante, se da entre constantes cambios de residencia y de ambientes, lo que provoca una situación de inestabilidad. El niño es incorporado el trabajo a temprana edad, desde los ocho años o antes se le considera un sujeto apto para vender su fuerza de trabajo. De pequeño es sometido al trabajo agotador, dispone de menos tiempo libre que otros niños y casi se le suprime su interés por el juego.

La migración, hace que el niño viva en una situación de desintegración familiar, se le presiona para madurar prematuramente se le ofrece una visión de la vida y del entorno social confusa e imprecisa, creándole expectativas desalentadoras por el contraste entre su pobreza y la opulencia que su trabajo produce.

Una importante proporción de niños migrantes no ha tenido instrucción y otros son reprobadores, repetidores, faltistas o desertores del sistema escolar.

Si tienen algún grado escolar, es deficiente la calidad de la educación recibida. En muchos casos los padres del niño son analfabetas. En la composición social de los jornaleros agrícolas, los indígenas se particularizan por una problemática; la lengua. Cuando forman parte de algún grupo étnico, el uso de su lengua materna y el aprendizaje del español en las zonas de atracción, originan en el niño una lengua híbrida.

Es amplio el universo lingüístico, hay casos de grupos monolingües pero como son de diversas localidades, tienen variantes dialectales que impiden se entiendan entre ellos a pesar de la cercanía lingüística. Si los niños nacen y se desarrollan durante los períodos de la migración, adquieren habilidades bilingües, pero dominan con dificultad las dos lenguas o las combinan expresándose con una mezcla de ambas. Sólo los niños y jóvenes que se han disgregado de su etnia desde hace años, tienden a desplazar su lengua materna y dominar más el español.

En las diferentes etnias del país, a pesar de llevar a cabo programas educativos bilingües, la expectativa que tiene la población migrante ante la falta de fuentes de empleo y una política de estímulos para llegar a ser autosuficientes, los obliga a salir en busca de trabajo para cubrir sus necesidades más inmediatas; ello ha repercutido en la enseñanza bilingüe que se desarrolla en sus lugares de origen.

Si los padres y los hijos mayores trabajan, es común que lleven a los menores al frente de trabajo, por ello pudiera haber renuncia de los padres para inscribir a sus hijos a algún servicio educativo, pues probablemente también prefieran más que el niño trabaje a que estudie.

La atención de los niños después de una jornada agotadora, puede estar centrada en descansar o divertirse, distraerse, es decir, a resistirse al estudio. A pesar de ello, no siempre sucede así, asistir a la escuela les ofrece la oportunidad de salir de la rutina. Hay serias limitaciones de tiempo y condiciones para educarse. No obstante, cabe señalar que la situación peculiar de estos niños jornaleros implica un conocimiento directo a

través de la migración y el trabajo, a diferencia del estrecho panorama que perciben cotidianamente los niños no migrantes y no trabajadores.

El INEA realizó un estudio donde se pretendió conocer cómo utilizaba la población migrante el tiempo libre del que disponían durante su estancia en los centros agrícolas y la vida cotidiana en que se desenvolvían. Las respuestas manifestaron formas distorsionadas en su recreación, las cuales van desintegrando y desapareciendo en la población migrante los valores lingüísticos y culturales que aún conservan.

El problema de la formación de recursos humanos para el desarrollo de las áreas rurales ha sido constante. Los esfuerzos realizados han requerido algunas veces de valoraciones, al analizar la gama de modalidades socioculturales de los diversos grupos, y las condiciones económicas en que viven.

La población rural dedicada preferentemente a actividades agrícolas, está entre las que perciben menores ingresos. La pobreza en que vive afecta necesariamente el rendimiento escolar de la niñez. La deficiente alimentación, la carencia de recursos materiales para enfrentar el gasto escolar, la incorporación temprana del niño a la fuerza de trabajo, también repercuten en el aprovechamiento escolar.

Las técnicas rudimentarias que se emplean en las actividades agrícolas, la escasa productividad de la tierra, la carencia de fuentes de trabajo y la gran proporción de analfabetas, etc., caracterizan en general el bajo nivel de desarrollo de las comunidades campesinas.

Frente al orden de problemas existentes en la población rural, es el educativo, uno de los que cobran mayor significación.

Los estudios de diagnóstico sobre la educación primaria en el medio rural, señalan grandes diferencias respecto al medio urbano. Varias zonas rurales se encuentran al margen de recibir una educación adecuada a sus necesidades. La tendencia de llevar a estas poblaciones la característica escuela urbana tradicional, provoca una disfuncionalidad entre los objetivos y el medio que incide en reproducir los problemas que hace tiempo se vienen presentando; el ausentismo, la repetición, la deserción, la baja escolaridad, el bajo índice de egresión, etc., por ello se presenta un analfabetismo sorprendentemente alto.

En sus regiones de origen, los trabajadores agrícolas se enfrentan también a una difícil situación educativa, además los niños en edad escolar difícilmente acuden con regularidad a la escuela en el tiempo estipulado, ya que la necesidad de incorporarse tempranamente al trabajo agrícola, les impide realizar sus estudios. En otras ocasiones, el obstáculo es la migración de sus lugares de origen a otras regiones en donde su situación educativa no mejorar, provocando con ello deserción y rezago educativo.

Los trabajadores no escolarizados representan un significativo porcentaje y el promedio de escolaridad es muy bajo, por lo que el analfabetismo es la expresión principal de la problemática educativa.

En las regiones de expulsión los trabajadores agrícolas se encuentran distribuidos en los seis grados de primaria. En la mayoría de los estados un porcentaje mínimo de trabajadores agrícolas llegan a sexto grado de primaria, a excepción de Oaxaca donde los trabajadores llegan en mayor cantidad sólo a tercer año. Por otra parte, sólo una pequeñísima cantidad de trabajadores llegan a cursar algún grado de secundaria.

La privativa situación de la familia campesina además de obligarla a buscar trabajo fuera de su comunidad, los obliga a utilizar la mano de obra de todos los miembros de familia. Por ello es que el aprovechamiento de la actividad escolar de los niños se ve afectado, además de los problemas inherentes al sistema educativo, por los que se desprenden de la propia marginación de las comunidades.

Otro de las causas que provocan en los niños un bajo aprovechamiento escolar, son las pobres condiciones en que viven y aunado a ello el cansancio de una jornada de trabajo, y la necesidad de dormir temprano para el siguiente día de trabajo.

El nivel de escolaridad es bastante bajo; en general es insuficiente siquiera para buscar otras opciones ocupacionales. La visión del mundo que deviene de ese nivel de escolaridad es tan estrecha que no posibilita suponer o considerar un mejor futuro ni económico, ni social, y menos cultural. El promedio de años estudiados por ésta población es apenas de tercer grado de educación primaria.

Sin embargo y no obstante la problemática existente, han surgido en las últimas décadas, diversos modelos educativos consecuentes a las realidades de las comunidades rurales.

En ciertas zonas, la gran facilidad con que se producen migraciones de población, no sólo del campo a la ciudad, sino de una zona rural a otra, siguiendo la ruta de las cosechas, es también una dificultad seria, tanto para lograr una organización social estable, como para emprender proyectos educativos; con todo se ha ideado métodos de escuelas móviles que siguen a la población "golondrina", a pesar de las graves dificultades que se presentan. Estas soluciones son muy parciales y de escaso éxito.

En los últimos años, la SEP ha implementado a nivel experimental algunos sistemas de educación primaria característicos de grupos sociales específicos, su evaluación permitirá expandirlos a mayor número de zonas.

En el caso de las poblaciones, migrantes la importancia de llevar la educación primaria a la niñez, estaría primeramente en la igualdad de oportunidades que todos los niños tienen de cursarlas. Así como en su obligatoriedad y gratuidad por parte del estado.

Desde el punto de vista social y económico la importancia de la educación radica en la posibilidad que ofrece a la niñez, de abrir opciones que tal vez puedan intervenir para mejorar su vida futura.

La función de la educación primaria está en la importancia que tiene de proporcionar a los individuos los elementos fundamentales de una cultura básica. Llámense estos hábitos, destrezas, habilidades, conocimientos, e información. Su principal objetivo se orienta en sentar las bases para el desarrollo integral del ser humano.

En las comunidades rurales, por lo general, la función de la escuela tiene muchos más elementos de interrelación social que el medio urbano. Las características que presenta la integración del medio favorece una relación más estrecha y directa en la comunidad. En la mayoría de ellas, la escuela primaria es el único servicio escolar existente y las posibilidades educativas se reducen sólo a este nivel. Esta institución única, hace que la población fije su atención de manera muy especial en ella, se forme una concepción ideal, tenga expectativas y plantee una serie de demandas.

Es posible que en la población migrante algunos de estos señalamientos no se den por características de movilidad. Sin embargo, algunas observaciones en el campo, demuestran las expectativas de la población, manifestadas por el interés que ha despertado la escuela. En este sentido es posible incrementar la participación de las familias a la labor escolar y canalizar este elemento al logro de una mayor integración entre los diversos grupos que la forman. Para ello, esta población requiere de un tipo de instructor con más y mejores habilidades, por la dificultad implícita en este segmento de la población y por la complejidad de que el fenómeno de la migración implica para la actividad educativa, de ser posible, algunos de ellos bilingües y con una disponibilidad para trasladarse de una entidad a otra.

En virtud de que la procedencia de los jornaleros es multiestadal por una parte, y por otra, que los que proceden de un mismo estado son de distintas regiones de ese mismo estado, se presenta una gran variedad de costumbres, hábitos y esquemas culturales además de que unos son mestizos y otros indígenas y que su estancia temporal se da en otro estado, se presenta la disyuntiva de reclutar un agente educativo representativo de donde son originarios, del estado receptor de los jornaleros o de su condición étnica.

Las cortas temporadas de trabajo implican que la actividad escolar responda a otros esquemas de temporalidad y de acreditación de estudios, tanto para cubrir un programa completo de primaria, como para certificar estudios parciales. Las experiencias vigentes solo reportan como solución la intensificación de

estudios pero no una vertebración diferente que se acerque a casos de tanta variabilidad de tiempo. Los casos más típicos de duración de trabajadores son de 3 a 8 meses.

"Uno de los aspectos cruciales de este tipo de población es el tiempo de permanencia en la región, ya que la variabilidad en las temporadas de trabajo, impiden que los niños que acompañan a sus padres se radiquen educativamente, perdiendo su escolaridad; además de que los niños de 6 a 14 años de edad también se emplean, situación que los priva de la posibilidad de cursar su educación primaria o la dejan incompleta, pues prefieren emplearse que instruirse"¹¹. Consecuentemente se origina un autodidactismo generado por la falta de servicios educativos en algunas regiones.

Como el objetivo de los jornaleros es migrar para trabajar y sus viajes los hacen llevando sólo lo indispensable, una de las primeras dificultades será no contar con actas de nacimiento ni con las boletas de estudio de los niños,, provocando dificultad para el registro y revalidación de estudios superandose esta problemática mediante un examen diagnóstico, corriendose el riesgo de que 1 niño presente regresión de grado.

C. FUNDAMENTO POLITICO-LEGAL DEL PROYECTO.

La atención a niños migrantes se sustenta en la filosofía educativa emanada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se expresa en los artículos 3º, 31 y 123. Estos, aunados a la Ley General de Educación (Ver anexo 2), constituyen la base jurídica e ideológica que fundamenta la existencia de dicha alternativa educativa. Asimismo, el proyecto Primaria para Niños Migrantes se inscribe en el contexto de la Política Educativa, tanto nacional como estatal a partir de los 80's, a la actualidad.

"La política de desarrollo social, que asume el Gobierno de la República para el período 1995- 2000, es propiciar las igualdades de oportunidades y de condiciones que aseguren a la población el disfrute de los derechos individuales y sociales consagrados en la Constitución; elevar los niveles de bienestar y la calidad de vida de todos los mexicanos; ..." ¹² dentro de ellos destacan los grupos más desprotegidos, como los pueblos indígenas, los *jornaleros agrícolas*, los marginados de las zonas urbanas, los discapacitados.

Ante ello el Plan Nacional considera que "Una de las demandas más repetidas es una educación de cobertura suficiente y de buena calidad. La cobertura de nuestro sistema educativo comprende a la mayoría de los mexicanos"¹³, considerados dentro de todos estos mexicanos a los niños migrantes.

Además, para ello propone " diseñar y aplicar programas y acciones para garantizar el acceso al nivel preescolar, a la primaria y a la secundaria; elevar substancialmente la eficiencia terminal en toda la educación básica y reducir las disparidades en la cobertura y calidad de la educación pública. Se reforzarán los programas que contribuyan a eliminar rezagos en aquellas entidades y regiones donde las condiciones sociales y geográficas dificultan el acceso a la educación y propician que los alumnos deserten y reprobren con mayor frecuencia."¹⁴. Tal es el caso de los niños migrantes que por sus condiciones de vida no tienen acceso a la educación que ofrece el sistema regular.

Tomando como referencia al Programa de Desarrollo Educativo 1995- 2000, donde se estima que en el país hay alrededor de 2 millones¹⁵ de niños de entre 6 y 14 años de edad que no asistían a la escuela, de los cuales aproximadamente 1.2 millones¹⁶ son hijos de jornaleros agrícolas migrantes; estos datos llevan a suponer que una proporción muy elevada (70 u 80%) de estos últimos, conforman a la población infantil que no tiene acceso efectivo a la oferta educativa del nivel primaria, en sus diferentes programas regulares y modalidades educativas.

¹¹ DOCUMENTO Informativo op. cit. p. 10

¹² PLAN Nacional de Desarrollo 1995- 2000. Secretaría de Educación Pública. p. 85

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ PROGRAMA de Desarrollo Educativo 1995- 2000. Poder Ejecutivo Federal. SEP 1996 p25

¹⁶ *Ibid*

A partir de los datos anteriores se muestra la importancia que el proyecto representa dentro de las modalidades de atención de la educación primaria que ofrece el Sistema Educativo Nacional, ya que datos de este tipo indican, que la población agrícola migrante constituye un segmento que aporta altas cuotas al rezago educativo.

El Programa de Desarrollo Educativo¹⁷ menciona la problemática educativa de estas familias en las que se presenta, un ausentismo escolar por periodos prolongados, así como las precarias condiciones de vida de los jornaleros agrícolas y sus familias en los centros de trabajo temporal, entre otros factores, generan evidentes dificultades para proporcionar servicios educativos regulares a estos grupos. En los sitios que reciben a estos trabajadores, además, los servicios educativos atienden por lo común a grupos de población con características distintas a las de niños migrantes, lo cual coloca a éstos en una situación de desventaja adicional.

De los artículos que respaldan la operatividad y la obligatoriedad del proyecto, como alternativa educativa para brindar educación primaria a estos niños, el Proyecto Primaria para Niños Migrantes, se sustenta tanto del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Ver anexo 2), como de la Ley General de Educación (ver anexo 2).

D. CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO A NIVEL PRIMARIA DESTINADA A LA POBLACIÓN INFANTIL JORNALERA AGRÍCOLA MIGRANTE.

Al considerar la situación de los niños que viajan con los jornaleros agrícolas migrantes, así como su modo de vida, se estructuró un sistema escolar de atención educativa, el cual se trabaja con grupos multigrado a cargo de un promotor escolar, supervisado y apoyado con asesores escolares¹⁸. Se trabaja con este sistema por ser el que mejor responde según experiencias previas a comunidades medianas con grupos de niños de varias edades.

El calendario escolar se adapta a las posibilidades de la población en edad escolar, en cuanto a tiempo de estancia en la comunidad y horarios de actividades, ya que de acuerdo al cultivo es el tiempo de estancia; no en todas las entidades es el mismo, este depende del tiempo de trabajo necesario para terminar el trabajo agrícola.

Los promotores que atienden los grupos tienen en promedio 13 alumnos. Aunque la mayor parte de la matrícula se encuentra en primer grado, es común encontrar en los grupos, alumnos de los demás grados, y muy poca en 5º y 6º grado. La relación entre edad-grado indica un desfase, en donde gran parte de los alumnos presentan mayor edad respecto al grado.

El sistema comprende siete grados; los seis de primaria y un grado inicial, éste grado se ha estructurado sobre objetivos fundamentales de preescolar como base para cursar el primer grado, dado que por lo general no han cursado este nivel educativo.

NIVEL I: Comprende el grado inicial, el cual se ha estructurado sobre objetivos de educación preescolar. En él se desarrollarán los requerimientos fundamentales de habilidades sensorceptuales y destrezas de prelectura y escritura; además de los contenidos esenciales de primer grado.

NIVEL II: Corresponden a éste los contenidos básicos de segundo y tercer grados.

NIVEL III: Se incluyen los contenidos básicos de cuarto, quinto y sexto grados.

Antes de la reformulación del plan y programas de estudio de nivel primaria (1993), cada nivel trabajaba con una serie de cuadernillos, los cuales apoyan la labor educativa. Sin embargo, actualmente por haber

¹⁷ Ibid

¹⁸ Su principal función radica en supervisar y orientar a los promotores escolares en su práctica educativa, e informar al coordinador estatal sobre el funcionamiento del proyecto en los albergues que esta supervisando.

quedado desfasados, se trabaja sólo con los libros de texto. Es así que la Dirección General de Educación Primaria y su Departamento de Contenidos y Métodos Educativos están trabajando con la reestructuración de los materiales apropiados para el niño, hijo de jornalero agrícola, como auxiliar didáctico del promotor escolar.

Los materiales con los que trabajaba el proyecto desde sus inicios fueron:

Dentro del grado inicial se manejaban seis cuadernillos de trabajo: 1. ¿Qué sigue?, 2. Un lado y otro, 3. Encuéntrame, 4. De aquí para allá, 5. Mis manos I, 6. Mis manos II; los cuales tratan de ejercitar aspectos de psicomotricidad, además de contribuir en el aprendizaje de la lectura, escritura y las matemáticas.

Mientras que en primer grado de primaria se trabajaba con ocho cuadernillos, en los cuales el niño se integra y desenvuelve con su medio ambiente: 1) percepción del medio, 2) el niño, la familia y la casa, 3) necesitamos de otros, 4) la comunidad, 5) el medio rural y el medio urbano, 6) adaptación al medio, 7) México mi país, 8) cambiamos en el tiempo.

Para segundo grado correspondiente al nivel II, se trabajaba también con ocho cuadernillos, en los cuales se integra aún más al niño en su medio, y sobre todo empieza a reflexionar sobre él: 1) cambiamos, 2) mi escuela, 3) aprendamos juntos, 4) vivimos en lugares distintos, 5) transformamos la naturaleza, 6) realizamos distintos trabajos, 7) medimos el tiempo, 8) otros tiempos y lugares.

En lo que corresponde a los grados de tercero a sexto, se utilizaron dos tipos de guías de estudio. Primeramente en 1983 se diseñaron cuadernillos de trabajo específicos para el proyecto, los cuales estaban integrados por grado y áreas de acuerdo al programa de aquella época. Sin embargo con la federalización de la educación, a nivel estatal ya no se llevo a cabo la reproducción de los cuadernillos, y como en bodega se tenían guías del proyecto Atención Preventiva y Compensatoria^(*), que correspondían a los lineamientos del proyecto de migrantes, se decidió trabajar con ellos.

Desde el inicio de la operatividad del proyecto, las estrategias de instrucción empleadas eran, para primer grado, el método de la palabra generadora, para segundo y tercer grado, la enseñanza individualizada, apoyando al alumno con material didáctico diversificado para poder ser utilizado individualmente. Y de tercer grado en adelante, se dotaba al alumno de guías de estudio autoinstruccionales para las cuatro áreas programáticas; esto permitía al alumno avanzar de acuerdo a su ritmo de desarrollo.

Actualmente con los avances en materia educativa, y con los nuevos métodos de enseñanza planteados; el proyecto se auxilia de una serie de programas empleados a nivel primaria en el sistema escolarizado, tales como el Plan de Actividades Culturales de Apoyo a la Educación Primaria (PACAEP) y el Programa Nacional para el Fortalecimiento de la Lengua y la Escritura en la Educación Básica (PRONALEES)

Se atiende el proyecto con el programa oficial, pero no con el modelo regular. La selección de contenidos esenciales del currículum vigente se ajusta a seis meses aproximadamente, definiendo objetivos mínimos indispensables a manejar.

"En conclusión, el programa escolar se ha diseñado tratando de contener lo fundamental de la enseñanza preescolar y primaria, condensándolo y simplificándolo para que pueda ser cubierto en menos tiempo, pero sin menoscabo de la profundización de los conocimientos ya que es propósito de la escuela de los niños

^(*) Proyecto compensatorio creado en 1981, con el nombre de proyecto Recuperación de Niños con Atraso Escolar, cuyo objetivo es "elevar la eficiencia terminal de la educación mediante la introducción de los recursos didácticos diversificados que permitan mejorar la retención escolar, incrementar la promoción entre los grados, y lograr mayor número de egresados." Documento Informativo del Proyecto Atención Preventiva y Compensatoria. SEP. DCGPP/R. Dirección de Planeación y Evaluación. Subdirección de Planeación. Departamento de Proyectos Sectoriales Especiales. Octubre de 1994 p. 7

migrantes prepararlos, para que en caso necesario puedan integrarse sin dificultad a cualquier tipo de escuela que exista en sus comunidades de origen"¹⁹.

El promotor escolar- docente.

Los grupos educativos son atendidos por promotores escolares, capacitados y habilitados en actividades docentes. Los promotores atenderán en su gran mayoría a grupos multigrado, con un promedio de 20 a 25 alumnos cada uno, para favorecer el rendimiento educativo y la eficiencia del agente escolar, no deberá excederse del número de alumnos establecido.

"El perfil del docente ya sea promotor ó profesor deberá poseer las siguientes características: experiencia en el medio rural, facilidad de interacción con sus padres y la comunidades, disposición para trabajar con grupos multigrado, ser creativo, tener iniciativa y motivación para reconocer los conocimientos del niño, conocer su región y/o comunidad, situación socioeconómica, cultural, social, etc., tener posibilidades de adecuar su horario a las necesidades de los alumnos, disposición para actualizarse y/o capacitarse de manera permanente, capacidad para planear, organizar y sistematizar experiencias de aprendizaje en función del alumno, comprometerse a permanecer en la comunidad en donde se está prestando el servicio educativo por lo menos un año".²⁰

Los grupos

Los grupos se conformarán a partir de los antecedentes escolares y de rangos de edad que presenten los alumnos, si no tienen disponibles las boletas correspondientes, se aplicará un examen de conocimientos (evaluación diagnóstica), para situar al niño en el grado correspondiente; aunque la mayor parte de la matrícula se encuentra en primero y segundo grado.

El alumno.

El perfil que debe cubrir el alumno para que se le ofrezca la atención educativa dentro del proyecto es el siguiente: ser hijo de jornalero agrícola migrante, tener entre 6 y 14 años 11 meses de edad, tener una residencia en el albergue de 6 a 8 meses. La atención se les da ya sea para la continuidad de sus estudios, o para iniciarlos.

Organización escolar.

En términos generales, los servicios de atención a niños migrantes se insertan en la estructura establecida para la prestación de servicios regulares. Esto implicará asignar a las escuelas para niños migrantes, clave de centro de trabajo y, clave económica.

El calendario se establecerá en función de las características de la población y de las necesidades del grupo específico que se atenderá, en cuanto a tiempo de permanencia y atención.

Las escuelas para niños migrantes serán de organización completa o incompleta, dependiendo de la demanda. Sin embargo, se deberá garantizar que todos los niños tengan posibilidad de ingresar al grado que les corresponde y de concluir el nivel de educación primaria, o en su caso, organizar al niño a la posibilidad de continuar sus estudios, por medio de la entrega del documento correspondiente.

En este tipo de atención no operan servicios escolares (cooperativa, ahorro, parcela, huerto, ni comité de seguridad y emergencia escolar).

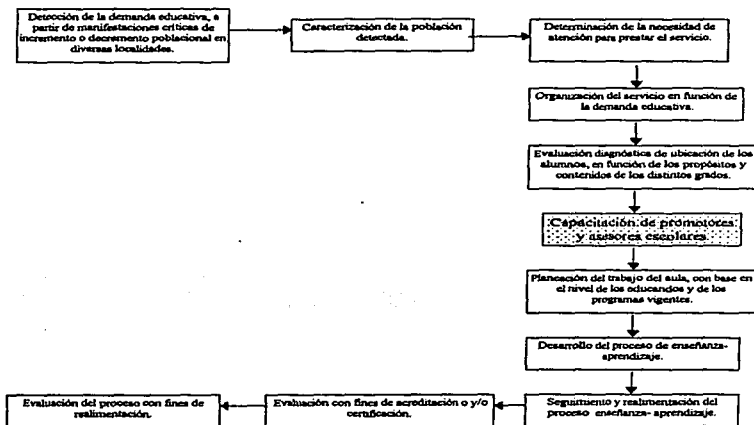
¹⁹ ESTUDIOS sobre la situación de la población migrante. DGPPyP p.44

²⁰ Ibid

Acciones de caracter general

Desde que se presenta la necesidad de ofrecer el servicio educativo del proyecto en la entidad o región, se sigue el procedimiento que a continuación se describe:

ESQUEMA Nº 1. PROCEDIMIENTO PARA LA OPERACIÓN DEL PROYECTO



Control escolar

En este tipo de servicios, el control escolar comprenderá desde la inscripción y registro de los educandos, hasta la acreditación y/o la certificación del nivel, así como el registro estadístico de los movimientos que se generen, durante todo el tiempo que permanezca en las zonas de atención.

- Inscripción o reinscripción.

En la inscripción de un alumno, deberá asignarse su número de control del registro nacional de educandos misma que se encuentra reconocida por la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación, con el que se reinscribirá en grados posteriores, aunque el niño llegue a una escuela formal o a otro del proyecto.

- Tránsitos.

Quando el alumno cause baja en una escuela y alta en otra, al inicio del año escolar, se conservará su número de control del registro nacional de educandos y se le ubicará en el grado correspondiente, conforme a la calidad de promovido o no, registrada en el documento de acreditación correspondiente. Si el alumno carece de documentación oficial, se le hará una evaluación diagnóstica de ubicación y se reconstruirá su número de control.

- Traslados.

Los traslados podrán realizarse en cualquier época del año escolar agrícola, siguiendo los mismos criterios propuestos en el caso de los tránsitos.

- Acreditación y promoción.

La acreditación se hará por módulo, obteniendo la promoción del alumno cuando este acredite los módulos correspondientes.

- Certificación.

La certificación se efectuará en el lugar donde concluyen sus estudios los educandos, independientemente de donde los hayan iniciado.

- Evaluación del aprendizaje.

La evaluación es un proceso dinámico y sistemático de carácter permanente, inherente al proceso de enseñanza- aprendizaje. Tiene como propósito realimentar este proceso al detectar los factores que inciden en él favorablemente o desfavorablemente, además del objetivo ya descrito, permitirá eficientar las acciones consecuentes y el seguimiento del desarrollo del modelo.

La evaluación del aprendizaje o rendimiento escolar deberá respetar los propósitos de cada módulo. Mientras que la evaluación para acreditación considera los de grado (Ver anexo 3)

Los exámenes diagnósticos para ubicar al alumno en su grado tomarán en cuenta los contenidos del mismo, previamente seleccionados como pertinentes, significativos, permanentes y secuenciados.

La evaluación del aprendizaje tenderá a ser integral, es decir considerará no sólo los resultados de los instrumentados, sino todas aquellas estrategias evaluatorias incluyendo la autoevaluación.

La evaluación cumplirá con dos propósitos mínimamente: realimentar el proceso de enseñanza- aprendizaje y acreditar módulo para el alumno, verificando su avance dentro del programa del grado.

Acreditación y certificación.

Para darle validez oficial a los estudios efectuados por los alumnos atendidos en el proyecto, se cuenta con un Sistema de Normas y Procedimientos de Inscripción, Acreditación y Certificación propias, descritas en un documento oficial por la Secretaría de Educación Pública, elaborado por la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación (DGAIR) en coordinación con la Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto (DGPPyP).

Normas generales

Las normas generales en las que se basa el servicio educativo que presta el proyecto Primaria para Niños Migrantes suscribe:

- *1. Se proporciona el servicio de Educación Primaria para Niños Migrantes, a los hijos de las familias que provengan de otras entidades o que se desplazan a través de una entidad, para dedicarse al trabajo agrícola u otra actividad dentro de la zona rural.
2. Los requisitos para que la población infantil migrante se inscriba en el proyecto de Primaria para Niños Migrantes, son los siguientes:
 - A) Edad de 6 a 14 años 11 meses.

- B) Acta de Nacimiento o documento legal equivalente (indispensable para los alumnos que se inscriben a sexto grado).
- C) Boleta de evaluación debidamente firmada y con el sello Sistema Educativo Nacional....
3. El Promotor Escolar debe inscribir incluso a los niños migrantes que no presenten Acta de Nacimiento ni Boleta de Evaluación. No se debe negar la inscripción ni dar de baja a un alumno por la falta de estos documentos.
4. La inscripción debe ser continua durante el tiempo en que se preste el servicio de educación primaria en el campamento o albergue.
5. El Coordinador Estatal debe asignar el número de matrícula a los alumnos de nuevo ingreso al proyecto Primaria para Niños migrantes en la entidad correspondiente"²¹.

CAPACITACIÓN

En sus orígenes, el proyecto consideraba a la capacitación como un proceso indispensable por las características de los aspirantes a promotor, su falta de preparación e inexperiencia docente, y más aún, porque era necesario proporcionar información en cuanto a la operatividad del proyecto, ya que implicaba algo nuevo para las entidades participantes.

Desde que se comenzó a dar la capacitación a promotores del proyecto, se ha seguido el procedimiento que a continuación se describe en el esquema 2.

Una vez efectuado la detección de la demanda (investigación de campo):

²¹ MANUAL de Control Escolar de Educación Primaria para Niños Migrantes. Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación. Dirección de Acreditación y Certificación. Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto. SEP, Junio, 1995. p. 9

ESQUEMA N° 2. PROCEDIMIENTO DE CAPACITACION EN EL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES.

1. Publicación de la convocatoria.	
2. Selección de aspirantes a capacitar.	
3. Capacitación de docentes y/o promotores:	
<i>RESPONSABLE</i>	<i>ACTIVIDAD</i>
C. E.	Verificar el número de aspirantes a capacitar.
C.C.- C.E.	Determinar las fechas para impartir el curso
C.E.	Organización del curso Asignación del lugar Tiempos Presupuesto Materiales y recursos
C.C.- C.E.	Estructuración del programa de capacitación
C.E.	Asignación de instructores. Verificación de participación por parte de los instructores Invitar a autoridades para la inauguración
C.- C.E.	Desarrollo del curso de capacitación.
C.E.	Selección de aspirantes a promotores. Organización de la clausura y elaboración de constancias de participación.
C.C. -C.E.	Clausura
4. Distribución de promotores a albergues.	
5. Contratación.	
6. Formación de grupos.	
<i>C.C. = Coordinador Central C.E. = Coordinador Estatal</i>	

Actualmente la capacitación en los estados se da aproximadamente de 15 días a un mes antes de trabajar con los niños y tiene una duración mínima en la mayoría de las entidades (40 horas a la semana) ya que no existe suficiente presupuesto para ampliarla a más tiempo.

Cada coordinador estatal organiza y planea el curso de acuerdo a su experiencia tomando en cuenta las posibilidades presupuestarias de la entidad, asimismo define los contenidos a abordar y el personal que va a dar la instrucción. Sin embargo, todos estos planteamientos difieren de un estado a otro, y propician una heterogeneidad de cursos a nivel nacional.

CAPITULO II.
DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL
PROYECTO

DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL PROYECTO

Dentro de los principales problemas a los que se enfrenta el proyecto, la capacitación forma parte de los de mayor atención, ya que al buscar una mejor calidad educativa a nivel nacional, el proyecto necesita personal capaz de enfrentar la realidad educativa de las poblaciones agrícolas migrantes; pero dadas las malas condiciones presupuestales con las que cuenta el proyecto en los estados, los cursos de capacitación no cuentan con los recursos económicos suficientes para impartirlos adecuadamente, ya que estos sólo permiten que se impartan durante una semana (40 horas); la cual no es suficiente para transmitir lo mínimo necesario para la formación del promotor escolar. Esto implica que no se le puede dar una buena orientación educativa, ya que con el curso no se pretende formar un docente, sino orientar al promotor sobre aspectos educativos.

El proyecto se enfrenta a una serie de problemáticas para su operatividad, sobre todo a nivel institucional con las que el promotor tiene que trabajar, ya que éste tiene que idear la manera en que éstas problemáticas no perjudique directamente su labor educativa, y afecten el aprendizaje de los niños, algunas de estas problemáticas se mencionan a continuación:

- 1) Carencia de material didáctico apropiado para el desarrollo de las actividades tanto de los promotores, como de los alumnos.

El proyecto desde su origen operaba con cuadernillos de trabajo por asignatura (Español, Matemáticas, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales), de 3o. a 6o. grados. No obstante en la actualidad con la reestructuración del plan y programa a nivel primaria, los cuadernillos quedaron desfasados. Cabe destacar, que los cuadernillos se elaboraron para ser trabajados en el proyecto Recuperación de Niños con Atraso Escolar, pero se utilizaron para el proyecto Primaria para Niños Migrantes, ya que se adaptaban a las características y necesidades educativas del mismo. Actualmente no se cuenta oficialmente con cuadernillos o materiales a fin, específicos para el proyecto.

Además no cuentan con un material didáctico adecuado para su labor educativa, ya que por carecer el proyecto de recursos financieros suficientes, tienen que idear y buscar la forma de suplantarlos mediante la creación de material por el propio promotor, lo cual crea problemáticas debido a la poca preparación didáctica con la que cuenta este último, la cual limita su elaboración.

Cabe mencionar que ya en algunas entidades se han elaborado materiales específicos del proyecto en la entidad con los que trabajan los promotores escolares; sin embargo, aún no se cuenta con materiales precisos del proyecto para ser trabajados formalmente, a nivel nacional.

- 2) En la mayoría de las entidades no se cuenta con mobiliario suficiente y adecuado para el desarrollo de las actividades educativas.

Los lugares en los que habitan los jornaleros agrícolas migrantes carecen de los servicios mínimos, ya que no cuentan con agua potable, instalaciones eléctricas y drenaje; en cuanto a la vivienda, ésta se encuentra generalmente en malas condiciones, puesto que tienen sólo una habitación, sus condiciones higiénicas no son muy favorables (utilizan letrinas) si esto se cuenta para la vivienda, que se podría esperar para las aulas educativas.

En algunos albergues²², las condiciones de las aulas son aceptables puesto que cuentan con ventilación, luz, materiales adecuados de construcción, mobiliario; mientras que en otros ni siquiera se cuenta con un lugar asignado para la labor educativa. Este tipo de problemática depende del productor agrícola²³ el cual podría proporcionar por lo menos la construcción de aulas dignas para esta labor (que por ser el dueño

²² Lugar en donde habitan los jornaleros agrícolas migrantes junto con sus familias, en el mismo territorio agrícola.

²³ Es la persona dueña de una extensión de terreno que utiliza para la producción agrícola, el cual en determinadas épocas del año contrata a jornaleros agrícolas para desempeñar el trabajo durante la zafra.

del terreno cuenta con la autoridad, y en algunos casos, el financiamiento para la construcción de los locales, ya que del equipamiento se encarga la SEP).

En cuanto a la atención directa a la población no se cuenta con apoyo de otras instancias como por ejemplo los productores agrícolas, o los dueños de los campos. Es importante y considerable, la ayuda que podrían brindar si se interesarán en la gente que les trabaja y les produce, ofreciéndoles lugares dignos y preocupándose por la educación de los hijos de los jornaleros. La SEP no puede construir salones, ni escuelas en los campos agrícolas, por dos razones; una es porque son tierras de particulares en donde no puede intervenir el gobierno; y la otra, es porque no se cuenta con el presupuesto para infraestructura del proyecto. Por ello, está labor debiera ser llevada a cabo por los dueños del campo.

- 3) Dentro de los problemas más delicados que afectan el funcionamiento del proyecto, es la falta de apoyo presupuestal en algunas entidades, por parte de las autoridades educativas correspondientes.

El presupuesto que se les asigna para la operatividad del proyecto, por parte de la DGPPyP de la SEP, lo proporciona y determina las autoridades del estado, ya que son ellos quienes realizan la partida presupuestal y la asignan a cada proyecto. Cabe destacar que en muchas ocasiones es desviado hacia la consecución de otros proyectos educativos, o gastos no especificados, dejando al proyecto de Primaria para Niños Migrantes sin recursos que solventen las acciones del mismo.

El proyecto Primaria para Niños Migrantes no cuenta con el 100% de su presupuesto designado, quizás por la falta de interés que tienen las autoridades educativas hacia el desarrollo del proyecto, o bien, porque creen más importante la operatividad de otros y no distribuyen lo que le corresponde al proyecto; ocasionando con ello, la falta de presupuesto para los materiales didácticos, pago de becas, viáticos, etc.

- 4) Muchos coordinadores estatales se quejan de que no se cuenta con el personal suficiente para darle seguimiento al proyecto, como podrían ser el nombramiento del personal auxiliar para el coordinador estatal. (de la misma institución).

La labor de supervisión por parte del coordinador estatal es ardua y cansada, ya que los campos se encuentran muy alejados unos de otros, a veces no se cuenta con el vehículo para el traslado, y en algunas entidades se trabaja en muchos campos, o bien estos no cuentan con transportación accesible. Además los coordinadores no disponen de todo su tiempo, puesto que su trabajo consiste en el desarrollo de diversas actividades además de los del proyecto.

- 5) Asimismo el problema crece aún más por no trabajar con el profesional adecuado o ideal (maestros normalistas) para dar la instrucción.

Esto es debido a que no se ofrece un sueldo sino una beca de un pago bajo, siendo lo anterior uno de los motivos por el cual, los maestros no quieren trabajar en el proyecto, aunque en algunas entidades si se trabaja con normalistas, teniendo una ayuda económica extra por parte de los productores, la cual compensa el salario para un maestro. Ante la problemática de trabajar con jóvenes egresados de bachillerato, los cuales no cuentan con preparación, ni experiencia docente, se ve en la necesidad de impartir un curso de capacitación.

A pesar de la capacidad con la que cuenta el promotor para darle solución a las problemáticas con la que se enfrenta en su labor educativa, éste debe contar con las bases técnico-pedagógicas y de docencia que faciliten y apoyen su trabajo en grupo. Por ello es, que se hace imprescindible otorgar un buen curso de capacitación.

El promotor escolar es quien directamente enfrenta las consecuencias de las posibles problemáticas, y el que tiene que buscar la manera de solucionarlas al momento. Por ello, es que en muchas ocasiones, de éste depende la buena operatividad del proyecto, por lo menos en un 50%, ya que la otra parte corresponde a la labor que realiza la institución educativa que respalda el proyecto en la entidad.

Se le otorga vital importancia a la capacitación respecto a dos ámbitos:

1) en cuanto al apoyo que de ésta se tenga para garantizar la funcionalidad del proyecto, es decir contar con promotores escolares preparados con los elementos técnico- pedagógicos básicos en su quehacer educativo, que permita ofrecer una buena atención; y

2) la unificación de un proceso de capacitación a nivel nacional, que permita ofrecer homogéneamente una calidad de capacitación acorde a las necesidades educativas que requiere la población objeto.

Con respecto al primer ámbito., del personal encargado de operar el proyecto, y el que brinda la atención educativa, además de ser el que se involucra directamente en cuanto a la realidad de los planteamientos y necesidades educativas de la población migrante, es el promotor escolar. Como ya se había expuesto, este tipo de población tiene características específicas, por las que se hace difícil la atención educativa; entre ellas ser indígenas, tener condiciones de vida con extrema pobreza, tener un bajo nivel educativo, por lo tanto pocas oportunidades laborales, y a pesar de tener presente la necesidad de prepararse, no mandan a sus hijos a la escuela, ya que por su necesidad económica les conviene que trabajen ayudándolos a solventar el gasto familiar. Por tal causa, les es difícil asistir (a los niños que sí quieren estudiar) a una escuela regular del Sistema Educativo Nacional.

Los promotores escolares se enfrentan con una serie de problemas para operar adecuadamente el proyecto, además de las características de la población antes descritas, también se enfrentan a obstáculos de tipo institucional, como son: recibir una remuneración baja; no contar con un programa de estudios único a nivel estatal adecuado a las características educativas y personales del niño, así como la falta de una capacitación más amplia; y aunado a todo ello, los promotores para solventar estos problemas no cuentan con la preparación de un maestro normalista y su experiencia para enfrentar de mejor manera tales inconvenientes, además, la tardía e incompleta entrega de los libros de texto y material didáctico. Otro factor que es consecuencia de no contar con el suficiente presupuesto es el no poder contratar a un promotor por grado. Asimismo, los promotores se ven en la necesidad de atender grupos multigrado, así como trabajar con aulas en malas condiciones y carentes de mobiliario, y cuentan con muy poco control sobre los alumnos, esto dado a la movilidad que presentan.

Ante la situación a la que se enfrenta el promotor al dar atención educativa a este tipo de población, y por no contar con la preparación y con los elementos técnico- pedagógicos, se contemplo la necesidad de capacitarlo, proporcionándole elementos informativos en cuanto al funcionamiento del proyecto, apoyos y orientación de docencia, administración y planeación. Sin embargo, actualmente, cada estado imparte el curso de capacitación dentro de sus posibilidades, en la mayoría de los casos no se cuenta con un modelo de capacitación adecuado a las necesidades y características del proyecto. Por tal motivo los cursos de capacitación manejados a nivel nacional son diferentes, en cuanto a contenidos a abordar, metodología, perfil de instructores y actividades.

En cuanto a la unificación de un proceso de capacitación a nivel nacional; a través del análisis de diversos cursos de capacitación en cuatro entidades en donde opera el proyecto (Sinaloa, Veracruz, Zacatecas y San Luis Potosí), se concluyó que cada entidad organiza su curso, y de igual manera, cada entidad tiene diferentes resultados de éste. Estas diferencias se debe principalmente a que no son el mismo número de promotores a capacitar, no se cuenta con los mismos recursos, y con el mismo personal. También se encontró que en algunas entidades se ofrecen cursos más acordes a las necesidades educativas del proyecto a nivel local (Sinaloa, Veracruz), mientras que en otra es deficiente (San Luis Potosí).

Considerar como bueno un curso de capacitación, parte, de que el diseño de su programa de capacitación "por parte del coordinador estatal" se apegue a las condiciones educativas del proyecto como tal. Otro aspecto a considerar es la preparación con la que cuentan los instructores de cada tema; así como el material disponible con el que se trabaja en la exposición de los temas. Se ha observado, la importancia que tiene la formación con la que cuentan los promotores en el éxito del curso, ya que pueden contribuir a enriquecer los temas que se aborden en el curso de capacitación, reconociendo que estos factores han contribuido a desarrollar un buen curso, por lo cual se considera conveniente retomarlos y adecuarlos para todas las

entidades como modelo de capacitación. Por otra parte, el éxito también depende de los resultados, es decir, del trabajo realizado por los promotores durante todo su trabajo.

Con base en ello, se concluye que el proyecto no cuenta con un modelo de capacitación bien definido que se trabaje en toda la República, siendo éste muy importante como orientación hacia los coordinadores estatales.

El problema de la capacitación en sí es la heterogeneidad de los cursos a nivel nacional, y la falta de una buena preparación por parte de los promotores escolares, que trae como consecuencia, una mala atención escolar, la cual puede provocar altos índices de deserción, reprobación, falta de interés de los padres y propietarios por continuar con el servicio educativo a través del proyecto, por lo tanto una considerable disminución de atención a la demanda. Toda esta problemática no sólo es producto de la falta de preparación del promotor, aunque podría ser factor causante. Por ello se debe tratar de superar este posible obstáculo para el buen funcionamiento del proyecto en la entidad.

Desde sus inicios el proyecto determinó la necesidad de capacitar al personal que se iba a encargar de la operatividad del proyecto en la entidad; básicamente se pretendía ofrecer un curso meramente informativo, en el cual se precisara la descripción del proyecto, su funcionalidad, su modelo pedagógico, y algunas herramientas técnico- pedagógicas; manejando de manera general lo mismo para todas las entidades, ya que en esa época era la misma necesidad. Conforme fue operando el proyecto, se presentaron situaciones nuevas con las que el coordinador estatal se enfrentaba y al mismo tiempo daba solución, para ello enfocaban su curso a las necesidades concretas que se iban presentando. Ante esto, y ante las necesidades y problemáticas de cada estado, se fue conformando y organizando el curso de capacitación para cada entidad. Mientras que para algunos estados esta nueva situación ha sido favorable, para otros estados ha generado problemática en el sentido de no poder estructurar un programa de capacitación, por falta de conocimientos sobre la mismas.

A partir de lo anterior surge la hipótesis de que mediante el buen planeamiento, organización, estructuración y ejecución del curso de capacitación se podrá ofrecer una capacitación a los promotores del proyecto, acorde al objetivo que persigue el mismo, permitiéndole al promotor, obtener los elementos indispensables para entender la realidad del niño en su entorno social, y brindar una mejor atención educativa.

Se considera de manera general, que los coordinadores estatales a pesar de contar con la experiencia, y de tener presente su problemática de capacitación, deberían recibir una orientación específica sobre el proceso de capacitación. Por ello, se hace preciso la definición de un modelo de capacitación, el cual involucre a todo el proceso desde la detección de necesidades, hasta la evaluación.

CAPITULO III

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN

A. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

La función de capacitación es tan antigua como el mismo hombre. "El proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y entrenamiento, era claro en los primeros intentos por enseñar o intercambiar habilidades, conocimientos, métodos, etc., en los primitivos"²⁴.

Conforme el hombre fue inventando herramientas de trabajo, armas, vestido, habitaciones y el lenguaje, la necesidad de capacitación se convirtió en parte principal en el desarrollo de la civilización. Ante tal necesidad el hombre tuvo la capacidad de transmitir a sus semejantes los conocimientos y habilidades adquiridos al enfrentarse a determinadas circunstancias de su vida. La función primitiva de entrenamiento lo llevó a cabo por medio de ejemplos deliberados con que contaba y administró el proceso de lo que se conoce como *capacitación*.

Con el surgimiento de lo que se conoce como era industrial, - primera mitad del siglo XVIII- aparecen varias escuelas industriales, cuyas metas son, lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.

Con el crecimiento de la industria vino una nueva forma de entrenamiento por medio de las escuelas industriales como son la General Electric (1888), la Good Year, la Ford, etc.

En el presente siglo, la capacitación ha tenido un gran desarrollo. "Por el año de 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un Método de Enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como: Método de los cuatro pasos, que son:

- Mostrar
- Decir
- Hacer
- Comprobar "²⁵

Las dos guerras sufridas en este siglo, dieron lugar al desarrollo de técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se han ajustado a otros campos de la acción humana, especialmente de la industria. En 1940 fue cuando se empezó a entender que la labor de entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada, en la cual, la figura del instructor adquiere especial importancia.

Actualmente la función ideal de la capacitación establece como finalidad, proveer de medios a todos los empleados para que logren un ajuste satisfactorio a los requerimientos de las organizaciones, desde el primer día de su empleo, y que progrese tanto personalmente, así como en beneficio de la organización, mediante el continuo desarrollo y aplicación de los conocimientos adquiridos, así como la toma de decisiones necesarias en el desempeño de su trabajo. Por ello, por medio de una capacitación, se pretende prepararlo en las labores que se espere lleve a cabo, sobre todo si es de nuevo ingreso, sin embargo, es posible que los candidatos internos no posean todas las habilidades necesarias o quizá posean hábitos negativos que sea preciso cambiar; por ello, a través de la orientación y la capacitación se puede aumentar la aptitud de un empleado.

Además de todo lo antes mencionado, la capacitación también apoya en el desarrollo de la persona para que cumpla futuras responsabilidades, independientemente de las actuales.

La capacitación trae consigo indudablemente beneficios, siempre y cuando sea manejada para cubrir ciertas necesidades, y puede beneficiar tanto al organismo, como al mismo individuo.

La capacitación a las organizaciones beneficia porque:²⁶

²⁴ SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Limusa. 2a. ed. Méx. 1992 p. 14

²⁵ *Ibid*

Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas, mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, eleva la moral de la fuerza de trabajo, ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización, crea mejor imagen, fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza, ayuda a la preparación de guías para el trabajo, es un poderoso auxiliar para la comprensión y adopción de políticas, proporciona información respecto a necesidades futuras, se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas, promueve el desarrollo, incrementa la productividad y la calidad del trabajo, se promueve la comunicación a toda la organización, reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto.

Beneficios para el individuo que repercuten favorablemente en la organización.

Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas, alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones, sube el nivel de satisfacción con el puesto, permite el logro de metas individuales, desarrolla un sentido de progreso en muchos campos, elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual,

Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas y adopción de políticas:

Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos, ayuda en la orientación de nuevos empleados, proporciona información de nuevos empleados, proporciona información sobre las disposiciones oficiales en muchos campos, hace viables las políticas de la organización, alienta la cohesión de los grupos, proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje, convierte a la institución en un entorno de calidad para trabajar y vivir en ella.

Dos puntos son básicos en la función de capacitación:²⁷

1. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse en las mejores condiciones de su tarea diaria.
2. No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación y productividad.

Hasta aquí, se entiende que la capacitación "constituye una fórmula educativa extra escolar, mediante la cual los trabajadores de todos los niveles dentro de las organizaciones productivas, tienen la posibilidad de incrementar sus habilidades, conocimientos y destrezas; en otras palabras, desarrollar sus aptitudes para superarse técnica y profesionalmente, permitiendo con ello mejorar la calidad de su trabajo"²⁸.

B. ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.

Dentro del proceso de capacitación, la primera fase corresponde a la detección de necesidades, ya que es la base que fundamenta toda planeación y organización de la capacitación, y de ella dependen las adecuaciones y determinaciones de los pasos a seguir de acuerdo a lo que se requiere, es decir se busca dar posibles respuestas a necesidades, ya una vez considerada a la capacitación, como un elemento que ayudará a la solución de la problemática presentada. Considerando el alto costo que representa la capacitación es preciso detectar más oportunamente estas necesidades, dirigiendo su análisis tanto al personal, como a los campos que lo requieran realmente, y así obtener el rendimiento máximo de esta inversión. Cabe señalar, que la capacitación no sólo corresponde a necesidades de conocimientos o habilidades, también responde a problemas de actitud, como son falta de comunicación entre el personal, falta de motivación por su trabajo, integración de trabajo en equipo por diferentes tipos de personalidad, etc., la cual repercute considerablemente en el desarrollo de su labor. Ante todo ello, como Mendoza lo señala, se entiende por

²⁶ WILLIAMS. B Werther Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. 3ª edición. México, 1991. P. 149

²⁷ SILLICEO op. cit. p. 15

²⁸ MENDOZA Nuñez, Alejandro. Manual para la Determinación de Necesidades de Capacitación. 3ª edición. Editorial Trillas. México, 1990. p.p. 5, 6.

necesidades de capacitación a la "diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando tal discrepancia obedezca a la falta de conocimientos, habilidades y actitudes"²⁹

La determinación de necesidades de capacitación parte generalmente de un análisis de la situación organizacional previamente, comparándola con la ideal. De dicho análisis se deducen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que los individuos integrantes de la organización superen deficiencias y prevengan situaciones críticas. Como lo señala Siliceo, una institución debe satisfacer necesidades presentes y prevenir y adelantarse a necesidades futuras. Esto implica que se deben precisar, en primer término, necesidades presentes y a corto plazo y, en segundo, necesidades a mediano y largo plazo; estando éstas últimas, comprendidas dentro de un sano concepto de desarrollo de la organización. Ya que en la determinación de necesidades, se hace un análisis de la situación imperante, es preciso que ésta determinación se modifique constantemente con el transcurso del tiempo, para adaptarse a las necesidades de cada época.

Con todo ello se podría decir que la capacitación tiene básicamente dos razones de ser:

- 1- Satisfacer necesidades presentes de las instituciones, con base en conocimientos y actitudes, y
- 2- Prever situaciones que se deban resolver con anticipación.

Como lo expone Mendoza, es importante tomar en cuenta que la determinación de necesidades garantiza el éxito de una capacitación por:

- *1. Proporcionar la información necesaria para elaborar o seleccionar los cursos o eventos que la empresa requiera.
2. Eliminar la tendencia a capacitar por capacitar. Sólo cuando existen razones válidas se justifica impartir capacitación.
3. Propiciar la aceptación de la capacitación, al satisfacer problemas cuya solución más recomendable es la de preparar mejor al personal, evitando así que la capacitación se considere una panacea.
4. Asegurar, en mayor medida, la relación con los objetivos, los planes y los problemas de la institución, y constituir un importante medio para la consolidación de los recursos humanos y de la organización.
5. Generar los datos esenciales para permitir, después de varios meses, realizar comparaciones a través del seguimiento, de los índices de producción, rechazos, desperdicios, etc."³⁰

Existen diferentes tipos de necesidades; Mendoza³¹ hace la siguiente clasificación: manifiestas, encubiertas, organizacionales, ocupacionales, individuales, macronecesidades y micronecesidades.

Las necesidades manifiestas son las surgidas por algún cambio en la estructura organizacional, o bien son las que buscan la actualización por un avance tecnológico; las encubiertas, son aquellas en que los trabajadores presentan problemas de desempeño, derivados de la falta u obsolescencia de conocimientos, habilidades o actitudes. Mientras que las necesidades de carácter organizacional son cuando existe algún cambio general de la institución. Otra de las necesidades son las ocupacionales, estas son las que se refieren a un puesto en particular. Y por último las micro y macronecesidades; la primera se da sólo para una persona o para una población muy pequeña, mientras que la segunda es la existente en un grupo grande de empleados, frecuentemente en la población completa de la misma clasificación ocupacional.

²⁹ Ibid p. 33

³⁰ Ibid p. 36

³¹ Ibid

Ahora bien, para determinar las necesidades de capacitación, el primer aspecto que se debe tomar en cuenta es la investigación, sin olvidar, que por medio de la capacitación se busca encontrar soluciones a problemas de desempeño humano que tienen sus orígenes en deficiencias de conocimientos y habilidades.

Estas deficiencias si es que las hay, se van a obtener por medio de la investigación de LO QUE QUEREMOS, es decir de lo que requiere la organización, para ello es preciso recurrir a las siguientes fuentes: "Manual de Políticas, Manuales de Procedimientos, Análisis de Puestos y Evaluación de Puestos, Planes y Programas de la organización, determinación de objetivos, Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo. Estos materiales pueden proporcionar la respuesta de lo que la organización requiere.

Ahora se continua con los que indican lo que la organización tiene, es decir los resultados o LO QUE TENEMOS: Pruebas de Selección, Inventario de Recursos Humanos, Controles y reportes sobre Rotación, Reclutamiento, Despidos, Castigos,

Accidentes, etc.; Resultados de Producción, Calificación de Méritos, Entrevistas, (Cuestionarios libres) y Estudios especiales (producción, productividad, cooperación, etc.)³²

Estos medios de información también proporcionan los datos para la detección de necesidades de acuerdo al análisis de tres factores los cuales van a determinar el sistema a trabajar. Este análisis se da en tres diferentes niveles.

1. Análisis de la organización total: "...Intenta verificar cuál es el comportamiento de la organización, cómo se efectúa su crecimiento, a qué se debe su crecimiento, cómo están relacionados el ambiente social y el ambiente físico con su crecimiento, cuál es su "clima" y cuál es su "imagen", cómo planca la organización sus productos y servicios, cuál es la importancia del entrenamiento"³³
2. Análisis de los recursos humanos: "... procura verificar si los recursos humanos son suficientes cuantitativamente y cualitativamente para las actividades actuales y futuras de la organización"³⁴
3. Análisis de las operaciones y tareas: "... determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos, y las características de personalidad exigidas para el desempeño eficaz de cargos."³⁵

Para hacer la detección de estas necesidades existen una serie de técnicas que hacen posible obtener la información; entre ellas se encuentran: 1. Análisis de puesto, 2. Inventario de Habilidades, 3. Técnicas de tarheteo, 4. Lista checable o de verificación, 5. Entrevistas, 6. Corrillos y 7. Tormenta de ideas.

Como medio para la detección de necesidades. Es preciso identificar primero, cuáles son las principales actividades o tareas (la descripción del puesto) que se realizan para la función del trabajador y de esta manera conocer bien el campo laboral con el que se va a trabajar y poder evaluar si existen deficiencias.

Una vez determinadas las tareas del análisis del puesto se podría clasificar las necesidades de capacitación, de la siguiente manera:

- 1) Las que tiene un individuo.
- 2) Las que tiene un grupo de trabajadores.
- 3) Las que requieren soluciones inmediatas.
- 4) Las que demandan soluciones futuras.

³² ALVAREZ Jimenez, Método de Detección de Necesidades. Evento B. Entrada por la Facultad de Psicología en su Programa de Publicaciones de Material Didáctico 7º y 9º semestre. UNAM; Semestre 94/1, p. 5

³³ IDALBERTO Chiavenato. Administración de los Recursos Humanos. 2ª edición. Editorial McGraw Hill. Bogota, Colombia, 1994 p. 422

³⁴ Ibid p. 423

³⁵ Ibid p. 424

- 5) Las que requieren actividades formales de capacitación.
- 6) Las que requieren actividades informales de capacitación
- 7) Las que exigen instrucción sobre la marcha.
- 8) Aquellas en las que la institución necesita recurrir a fuentes externas de capacitación.
- 9) Las que un individuo pueda resolver en grupo.
- 10) Las que un individuo necesita resolver por sí solo.

Dentro de las fuentes de origen de donde para la determinación de necesidades, se podrían utilizar las siguientes:

1. Nuevas contrataciones.
2. El análisis, descripción y evaluación de los puestos (en aspectos de labor docente).
3. Análisis estadístico derivado de encuestas, cuestionarios o entrevistas, diseñadas especialmente para determinar necesidades.
4. Peticiones expresas respecto de capacitación planteadas individual o grupalmente.
5. Evaluación de cursos.
6. Expansión y crecimiento de la atención.

Para realizar una buena determinación de necesidades es preciso obtener la información de varias fuentes y después cruzar los resultados obtenidos

Generalmente las fuentes de información son:

ESQUEMA 3 FUENTES DE INFORMACION

DATOS ESTADISTICOS	Evaluación de desempeño de personal Indice de comportamiento Análisis de descripción de puestos.
DATOS TECNICOS Y DE PERSONAL	Análisis de actividades Estudios de selección Inventario de personal Perfiles de puestos Plan de vida y carrera Actitudes
MEDIO ORGANIZACIONAL AMBIENTE	Motivación Cultura de la organización Estructura organizacional

Ya se sabe que se busca, pero ahora es preciso saber cómo se va a obtener la información. Para ello se pueden utilizar una serie de técnicas, "desde un punto de vista administrativo, se entiende por técnica el conjunto de procedimientos y recursos para llevar a cabo una labor, así como el arte y la pericia para usar

esos procedimientos" ³⁶. En la búsqueda de necesidades de capacitación las técnicas que se podrían manejar son las siguientes:

a) Encuestas y cuestionarios

b) Entrevistas

c) Reuniones

d) Análisis de información

e) Interpretación de datos estadísticos

Lo anterior permite conocer los elementos a considerar para la detección de necesidades de capacitación, así como los instrumentos que apoyarían dicha labor, para que con base a los datos recabados, obtener referentes que permitirá visualizar los aspectos a considerar en el proceso de capacitación.

Se entiende la detección de necesidades como un análisis comparativo entre las tareas realizadas en realidad, contra la demanda de tareas que presenta la organización. Al realizar este tipo de análisis se obtiene una diferencia, la que representa la información básica para el inicio del proceso de capacitación.

A partir de lo anterior se concluye por necesidades de capacitación:

Aquellos "... temas, conocimientos o habilidades que deben ser aprendidos, desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo en tanto colaborador en una organización. Dichas necesidades constituyen la diferencia entre el desempeño actual del colaborador en su puesto de trabajo y las necesidades de trabajo presentes y futuras de conformidad con los objetivos de la organización.

También pueden considerarse como aquellas carencias en los conocimientos o habilidades que bloquean o impiden el desarrollo de las potencialidades del individuo y la eficacia en el desempeño de su puesto de trabajo"³⁷

En toda institución u organización, se presentan dos tipos de necesidades de capacitación, aquellas que están manifiestas y aquellas que no lo están en forma palpable por estar encubiertas bajo un síntoma aparente. Tomando en cuenta estos aspectos, se preciso tomar en cuenta las siguientes recomendaciones para llegar a su detección:

PASO 1: Si se acepta que una actividad de capacitación está determinada, tanto por la existencia de un problema o de una necesidad, lo primero que se tiene que localizar son los indicadores de la existencia de éstos, a través del análisis de la información y de la determinación de áreas problemáticas existentes.

PASO 2. Este paso consiste en determinar si la capacitación es la solución a los problemas o necesidades detectadas. Para este efecto surgen tres interrogantes básicas:

¿ Es la capacitación, la respuesta o por lo menos parte de ella?

Esta pregunta con lleva a descubrir cuál es la verdadera causa del problema y establecer diferentes caminos alternativos para eliminarlos o por lo menos neutralizar sus efectos. Cuando las alternativas muestran que la capacitación es la solución o parte de ella, se está en condiciones de hacer la segunda pregunta.

³⁶ MENDOZA op. cit p.69

³⁷ SILICEO op. cit. p. 58, 59

¿Es factible la capacitación?

Esta pregunta ayuda a analizar si la capacitación es la solución más económica, la que ofrece mayores beneficios y que menores obstáculos y limitaciones tiene. La capacitación en sí, es relativamente económica si se consideran los verdaderos beneficios que se obtienen de ella y si además, está dirigida adecuadamente.

¿Qué clase de capacitación es necesaria?

Existen diversas clases de capacitación en toda institución:

- Capacitación para nuevos empleados.
- Capacitación por avances tecnológicos.
- Capacitación para resolver problemas.
- Capacitación para modificar actitudes
- Capacitación en habilidades de supervisión.
- Capacitación en habilidades técnicas.
- Capacitación en administración; entre otras.

Corresponde así determinar en cual área es necesaria una actividad de capacitación. En esta etapa se inician las consideraciones sobre dónde se llevará a cabo la capacitación, cuándo, por quiénes y cómo. Todo basado en la jerarquización de las necesidades en cuanto a prioridades.

Este sistema por si solo ofrece resultados con un alto índice de confiabilidad, sin embargo, es conveniente obtener algunos otros datos que permitan cruzar la información y lograr que la determinación de necesidades sea más confiable, por lo que se utilizan cuestionarios, entrevistas y listas de evaluación cuantitativas y cualitativas de las actividades, además de exigir un informe sobre la problemática encontrada a cada coordinador estatal.

Se ha dicho que la Determinación de Necesidades de Capacitación (DNC) es "la primera actividad del proceso de capacitación, y que proporciona valiosa información para elaborar o seleccionar las acciones procedentes; por tanto, conviene precisar los resultados a los que se desea llegar con la misma"³⁸. Conforme se va haciendo la investigación de estas necesidades, es importante reportar los resultados en un informe, el cual debe contener las siguientes aspectos:

- a) Datos de identificación: nombre de la institución, departamento, proyecto, fechas de iniciación y conclusión de la DNC.
- b) Procedimiento empleado: pasos seguidos en el acopio de la información.
- c) Técnicas: formas particulares de recabar los datos (entrevista, cuestionario, observación, etc.)
- d) Análisis de la información recabada: interpretación que se dio a los datos, tratamiento estadístico, etc.
- e) Resultados de la DNC: promotores, características de los mismos, tareas con necesidades de capacitación y justificación.
- f) Problemas que requieren soluciones diferentes de la capacitación: otros problemas que no ameritan capacitación y posibles propuestas.
- g) Observaciones.

³⁸. MENDOZA op. cit p. 39

2. SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS

Dentro del proceso de capacitación, una vez detectadas las necesidades del mismo; se puede llevar a cabo la planeación. El primer punto a considerar es la determinación de los objetivos, ya que "no se puede planear un programa hasta no saber lo que debe lograrse con la capacitación"³⁹

En la actualidad, el propósito central de la capacitación deja de ser sólo informativo para buscar que el individuo alcance una evolución más profunda e importante, por lo que dicho proceso se ha de apoyar en los campos tecnológico y psicológico, con base en cambios y leyes de la conducta y del aprendizaje, propiciando así una actitud considerablemente más activa y participativa, tanto en el docente como en los capacitandos. La capacitación participativa necesita una cuidadosa orientación hacia fines específicos; debe proporcionar a los trabajadores la oportunidad de aumentar sus conocimientos, habilidades y vocación de servicio dentro de su área laboral; de ahí que sea indispensable, dentro de la planeación adecuada de la capacitación, una cuidadosa y correcta especificación de objetivos de aprendizaje que faciliten las tareas.

Se busca que el capacitando aprenda ya sea por medio de conocimientos o experiencias, que van a producir un cambio de conducta; pero estos cambios de conducta, se deben obtener como respuesta a un propósito de conseguir exactamente ese cambio; lo cual supone que, antes de cualquier intento de plantear un aprendizaje, es necesario conocer qué cambios de conducta se pretende lograr.

"Los cambios de conducta que deseamos propiciar en los capacitandos como consecuencia del aprendizaje son expresados a través de enunciados que conocemos con el nombre de *objetivos*"⁴⁰. Los objetivos son "... la expresión de los propósitos o intenciones de un curso, expresan lo que pretende que los participantes logren ser y hacer después de haberse enfrentado al proceso enseñanza-aprendizaje"⁴¹

Ahora bien, es importante precisar ¿qué clase de objetivo puede lograr que un capacitando guíe sus acciones hacia la consecución de un fin? para ello es importante tomar en cuenta que el planteamiento de un objetivo debe girar en base a "las necesidades del capacitando". Habiendo analizado "el papel que las necesidades del hombre desempeñan como motivadoras de las diferentes conductas, se encuentra que, si un objetivo constituye una respuesta a una necesidad de la persona, garantizaremos, en gran parte, que ésta encamine sus mejores esfuerzos a conseguirlo"⁴²

Una vez que se han descubierto con el mayor realismo posible las necesidades de la institución, se puede discutir y señalar los objetivos que deben lograr, para responder y satisfacer dichas necesidades.

Es preciso determinar; "¿Hacia dónde vamos?, ¿Qué queremos lograr?, ¿Qué metas a corto, mediano y largo plazo debemos obtener? respecto del estudiante y de los cursos; ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Cómo?. ¿Cuándo?. ¿Dónde?"⁴³, todo ello para plantear los objetivos del aprendizaje.

La determinación de objetivos proporciona ventajas importantes como son:

Propiciar la comunicación entre los involucrados, unificar criterios y lenguaje utilizado en el mismo, facilitar la identificación de instructores y personal por capacitar con los planes establecidos, las actividades programadas tienen sentido ya que previamente se establecen metas para ellas, se garantiza la eficacia del proceso de capacitación y permite programar y estructurar las actividades y seleccionar las técnicas y los métodos más adecuados.

³⁹ SILICEO op. cit. p. 65

⁴⁰ Es la capacitación en la que el participante colabora activamente en su proceso de aprendizaje, es una capacitación dinámica.

⁴¹ MORENO Bayarde, Ma Gpe. Didáctica, Fundamentación y Práctica. Editorial Progreso. México 1977 p. 50

⁴² Curso de Actualización. Formación de Instructores. UPIHSCA, IPN. p. 36

⁴³ MORENO op. cit. p. 51

⁴³. SILICEO op. cit p66

"El proceso de enseñanza- aprendizaje engloba un conjunto de actividades organizadas dirigidas al establecimiento de una dinámica participativa, cuyo resultado es una modificación más o menos estable de las pautas de conducta de los sujetos que participan en él".⁴⁴

En este proceso se contemplan tres fases que se apoyan y complementan entre sí: a) planeación, b) conducción y c) evaluación.

a) Fase de planeación. Consiste en la determinación de los procedimientos más adecuados así como de una guía para precisar cuáles son los propósitos de la instrucción, cómo se deben llevar a cabo y cómo se pueden evaluar.

Tal planeación debe ser clara y precisa, realista y flexible, considerando igualmente los siguientes elementos:

- Determinación de objetivos
- Estructuración de contenidos.
- Selección de técnicas y materiales didácticos.
- Elaboración de guía de instrucción.
- Elaboración de instrumentos de evaluación.

Las tareas que se abordan en primer lugar, son las de determinación de objetivos, pero interactuando con las de estructuración de contenidos, lo cual permite seleccionar y/o elaborar los planes que han de llevarse a la práctica.

b) Fase de conducción. Esta fase comprende el proceso de enseñanza- aprendizaje, en el que se realizan las actividades didácticas que han sido planeadas, con el fin de lograr los objetivos propuestos.

c) Fase de evaluación. Es un proceso sistemático y permanente basado en los objetivos de aprendizaje previamente señalados; permite valorar los cambios de conducta propuestos y tomar decisiones para determinar las acciones alternativas.

Para que la evaluación señale en qué medida tuvo éxito la capacitación, se requiere analizar la secuencia del proceso didáctico desde su inicio, durante su desarrollo, y al finalizar el programa, tomando siempre como base los objetivos de aprendizaje.

Objetivos de aprendizaje.

Un objetivo de aprendizaje es la: "... descripción de una conducta determinada que el individuo deberá demostrar una vez que ha finalizado su instrucción.; ... descripción precisa de la conducta deseada en el alumno; los objetivos son los elementos básicos para estructurar una enseñanza sistematizada tanto en su fase de planeación como en la ejecución, lo que permite además aplicar una evaluación confiable, pues los progresos de los capacitados se conocen a través de la manifestación del logro de objetivos"⁴⁵

Con base en ello, las funciones de los objetivos de aprendizaje son:

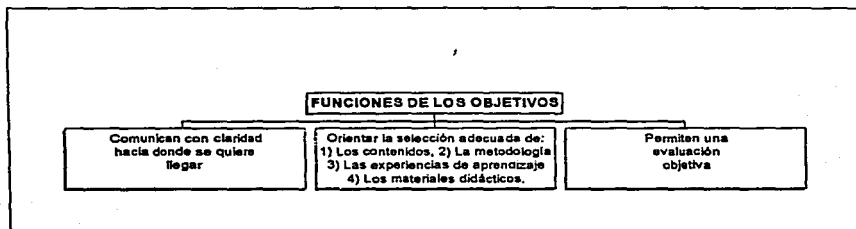
- Guiar la conducta del instructor, la del capacitando, traduciendo metas inespecíficas de la capacitación, en objetivos de aprendizaje precisos, con lo que se evita también enseñar algo que el capacitando ya conoce o que no puede aprender por carecer de los conocimientos previos requeridos.
- Constituyen un instrumento que comunica "a dónde se quiere llegar", que guían al instructor y al participante a la consecución de los mismos. Si están bien elaborados, orientan en la selección de

⁴⁴ MORENO op. cit. p. 51

⁴⁵ GUIA. Técnica para la Elaboración de Objetivos de Aprendizaje. Subdirección General Administrativa. Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo. IMSS. p. 7

contenidos, metodología y experiencias de aprendizaje; facilitan, asimismo la evaluación de los conocimientos, las habilidades y las actitudes incluidas en los objetivos previamente formulados. En consecuencia, permiten desarrollar un trabajo mejor planeado.

ESQUEMA 4. FUNCIONES DE LOS OBJETIVOS



Fuente: Manual Técnico de Didáctica Básica. Subdirección General Administrativa. Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo. IMSS p. 23

"De acuerdo con Robert F. Mager (1973), el establecimiento de objetivos de aprendizaje permite evaluar:

- Los cursos- programas.
- El avance logrado por los capacitandos, según el curso o programa.
- La participación del capacitador con respecto al avance de los capacitandos" ⁴⁶

Por otra parte, de acuerdo a la clasificación de la Nomenclatura de Objetivos en el Sistema de Capacitación y Desarrollo⁴⁷, estos quedan clasificados de la siguiente manera, de acuerdo a la organización curricular del curso.

Objetivo	Aplicación
Objetivo del curso:	Comprende la conducta esperada del capacitando al finalizar un curso que comprende diferentes módulos.
Del módulo:	Menciona la conducta esperada del capacitando al concluir un módulo de los que integran el curso Tipo.
Del tema:	Se refiere a la conducta de aprendizaje que presentará el capacitando después de cada tema contenido en el módulo.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACION

Los programas de capacitación son la descripción, jerarquización, agrupamiento y secuencia de todas aquellas actividades, que tienen como fin lograr cambios de conducta en las personas.

La elaboración de los planes y programas deben partir de necesidades de capacitación, tales como:

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Ibid p. 14

- Las necesidades de mejoramiento del proyecto.
- Las necesidades del propio puesto y del área de trabajo.
- Las propias necesidades de las personas por capacitar.
- Los objetivos preestablecidos.
- Los recursos con los que se cuentan: humanos, financieros, técnicos, materiales, y tecnológicos
- La disponibilidad de las personas.
- Actitudes y motivaciones.
- La formación de los instructores.
- Los objetivos, normas y políticas internas de la institución.

Además de las características de los participantes:

- potencialidad de los trabajadores
- escolaridad
- anexos culturales

Una vez considerados los objetivos y demás factores relevantes, se procede al diseño de los programas, que consiste en:

- ⊗ Definir objetivos
- ⊗ Definir temas.
- ⊗ Definir materiales de capacitación adecuados al programa en cuestión.
- ⊗ Construcción de unidades de estudio.
- ⊗ Asignación de jerarquías y secuencia de los temas.
- ⊗ Asignación de recursos necesarios tales como: presupuestos, locales adecuados, materiales, ayudas técnicas educativas, apoyos didácticos, etc.
- ⊗ Selección de métodos y técnicas de capacitación en función de las habilidades que se decidieron desarrollar.
- ⊗ Establecimiento de los requerimientos del personal.

El contenido planteado en el programa debe estar basado en lo que se quiere satisfacer o solucionar, también se deben tomar en cuenta las características personales de los aspirantes a capacitar y de los instructores que impartirán la capacitación. Se debe secuenciar el contenido, tomando en cuenta para esta capacitación además de lo anterior los principios de la andragogía⁴⁸.

Para la organización y delimitación de los contenidos del programa de capacitación, se deben considerar los siguientes elementos:

⁴⁸ (Del gr. aner, andros, hombre, ágo, conducir). Neologismo propuesto por la UNESCO en sustitución del término, pedagogía, para designar la ciencia de la formación de los hombres, de forma que se haga referencia no a la formación del niño (como lo indica la etimología de pedagogía), sino a una educación de adultos. Diccionario de las Ciencias de la Educación. Nueva edición. Edición revizada y actualizada. Editorial Aula/Santillana. Madrid España, 1983. p. 93

1. Conocimientos elementales sobre el curso.
2. Conocimientos y habilidades elementales que debe adquirir el participante para su mejor labor educativa.
3. Conocimientos de complementación profesional para el mejor desempeño.
4. Conocimientos básicos como orientaciones para mejorar la actitud del participante.

Los temas a considerar en el programa se pueden clasificar a nivel elemental y de capacitación y desarrollo como lo expone el siguiente cuadro.

ESQUEMA 5. TEMAS BASICOS A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA DE CAPACITACION

Para equilibrar y complementar los conocimientos que adquirirán los promotores, se parte de dos tipos de conocimientos:

**EDUCACION Y
ENTRENAMIENTO**

1. ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION

Conocimiento técnico- elemental

Entrenamiento ocupacional

Objetivo:

Brindar información básica sobre el funcionamiento

del puesto, la labor del participante, conocimientos

básicos para la práctica laboral

2 COMPLEMENTACION PROFESIONAL

Formación, capacitación y desarrollo integral.

Desarrollo de la personalidad.

Cambio de actitudes.

Objetivo:

Proporcionar al participante la instrucción cultura-técnica profesional,

que le permita perfeccionar sus conocimientos, habilidades,

actitudes y personalidad.

Ambos deben alternarse, pues las dos áreas contribuyen en el mismo grado de importancia a la correcta formación de la persona.

Ahora bien, para la elaboración del programa de capacitación es importante tener presente una serie de aspectos que contribuyan a una mejor estructuración; entre ellos destacan:

Una vez definido los objetivos y el contenido:

a) Seleccionar técnicas de enseñanza- aprendizaje.

La selección de las técnicas de enseñanza- aprendizaje adecuadas para cada programa favorecerán su desarrollo. Se tiene que considerar desde el tema, hasta la adquisición de conocimientos adecuados y antecedentes culturales y sociales de los integrantes del grupo, éste se ha venido incorporando conforme

se avanza en el plan, ya que muchos programas fracasan principalmente porque las técnicas seleccionadas son inadecuadas o no son las apropiadas ni para el tema, ni para el grupo, por lo que éste paso se debe hacer solo cuando se tenga un conocimiento suficiente sobre la organización y sus miembros.

b) Seleccionar y preparar material de apoyo.

Su selección depende, como es lógico de los objetivos específicos de cada curso y de su costo.

c) Determinar los requerimientos de equipo.

Con base en los puntos anteriores se determina el equipo necesario: pizarrones, tableros, rotafolios, proyectores, retroproyectores, mesas y sillas, etc.

d) Determinar los requisitos del instructor.

Cada programa requiere de un instructor con características particulares, sin embargo, las características generales que debe tener un buen instructor son:

- Que tenga la motivación para instruir.
- Que cuente con los conocimientos elementales, sobre el tema que impartirá.
- Que conozca los aspectos en los que se basa el aprendizaje del individuo.
- Que utilice un método de comunicación adecuado a su contexto.
- Que tenga una personalidad adecuada.

e) Adecuación de los grupos al nivel de cada persona.

Para asistir a un programa, los grupos deben adecuarse al tema, su profundidad, nivel jerárquico, etc.

Asimismo, para cada programa se establecen requisitos mínimos de asistencia para lograr el objetivo del curso.

d) Establecer los tiempos necesarios.

Estos se establecen de acuerdo con los objetivos y su profundidad, así como a la complejidad y extensión de los temas que se tocarán.

Una vez determinados los contenidos del programa, es preciso estructurarlos ya sea por materias o por módulos:

"a) Por materias.- Como la finalidad de la capacitación es formativa e integral, se debe no sólo abarcar un aspecto específico del conocimiento como es una materia; al respecto Hilda Taba dice:

"Las materias aisladas no proporcionan una base suficiente para la secuencia.

Y para el logro de un aprendizaje interrelacionado"

Por lo cual es necesario abarcar diferentes aspectos que intervienen en las áreas laborales.

b) Unidades de Instrucción o Módulos.- Después de ordenar los elementos del contenido, surge la necesidad de integrarlos en grupos afines que tengan significado por sí mismos y a su vez se encuentren

interrelacionados. Este conjunto de elementos que por solos forman una totalidad de las llamadas unidades de instrucción y al conjunto de dos o más unidades o módulos"⁴⁹

4. EJECUCION DE LAS ACCIONES

La ejecución es la base, en la cual se llevan a cabo los programas. En esta etapa se considera el aprendizaje en sí, y los factores y medios que contribuyan a facilitar todo aprendizaje, es decir el método que debe aplicarse, para la adquisición de los conocimientos, habilidades y actitudes, así como el cambio de formas de conducta satisfactorias para el desempeño del trabajo. Sin embargo para que exista el aprendizaje debe haber una enseñanza, por ello la importancia del proceso enseñanza-aprendizaje en esta etapa.

El proceso de enseñanza-aprendizaje, "es un conjunto de las fases sucesivas del fenómeno en que concurren como elementos el (participante)... un contenido (lo que se va aprender) y una guía (que no se considera indispensable), la cual en los sistemas tradicionales está representada por el profesor..."⁵⁰

La enseñanza, del latín *insignare* = señalar tiene un significado más referido a la técnica del maestro, encaminada a promover la asimilación de una cultura "Según R. Titone <<acto en virtud del cual, el docente donde de manifiesto los objetivos de conocimiento del alumno para que éste los comprenda>>. Transmisión de conocimientos, técnicas, normas, etc., a través de una serie de técnicas e instituciones... El acto de enseñar recibe el nombre de acudodidáctica; los elementos que lo integran son:

- a) Un sujeto de enseñanza (docente)
- b) Un sujeto que aprende (alumno)
- c) El contenido que enseña/aprende
- d) Un método; procedimiento, estrategias, etc., por el que enseña, y
- e) Acto docente o didáctica que se produce."⁵¹

El aprendizaje del latín *aprehender* = recibir. De acuerdo a Pedro Lafourcade es el "Proceso, dinámico de interacción entre un sujeto y algún referente, cuyo producto representará un nuevo repertorio de respuestas o estrategias de acción, o de ambas a la vez, que le permitirán al primero de los términos, comprender y resolver eficazmente situaciones futuras que se relacionen de algún modo con las que produjeron el repertorio..."⁵²

Ambos aspectos enseñar y aprender están relacionados, sin embargo, no se debe perder de vista que el objetivo es el aprender, ya que la capacitación existe para que éste se de. Así es necesario considerar las características del educando al elegir un método de instrucción, ya que éste deberá estar adaptado y correr paralelo a la manera como el sujeto aprende.

La ejecución se basa fundamentalmente en la coordinación, ya que en etapas anteriores se efectuó la planeación y organización correspondiente, y en una etapa posterior se evaluarán los resultados obtenidos. La coordinación se basa principalmente en una serie de formatos entre los cuales destacan:

- *Tarjeta de Control de cursos recibidos.* En esta se lleva la historia personal de cada participante (sólo cuando ya ha recibido el curso de capacitación anteriormente).
- *Lista de Verificación de requerimientos para el curso de capacitación.* Es la base de la ejecución y en ella se refleja la coordinación efectiva, en la lista se consideran todos los aspectos necesarios para la

⁴⁹ SALAZAR Martínez, Luz del Carmen. Estructura y Proceso de la Capacitación. Tesis: FFyL, UNAM, México, 1983 p.91 y 92

⁵⁰ GAGO Huguet, Antonio. Modelos de sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje. Trillas, México, 19977 p. 79

⁵¹ DICCIONARIO de las Ciencias de la Educación... op. cit. p. 530

⁵² LAFOURCADE, Pedro. Evaluación de los aprendizajes pág. 68 y 69

ejecución del curso de capacitación, como instructores, local, paquete didáctico, apoyos, equipos, presupuesto, etc.

- *Lista de asistencia.* La lista de asistencia es el control de quienes se presentarán al curso y su constancia durante el mismo. Esta forma permite analizar la programación del personal y sus fallas.

La conducción de grupos constituye una de las experiencias más interesantes y descriptivas de lo que es la convivencia y comunicación interpersonal en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al concluir la planeación de la enseñanza, el instructor afronta las necesidades reales del que aprende, sus características y antecedentes, los cuales deben ser observados constantemente a fin de impulsar.

Una vez organizados los elementos de coordinación antes expuestos se describe cómo debe llevarse a cabo la esencia misma del programa en la práctica, partiendo de los métodos de instrucción.

Metodos de instruccion.

El estudio e investigación de los métodos de instrucción, constituye uno de los aspectos de mayor importancia en la actualidad, sobre todo en los últimos diez años. La pedagogía ha señalado el camino hacia nuevos métodos de instrucción.

Hay que señalar que en los últimos balances de la pedagogía, se ha demostrado lo poco eficientes que son muchos métodos tradicionales de enseñanza. En la actualidad es preciso entender y aceptar que la enseñanza debe estar centrada en el grupo, y no en el instructor; por lo tanto, la creatividad, la interacción y la aportación de cada uno de los instructores, son la clave del éxito en la función de capacitación.

Se quiere anticipar que no existe un método ideal que sea el mejor para cualquier tipo de capacitación, todos darán los resultados deseados, siempre y cuando se utilicen adecuadamente, es decir, estén relacionados claramente con los objetivos que se persiguen, con el número de participantes, el tiempo de que se dispone y otros factores igualmente interesantes.

Para un mayor selección de los métodos de instrucción es conveniente tomar en cuenta ciertos aspectos en relación a:

Al que aprende:

- Considerar su personalidad, en aspectos tanto físicos como psíquicos.
- El nivel de experiencia con que cuenta.

A condiciones del medio:

- El tamaño del grupo.
- El espacio físico.
- La estructura socioeconómica.
- La cultura.

A los fines:

- La estructura lógica y racional de la materia.
- Las condiciones técnicas derivadas de los principios científicos, preparación práctica docente, experiencias, capacidad, aptitud profesional docente.
- La meta que se propone la enseñanza. Conocimientos, habilidades, actitudes.

Una vez determinado el contenido del programa, se capacita para satisfacer las necesidades que previamente se han identificado, se continúa con el proceso de capacitación, seleccionando los métodos y medios más adecuados para el caso correcto.

Para definir el método utilizado en la capacitación, se parte de que el método es " la manera de decir o hacer con orden una cosa. Etimológicamente, la palabra Método se compone de META= FIN, punto de llegada y ODOS= Camino, es decir, que según su origen, la palabra significa EL CAMINO PARA LLEGAR A UN FIN"⁵³ así pues, el desarrollo del método de capacitación tendrá que dirigirse como un procedimiento o proceso ordenado que prepara, desarrolla o capacita a un individuo o varios individuos en los conocimientos generales, en las técnicas mentales y manuales y en las actitudes que se requieren para el desempeño efectivo de su trabajo como fin.

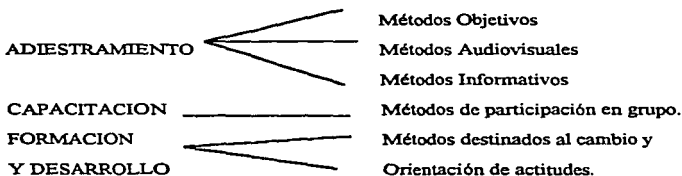
El método debe estar de conformidad con la estructura individual del que aprende y con las condiciones del medio en que se aplica, además de estar vinculado con los fines, propósitos, objetivos, funciones, actividades, metas esenciales, experiencias y niveles de aprendizaje.

Es aconsejable que en un programa de capacitación exista variedad de métodos, pero estos deberán alternarse en la aplicación de la enseñanza.

Existen diversos criterios para la clasificación de métodos de capacitación. Los más objetivos son los siguientes:

a) Según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que se desean alcanzar⁵⁴.

La siguiente relación es flexible, no debe tomarse como algo rígido, admite cambios:



b) Según la actividad realizada por el sujeto.

- Labor individual y autoeducación
- Interacción de conocimientos.

c) Información de conocimientos.

Para una capacitación más activa son recomendables los métodos de enseñanza participativa y aquellos que son auxiliares de las técnicas audiovisuales.

⁵³ CURSO de Actualización . Formación de Instructores...op. cit. p. 50

⁵⁴ SILICEO Op. cit. p. 37

Principios de aprendizaje.

Una vez que se determine el método de instrucción, las técnicas de enseñanza y los materiales para dar el curso, se deben tener presentes los principios de aprendizaje para la impartición del curso de capacitación, ya que su utilización ayuda a acentuar el proceso.

Según William B. Werther³⁵, los principios de aprendizaje (llamados también principios pedagógicos) constituyen las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva.

Mientras más se utilicen estos principios en el aprendizaje, más probabilidad habrá de que la capacitación resulte efectiva. Estos principios son los de *participación, repetición, relevancia, transferencia y retroalimentación.*

Participación. El aprendizaje suele ser más rápido y de efectos más duraderos cuando quien aprende puede participar en forma activa. La participación alienta al aprendiz y posiblemente, permite que participen más sentidos, lo cual refuerza el proceso. Como resultado de la participación se aprende de manera más rápida y se puede recordar lo aprendido durante más tiempo.

Repetición. Aunque no sea considerada muy entretenida, es posible que la repetición deje trazos más o menos permanentes en la memoria. Al estudiar para un examen, por ejemplo, se repiten las ideas clave, para que se puedan recordar durante el examen. La mayor parte de las personas aprenden el alfabeto y las tablas de multiplicación mediante técnicas de repetición.

Relevancia. El aprendizaje recibe gran impulso cuando el material que va a estudiar tiene sentido e importancia para quien va a recibir la capacitación. Por ejemplo, los capacitadores usualmente explican el propósito general de una labor o tarea, o de todo un puesto..

Transferencia. A mayor concordancia del programa de capacitación con las demandas del puesto, corresponde mayor velocidad en el proceso de dominar el puesto y las tareas que conlleva. Por ejemplo, generalmente los pilotos se entrenan en simuladores de vuelo, por que estos aparatos semejan en gran medida la cabina de un avión real y las características operativas de una aeronave. Las similitudes entre el avión y el simulador permiten a la persona en capacitación transferir rápidamente su aprendizaje a su trabajo cotidiano.

Retroalimentación. La retroalimentación proporciona a las personas que aprenden información sobre su progreso. Contando con retroalimentación, los aprendices bien motivados pueden ajustar su conducta, de manera que puedan lograr la curva de aprendizaje más rápida posible sin retroalimentación, el aprendiz no puede evaluar su progreso, y es posible que pierda su interés.

Una vez considerados los principios de aprendizaje en general, es preciso saber cómo aprenden los adultos, ya que por sus características en estos se da un proceso de enseñanza-aprendizaje particular; además de que esta capacitación se brindará precisamente a adultos.

Características de los adultos

La capacitación o formación de adultos es algo totalmente diferente a la enseñanza tradicional y la enseñanza de niños. "El aprendizaje de adultos es algo diferente porque todos y cada uno de los participantes son diferentes. Cada uno ha desarrollado opiniones, ha adquirido conocimientos técnicos y prácticos, y en general tienen amplia experiencia, por lo que en consecuencia, cada uno puede hacer contribuciones concretas y positivas para su propio aprendizaje y el de los demás"³⁶.

³⁵ WILLIAM B. Werther op. cit p. 154

³⁶ DETERMINACION de las Necesidades y Proceso de Capacitación. Tesis de la Licenciatura en Administración de Gutierrez Richard, Laura. UAG, 1984. p. 32

Los adultos tienen necesidad y experiencias especiales que es necesario tomar en cuenta cuando se preparan y conducen programas de aprendizaje. A continuación se analizan las características del adulto³¹, que un instructor debe considerar al manejar cursos de capacitación:

a) AUTONOMIA

La persona adulta desarrolla una profunda necesidad psicológica de que los demás lo perciban como un ser que se dirige a sí mismo, con una experiencia propia que se convierte en su recurso más rico para seguir aprendiendo.

b). EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS.

Cada adulto posee un caudal de conocimientos y habilidades que son producto tanto de sus estudios formales como fruto de su experiencia. Por tanto, cualquier modelo educativo que ignore o devalúe la experiencia será percibido como un rechazo a la propia identidad. Sin embargo, habrá que tomar en cuenta que si las anteriores experiencias de aprendizaje fueron buenas, su actitud tenderá a ser optimista y colaboradora, de lo contrario habrá que estar muy atento para acompañarlo en su proceso y hacer de la nueva experiencia algo satisfactorio para él.

c) NECESIDADES DE CONSTATAACION

El adulto tratará de conciliar el contenido del programa con sus propias experiencias, por tanto llevará a cabo una introspección profunda y creará un silencio interior, que le permita constatar la información recibida. Si percibe que el nuevo conocimiento le es útil y le sirve, entonces estará en disposición de aceptarlo. Esto significa que requiere tiempo para asimilar la validez de los nuevos conocimientos, y el instructor deberá considerar este periodo para no sobrecargar sus cursos con información que no podrá ser asimilada a gran velocidad.

d) LA CLAVE PARA APRENDER ES LA NECESIDAD SENTIDA.

Los adultos sólo están dispuestos a esforzarse por aprender las cosas que necesitan para desarrollarse eficazmente en sus funciones. Esto no significa que habrá que esperar pasivamente a que aparezca la necesidad o disposición para el aprendizaje: el reto para el instructor es incentivar por otros medios para que ésta necesidad sea percibida.

e) SOLUCION PRACTICA DE PROBLEMAS.

Un adulto tiende a mostrar una orientación centrada en la solución práctica de problemas, él desea poder aplicar mañana lo que ha aprendido hoy.

f) CAPACIDAD DE APRENDER.

No es real afirmar que el adulto haya perdido su capacidad de aprender, lo que sucede con frecuencia es que no hay la motivación para hacerlo. El adulto es más selectivo en aquello que le es importante. La personalidad tiene un crecimiento gradual, y cuando el nuevo aprendizaje se le presenta, lo tomará si está en congruencia con su necesidad de desarrollo personal.

g) CAPACIDAD CRITICA

Los adultos tienen una capacidad muy desarrollada para comparar situaciones y relacionar fenómenos, evaluándolos a través de un juicio. De esta forma, todo nuevo conocimiento pasará por un "filtro crítico" antes de ser asimilado como propio.

³¹ CURSO de Actualización y Formación. De Instructores. "Enseñando a Enseñar". .. UPIICA p. 16, 17

h) CONDUCTAS ESTEREOTIPADAS.

En algunos casos el comportamiento crítico del adulto puede ser un obstáculo, especialmente si se ha ido moldeando bajo un solo patrón hasta construir estereotipos. Generalmente los adultos encuentran difícil abandonar costumbres que les han servido de una manera adecuada en el pasado, para experimentar otras prácticas que les son extrañas.⁵⁸

Estas características son importantes tomarlas en cuenta, ya que de ellos se parte para estructurar la planeación y tener un contexto amplio del tipo de sujeto con el que se está tratando y con el que se va a trabajar. Por ejemplo, es importante tomar en cuenta que para incorporar al adulto a las actividades educativas y éste realice un aprendizaje auténtico en cualquier campo, debe sentir la necesidad de hacerlo y plantearse objetivos personales; por ello es que en el adulto se desarrolla un aprendizaje significativo; el cual consiste en la "asimilación de conocimientos con sentido. Los conocimientos que se adquieren son revisados y analizados."⁵⁹ Por ello la importancia de definir objetivos de capacitación.

Una vez determinado lo que se va a enseñar, y de haber considerado las características de las personas a las que se va a capacitar, es conveniente seleccionar una serie de experiencias de aprendizaje que se refieren a las actividades que el participante deben realizar para alcanzar los objetivos de aprendizaje planeados, así como los apoyos didácticos que ayudarán a generar este aprendizaje.

Técnicas didácticas.

Las técnicas de enseñanza son mecanismos didácticos a los cuales acude el instructor para apoyar cada aspecto del contenido del programa de un curso. La utilización de técnicas supone el modo característico de lograr un fin determinado mediante un actividad manual, corporal o de cualquier otra índole.

Todo método de enseñanza se apoya, para el éxito en el proceso enseñanza- aprendizaje, de técnicas didácticas⁶⁰, las cuales sirven como medio para alcanzar un objetivo de aprendizaje delimitado.

Para alcanzar sus objetivos, un método de enseñanza necesita hechar mano de un serie de técnicas. Se puede decir que el método se concretiza a través de las técnicas.

Las técnicas de enseñanza son muchas y pueden variar de acuerdo con la disciplina, las circunstancias y los objetivos que se tengan en vista. Es preciso aclarar que no se puede hablar de técnicas anticuadas y actuales, ya que todas son válidas, siempre que puedan ser aplicadas de modo activo, proporcionando la reflexión y el espíritu crítico del que aprende. La validez de una técnica estriba en el espíritu que le impregna al utilizarla.

El siguiente cuadro muestra una clasificación de técnicas según Idalberto Chiavenato⁶¹ que se podría considerar para la capacitación.

⁵⁸ CURSO Actualización de Formación de Instructores op. cit. p.16 y 17

⁵⁹ Ibid p.34

⁶⁰ "... sin procedimientos operativos concretos que sirven como medio para alcanzar un objetivo de aprendizaje delimitado y cuya aplicación es orientada a través de un método de enseñanza". En Guía Práctica para la Selección de Técnicas Didácticas. IMSS, Subdirección General Administrativa, p. 2

⁶¹ IDALBERTO... op. cit. págs. 433, 444, y 445

ESQUEMA 6. TECNICAS DE ENSEÑANZA

TECNICAS EN CUANTO	TECNICA	APLICACION
AL USO	Orientadas al contenido. Orientadas al proceso Mixtas	Transmisión de conocimientos o de información. Cambiar de actitudes, desarrollar conciencia acerca de sí mismo y de los demás y desarrollar habilidades interpersonales. No sólo se transmite información, sino también se intenta cambiar actitudes y comportamientos.
AL TIEMPO	De inducción o de integración a la empresa. Después del ingreso del trabajo.	Busca la adaptación e integración del empleado Capacitación sobre su puesto o actividad
AL LUGAR DE APLICACION	En el lugar de trabajo Fuera del lugar de trabajo	Capacitación sobre la marcha. Normalmente no están muy relacionados con el trabajo.

El siguiente esquema presenta gráficamente las técnicas didácticas recomendables para la función de capacitación.

ESQUEMA 7. TÉCNICAS DIDÁCTICAS

LABOR INDIVIDUAL AUTOEDUCACION	Lectura planeada, autocrítica, observación (oyente), instrucción programada.
LABOR DE EQUIPO PARTICIPACION GRUPO DESARROLLO DE ACTITUDES	Mesa redonda, panel, grupos efectivos de trabajo, seminario de investigación, trabajo de grupo o conferencia con participación, método de casos.
INFORMACION E IMPARTICION DE CONOCIMIENTOS	Aprender haciendo, clase formal, conferencia, discurso, proyección de transparencias (medios audiovisuales), visitas, viajes.

Entre otras.

Para llevar a cabo una enseñanza sistematizada y lograr mayor éxito en el aprendizaje, es necesario determinar los contenidos educativos y establecer la técnica didáctica que se considere adecuada para la orientación, instrucción, formación y capacitación.

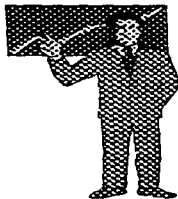
Es imposible decir que una técnica es mejor que otra, puesto que el valor de cualquiera de ellas depende de muchos factores, como son:

- La personalidad y capacidad del instructor.
- La madurez de los alumnos, sus antecedentes y su disposición para aprender.
- La experiencia anterior tanto de los alumnos como de la institución, en materia de relaciones humanas.

Materiales didácticos.

No hay duda que el fenómeno de la comunicación es el eje de todo el proceso de aprendizaje, es preciso entender en términos generales, a todo instructor como emisor, y al promotor como receptor.

EMISOR



INSTRUCTOR

RECEPTOR



PROMOTOR

Los métodos de comunicación han sufrido un especial desarrollo, debido al avance de la tecnología y al interés para que el aprendizaje sea más efectivo.

Como apoyo a la labor de instrucción, existen una serie de materiales didácticos que refuerzan dicha labor, entendiéndose por materiales didácticos a los "recursos concretos, observables y manejables que propician la comunicación entre el orientador y los participantes, y de preferencia deben ser elaborados para satisfacer las necesidades de un programa específico"⁶²

Los materiales pueden ser múltiples y variados; sin embargo, existe una serie de características y condiciones que deben reunir para ser considerados como tales, por ejemplo:

1. Deben responder a las necesidades y condiciones del programa.
2. Deben proporcionar la información (contenidos educativos). Deben estar relacionados con la materia, y ser adecuados para el asunto a tratar.
3. Pueden emplearse antes de la enseñanza o después de ella.
4. Debe ser de fácil aprehensión y manejo.
5. Deben estar en perfectas condiciones de funcionamiento, sobre todo tratándose de aparatos.
6. Pueden ser utilizados por el instructor o por los capacitandos.
7. Proporcionan al instructor medios de observación y experimentación.
8. Facilitan la comprensión a los capacitandos, en los diferentes temas

⁶² MANUAL de Técnicas y Recursos Didácticos. IMSS p. 30

9. Estimulan el interés en los promotores por temas áridos o que carecen de importancia.

10. Economizan tiempo en las explicaciones.

Consecuentemente, todo material de enseñanza que utilice el instructor es un material didáctico si reúne las características mencionadas.

Las técnicas de enseñanza, por otro lado, se deben habilitar con materiales didácticos requeridos por los programas y tienen como función facilitar la comunicación entre el instructor y los participantes, darle más significado a la información y relacionar los conocimientos con la realidad.

Los materiales didácticos deben ser solamente un apoyo para el instructor, no lo sustituyen. La buena selección o realización de los materiales facilitan la instrucción, la hacen más interesante y ayudan a fijar o afirmar lo que se aprende.

Los materiales didácticos deben seleccionarse tomando en cuenta:

- Las características de la técnica empleada.
- La función que deben cumplir.
- El número y las características de los participantes.
- Los costos y la durabilidad del material.
- El tiempo de elaboración

La utilidad de los materiales didácticos depende también de la habilidad del instructor para manejarlos.

Las técnicas y los materiales didácticos están relacionados estrechamente. La adecuada selección y combinación de ambos simplifican las tareas del instructor, y al promotor le facilitan el proceso de aprendizaje, es decir:

- Aproximan al participante a la realidad que se quiere enseñar, ofreciéndole una noción más exacta de los hechos o fenómenos estudiados.
- Facilitan la percepción y la comprensión de los hechos y de los conceptos.
- Concretos e ilustran lo que se está exponiendo verbalmente.
- Economizar esfuerzos para contribuir a la fijación del aprendizaje.
- Estimulan su motivación.
- Informan sobre el contenido del programa y las actividades por realizar
- Ayudan a adquirir las informaciones y los ejemplos.
- Guían los ejercicios.
- Evalúan los resultados.

Entre los materiales didácticos de uso más general existen:

ESQUEMA 8. MATERIALES DIDACTICOS

Tipo		Ejemplos
Material permanente de trabajo.	Auxiliares gráficos	a) pizarrones b) rotafolio c) franelografo d) gráficos
	Proyección de imágenes	a) proyector de cine b) proyector de transparencias y filminas c) retroproyector o proyector al hombro d) proyector de cuerpos opacos e) circuito cerrado de T. V.
Material informativo		Manuales Libros Artículos Folletos Hojas de actividades
Material audiovisual	ilustrativo y/o	Mapas Esquemas Diagramas Carteles Estadísticas Dibujos Diapositivas Películas Grabaciones (audio video)
Material experimental		Aparatos/equipo que se utiliza para conocer el funcionamiento o adquirir el conocimiento. - Computadoras - Máquinas de escribir - Equipo en general

Una vez que el instructor ha seleccionado las técnicas de enseñanza que va a utilizar, debe considerar aquellos recursos documentales y audiovisuales que mejoren su comunicación con los participantes a la vez que haga más objetiva la información y relacionen los conocimientos con la realidad.

Para elegir los apoyos didácticos apropiados, conviene tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Seleccionar apoyos acordes con la madurez, interés y aptitudes del grupo.

2. Seleccionar aquellas que resulten más apropiados para las condiciones en que se llevará a cabo la capacitación. Un apoyo puede satisfacer todos los requisitos con respecto a contenido, disposición o diseño, y sin embargo no ser adecuado para una situación específica de aprendizaje.
3. Mantener un equilibrio en los tipos de ayudar que se seleccione. Se debe evitar el uso repetido de un solo apoyo didáctico, ya que puede caerse en la monotonía, afectando así el interés del grupo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Seleccionar aquellas ayudas que complementen, más que duplicar o suplir otras técnicas de enseñanza.
5. Evitar el uso exclusivo de ayudas. El instructor que abraza los sentidos de los participantes, no es efectivo.
6. Seleccionar los apoyos didácticos de acuerdo con las siguientes preguntas:
 - Con esta ayuda ¿Se favorece el progreso del aprendizaje del participante?
 - ¿Se necesita este apoyo?

Es importante tomar en cuenta que por muchos recursos didácticos con los que apoye la enseñanza, es imprescindible la función del instructor, para ello, a continuación se exponen sus características.

El instructor



El instructor es la persona que domina una o varias especialidades u oficios (idealmente), y cuya misión es transmitirlos y enseñarlas a otras personas con arreglo a una metodología, sobre él recae de manera especial la tarea de aplicación directa y eficaz de la capacitación.

La conducción de grupos constituye una de las experiencias más interesantes y descriptivas de lo que es la convivencia y la comunicación interpersonal en el proceso de enseñanza- aprendizaje

Al concluir la planeación de la enseñanza, el instructor afronta las necesidades reales del que aprende, sus características y antecedentes, los cuales deben ser observados constantemente a fin de impulsar al grupo y promover aprendizajes significativos.

La relación instructor- participante es una dinámica importante a considerar en tanto que el primero acepte propuestas y cambios (sobre los contenidos, actividades o tiempos asignados en el plan de trabajo), así como para establecer una correspondencia de trabajo eficiente. Dicha dinámica, sin embargo es sinónimo de modificación de sus objetivos primarios, puesto que éstos deben constituirse siempre en el punto de referencia principal de su actividad.

Se está convencido de que el papel que desempeña el instructor en sus diferentes enfoques, es decir, como maestro, líder, expositor, mediador, etc., es la clave del éxito de todo programa de educación. Su influencia

es incuestionable, se comulga con la idea platónica de que "el saber persiste desde su origen en las almas humanas y que el maestro es un facilitador del proceso de aprendizaje".⁶³

Para cumplir con su misión, el instructor requiere:⁶⁴

- A. Contar con un amplio conocimiento del tema del curso a impartir.
- B. Poseer conocimientos básicos sobre los aspectos psicológicos que caracterizan a los capacitadores.
- C. Conocer técnicas de manejo y conducción de grupos.
- D. Manejar los elementos didácticos que requiere el proceso enseñanza- aprendizaje.

Pueden existir las mejores condiciones para la instrucción, esto es, edificio, mobiliario, instrumentos o equipo, pero si el instructor falla y no es aceptado, todo irá mal y con toda seguridad habrá triste fracaso. Se puede presentar también la situación contraria; que ni el edificio, ni los medios sean los mejores, pero si el instructor es eficiente y sus habilidades y características del liderazgo son tales que mantienen al grupo interesado y motivado, se puede llegar a un gran éxito.

Especialmente en nuestros días, un gran reto para todo instructor es saber manejar un grupo e instruirlo con éxito. A continuación se señalan algunas características del liderazgo que, debería tener un instructor:

- Ser capaz de señalar un objetivo común.
- Poder señalar el camino por el cual se va a lograr ese objetivo común.
- Tener los conocimientos necesarios; estar al día en su especialidad.
- Ser un agente de cambio.
- Despertar atención, interés y deseo de estudio hacia los temas que se van a tratar.
- Lograr involucrar al grupo en los objetivos del curso, y crear un ambiente tal que sirva para la automotivación.
- Propiciar un ambiente de informalidad y ofrecer apoyo constante.

Es preciso conocer las habilidades necesarias para el buen manejo y control de un grupo, por lo que hay que considerar los siguientes aspectos.

Ante un grupo el instructor se enfrenta a dos realidades:

Por un lado la del grupo como tal, es decir, la que está regida por principios sociológicos en relación con sus reacciones y comportamiento en general. Por otro lado la conducta individual es decir, la personalidad propia y particular de cada uno de los miembros del grupo. El instructor debe estar consciente de esta otra personalidad: la colectiva y la individual, pues de lo contrario sus enfoques y tratamiento carecerán de prudencia y tacto.

Para ello el instructor deberá retomar una serie de actitudes y actividades que le orienten en la práctica de su labor; entre ellas el instructor debe:

- *Infórmese al máximo sobre su grupo.* El número de personas que asistirán, escolaridad, edad, etc., son conocimientos que facilitarán su función y harán que se identifique rápidamente con el grupo.
- *Ser puntual,* puesto que de ésta puede crear un ambiente negativo y de justa crítica.

⁶³ MARITAIN Jaques. La educación en este momento crucial. Descrito de Brouwer, Buenos Aires, Argentina p.56...

⁶⁴ CURSO: Actualización de Instructores. Formación de Instructores...op. cit. p. 23

- *Ser elemento para la motivación del grupo, demostrando entusiasmo en todo momento.*
- *Despierte la confianza del grupo y comunique con claridad sus ideas.*

Una vez abordados los aspectos actitudinales del instructor, es conveniente, tomar en cuenta la organización de su clase para ello, los aspectos que debe tomar en cuenta el instructor al impartir una clase o sesión son:

Primeramente se debe tener presente que la sesión tiene tres momentos:

1. Inicio
2. Desarrollo
3. Fin

Inicio de la sesión.

El inicio de la capacitación conforma el arranque del curso en el cual se presentan los objetivos, la metodología de trabajo, los contenidos y la presentación de instructores, con base a ello, el participante se forma una visión de lo que se va a manejar en el curso de capacitación.

Dentro de los elementos importantes a considerar al inicio de la sesión, el instructor deberá tomar en cuenta que debe:

- Propiciar un ambiente favorable de cordialidad y confianza (rompimiento de hielo), que coadyuve a la obtención de resultados positivos.
- Dar a conocer los objetivos de aprendizaje.
- Revisar las expectativas de los participantes.
- Establecer normas sobre el funcionamiento del curso, tales como horario de actividades, responsabilidades individuales y colectivas.
- Antes de empezar a trabajar con los contenidos del curso, es importante realizar una pre- evaluación, que permita conocer a los promotores que poseen las conductas preliminares necesarias para el logro de los objetivos.

Desarrollo de la sesión.

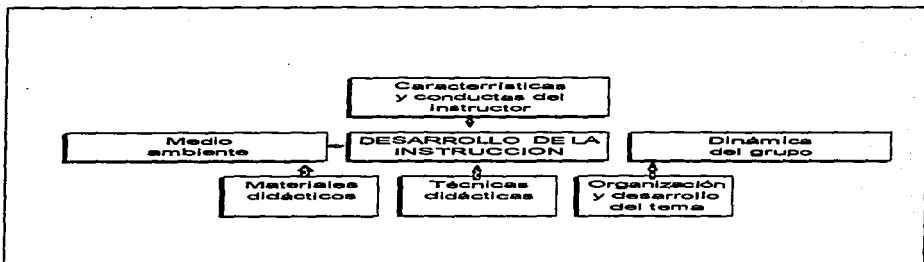
El desarrollo de la sesión es el sustento base del cual dependerá toda la capacitación ya que en él se llevarán a cabo los objetivos, contenidos y actividades propuestos y planeados para tal fin. La mejor forma de asegurar un buen desarrollo es preparar la sesión de una manera adecuada para ello el instructor, además de conocer y estudiar el tema que expondrá debe:

1. Planear las actividades que se realizarán y sus respectivos tiempos (este aspecto ya está contemplado en el programa de capacitación).
2. Preparar con anticipación los materiales didácticos necesarios.
3. Elaborar una guía del instructor.

Su tratamiento requiere de un especial cuidado, pero una vez atendidos asegura, como antes se indicó, el correcto desarrollo de la sesión.

Se ha de tomar en cuenta que en el transcurso de las sesiones, la influencia de los factores que aparecen en la figura que a continuación se muestra, dota de características particulares a cada curso; todos ellos contribuyen al logro de aciertos o la identificación de fallas.

ESQUEMA 9. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSTRUCCION.



Fuente: *Manual Técnico de Didáctica Básica. Subdirección General Administrativa. Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo p. 36*

Final de la sesión.

Y por último al final de la sesión, desarrollados todos los temas, instructor y grupo deberán realizar un breve resumen de los contenidos, atendiendo en especial las siguientes tareas:

- Revisar si los objetivos del curso se lograron.
- Analizar si las expectativas del grupo fueron satisfechas.
- Realizar una evaluación del aprendizaje.
- Realizar una evaluación del curso y del instructor.
- Dar un mensaje de estímulo que propicie en los participantes el deseo de seguir trabajando por su desarrollo.

Dentro de esta etapa de la sesión se lleva a cabo la evaluación

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Una vez señalados los objetivos y los contenidos de educación que se deben tratar y que se hayan determinado los métodos de instrucción que correspondan a dichos contenidos, se podrá llevar a cabo el curso de capacitación. Al término del mismo, se evaluará a fin de medir su éxito y efectividad con respecto al programa, al aprendizaje, objetivos, material, técnicas e instructor etc., todo ello para retroalimentar el proceso de capacitación, aunque, la evaluación, se comienza ya en el desarrollo del curso.

El tema de evaluación es muy discutido, enjuiciar y/o evaluar es algo tan subjetivo que es difícil precisarlo. Con el afán de ser lo más objetivo posible, se concibe a la evaluación como la define Fernández Arena "revisión objetiva, metódica completa de las satisfacciones de los propósitos que generarán un curriculum o un plan de capacitación y desarrollo de recursos humanos en cuanto a sus características, estructura, alcances, actores involucrados en él, contenidos, etc. Evidentemente que esta revisión o examen comprensivo y constructivo, podrá referirse a la totalidad de los elementos que integran el curriculum, el plan o los programas que lo integran, o bien una parte de su estructura por objetivos, sus métodos y controles, su forma

de operación y sus facilidades humanas, entre otros factores de análisis⁶⁵; lo cual permitirá en caso necesario el reajuste de objetivos, de planes y programas, métodos y recursos, etc., todo lo implicado en el proceso de capacitación.

La evaluación es necesaria por tres razones fundamentales:

1. Para determinar la efectividad de la capacitación en relación con los objetivos establecidos, y por otra parte determinar si se lograron los objetivos deseados.
2. Para justificar el costo del desarrollo del plan y el mantenimiento de cada programa.
3. Para justificar el tiempo invertido.
4. Para indagar si existe mejor manera de hacerlo.
5. Para determinar hasta qué punto la capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los capacitandos.

La evaluación es una función que se ha de ejercer constantemente para apreciar el proceso de capacitación, así como para juzgar debidamente la calidad de las personas (instructor y capacitando) y el ambiente que influye en dicho proceso, al igual que las condiciones, proceso y recursos materiales de que se dispone.

La determinación de necesidades, la fijación de objetivos, la planeación y programación, así como el desarrollo y control de la capacitación, deben sujetarse a una continua revisión y perfeccionamiento; esto es solo posible, si se evalúan sus efectos. Cada evaluación dará el punto de partida para un nuevo esfuerzo, encaminado a convertirse en un instrumento más eficaz del proceso de capacitación.

Ahora bien, para llevar a cabo la evaluación, ésta se puede realizar de dos maneras con respecto a:

1. El momento de su aplicación.
2. Su amplitud

ESQUEMA 10. TIPOS DE EVALUACIÓN

CRITERIOS	TIPOS	EXPLICACIÓN
POR EL MOMENTO DE APLICACIÓN	DIAGNOSTICA	Al inicio, determina presencia o ausencia del conocimiento o habilidades requeridas para el curso.
	FORMATIVA	Se realiza a lo largo del curso
	SUMARIA	Se aplica al conducir el período de instrucción. Es un parámetro de comparación con la evaluación diagnóstica.
POR SU AMPLITUD	GENERAL O FINAL	Explora el contenido de todo el curso.
	PARCIAL	Explora sólo una parte del curso.

⁶⁵ REZA Trosino, Jesús. *Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones*. Serie Administración de la Capacitación. 1ª edición. Editorial Panorama. México, D.F., 1995 p.101

Evaluación diagnóstica. Se realiza al inicio del proceso enseñanza- aprendizaje. Permite verificar el verdadero nivel de conocimiento de los participantes con relación al tema a tratar. Sus principales funciones son: detectar el nivel real del participante, independientemente del curriculum vitae, tanto académico como laboral, que posea; determinar carencias de aprendizaje de los participantes; observar conocimientos previos que el capacitando posea, para ajustar el programa a sus verdaderas expectativas y necesidades de capacitación.

Evaluación formativa. Se realiza durante el proceso enseñanza- aprendizaje, su propósito es detectar deficiencias o desviaciones en los objetivos de aprendizaje. No es una evaluación de medida que pretenda poner calificaciones o etiquetas a los participantes, sino detectar debilidades, errores y deficiencias de éstos, durante su proceso educativo. Sus principales funciones son: retroalimentar al capacitando y al instructor con relación al proceso de capacitación, para detectar y corregir deficiencias; enseñarle al instructor la situación grupal e individual de sus participantes, para decidir caminos tendientes a mejorar el proceso; y, percibir aspectos no desarrollados con precisión que pudieran afectarlo. Será conveniente verificar, y si es necesario, detenerse a revisar, algunos temas en los cuales haya confusiones, errores y lagunas, o continuar con el programa previsto. Los instrumentos para revisar el avance pueden ser: cuestionarios de pregunta respuesta, abiertos o cerrados, opción múltiple, correlación, orales, de ensayo, etc.

Evaluación sumativa. Esta se lleva a cabo al finalizar el proceso de enseñanza- aprendizaje. Su objetivo principal consiste en verificar que los participantes hayan alcanzado los objetivos instruccionales establecidos en el programa de capacitación, o en el curso. Sus funciones principales son: mostrar al alumno su nivel o grado de conocimiento con relación a un tema, por lo tanto este tipo de evaluación debe ser individualizada; mostrar al participante el grado de aprovechamiento de su grupo, con el afán de revisar sus contenidos, materiales, métodos de enseñanza, etc. Los instrumentos de medición a emplear pueden ser los mismos señalados en la evaluación formativa.

Por otro lado, cuando la evaluación se realiza durante el curso, permite conocer diariamente, los conocimientos y cambios del participante. Esta debe complementarse con la evaluación final.

La evaluación de un programa, curso o sistema de capacitación, puede efectuarse mediante tres diferentes formas según el Servicio Nacional ARMO:

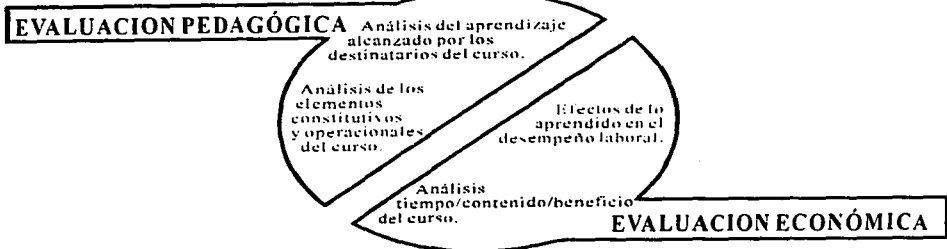
"La primera consiste en *estimar cuantitativamente el aprendizaje logrado por los participantes durante y al final del periodo de adiestramiento; la segunda* forma de evaluación consiste en *estimar la calidad didáctica del plan o esquema didáctico del curso, de los materiales y de las técnicas de enseñanza, entre otras palabras, de los elementos constitutivos y operacionales del programa, a estas dos formas constituyen lo que se denomina evaluación pedagógica o didáctica.*

La tercera forma se enfoca a medir los efectos que el curso de adiestramiento tiene sobre el desempeño laboral de los participantes, y como consecuencia, sobre el funcionamiento de la institución, es más una apreciación económica de los efectos de la capacitación, terreno en el cual también se puede hablar de una apreciación costo/ beneficio del adiestramiento⁶⁶; cabe mencionar, que sobre el aspecto de costo/ beneficio no se hará ningún comentario; ya que no se parte de un presupuesto asignado específicamente para la función de capacitación. Por lo tanto, aquí evaluaremos el aspecto tiempo que se destinó para la capacitación como referencia del contenido manejado tiempo/ contenido/ beneficio, que nos posibilite la satisfacción de necesidades que a largo plazo evaluarán el beneficio de ésta organización.

Esquemáticamente se pueden presentar estas tres formas de realizar la evaluación, tal como lo muestra el siguiente esquema.

⁶⁶ PEDAGOGÍA para el Adiestramiento. Vol. XI Julio/Septiembre 1979 Num. 36 Servicio Nacional ARMO. Fideicomiso del Gobierno Federal.. P. 29y8

ESQUEMA 11. EVALUACIÓN PEDAGÓGICA Y ECONÓMICA



La evaluación debe informar sobre cuatro aspectos esenciales, que son:

1) *La reacción que provoque en el capacitando y en el grupo.* Lo anterior se refiere a la medición de lo que los participantes; y las razones favorables a un programa de capacitación, se impulsan en el aprendizaje del mismo. La reacción, sobre todo en cuanto a actitudes, es elocuyente, si ésta es del gusto de los participantes, pues se presume que el grupo fue productivo y motivador.

Por el contrario, si la reacción es frustrante, se deduce de antemano el fracaso.

2) *El aprendizaje o conocimiento aprendido.* Este aspecto se refiere a la medición de lo que los participantes aprendieron ¿qué principios o qué técnicas?, ¿qué aprendió el participante y en qué grado?, distinguiéndose en estos dos aspectos, lo nuevo que aprendió y lo que recordó a lo largo del curso.

3) *El comportamiento/conducta.* Este aspecto está relacionado directamente con el desarrollo de la personalidad, y es el más difícil de dilucidar.

4) *La medición de los resultados.* Esto se refiere a que los resultados específicos posteriores al curso vendrán a significar una mejoría en el trabajo, es decir: ¿En qué aspectos se irá a economizar, o qué grados de motivación hubo?, ¿qué índice de quejas se redujo?, ¿en qué aspecto se incrementó la calidad?.

Por otra parte debería cumplir tres funciones primordiales:

1) Consiste en estimar cuantitativamente el aprendizaje logrado por los participantes durante y al final de un programa, con el objetivo de retroalimentación para el participante.

2) Consiste en determinar el grado de influencia positiva o negativa que en el aprendizaje de los participantes tuvieron los materiales didácticos, las técnicas de conducción, las instalaciones, el instructor, y la organización del programa.

3) Consiste en medir los efectos que el programa ha tenido en el desempeño laboral de los participantes y en el funcionamiento, en este caso del proyecto.

Cabe destacar que, la evaluación tiene como papel primordial, ser un elemento de retroalimentación para el mismo subsistema de evaluación, para el sistema integral de la capacitación y para el proyecto.

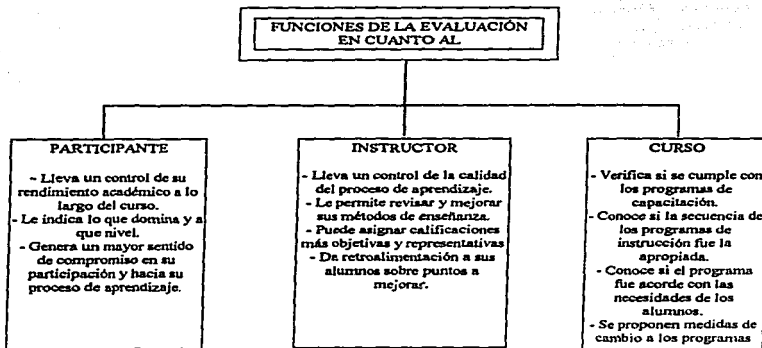
Para retroalimentar la evaluación, es preciso considerar algunos conceptos importantes para evaluar la capacitación. tales como:

1. El resultado de evaluación debe mostrar el grado en que se alcanzaron los objetivos mensurables que se establecieron al principio de la capacitación.
2. La evaluación de la capacitación debe enfocarse en sus: objetivos, el contenido de la capacitación, los métodos de capacitación, los programas, instructor, aprendizaje y las condiciones de la capacitación (plan, procesos, medio ambiente).
3. Puede preguntarse a los participantes sobre sus experiencias de la capacitación.
4. Se puede observar a los participantes para valorar la eficiencia de la capacitación.
5. Se puede examinar a los participantes para medir el conocimiento obtenido (puede hacerse un examen preliminar sobre el tema antes de que la capacitación comience. Se puede aplicar un examen posterior que comprenda las mismas preguntas, cuando la capacitación ha terminado).
6. Los instructores tienen que darse cuenta de que deberán utilizar nuevas técnicas en caso de que la evaluación presente problemas constantemente.
7. Una evaluación antes de que termine el curso, puede ayudar al instructor a detectar áreas en las que podría ser conveniente hacer algún cambio.
8. Mientras se planean los programas de capacitación, los instructores deben pensar constantemente cómo van a evaluarlos.
9. Los instructores deben utilizar los resultados de la evaluación para valorar la rentabilidad del curso.”⁶⁷

Hasta aquí ya se sabe el para qué de la evaluación, ahora es conveniente precisar el qué y el cómo, es decir, los aspectos a evaluar en el curso de capacitación considerando que se evaluará tanto al participante, como al instructor y al curso en sí, como lo muestra el esquema 12.

⁶⁷. GUÍA para el Instructor. Subdirección General Administración. IMSS p. 65

ESQUEMA 12. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN



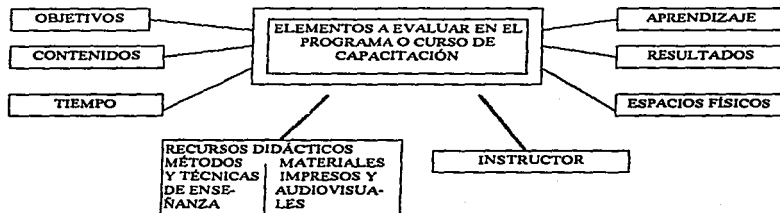
Fuente: *Curso de actualización, formación de instructores. "Enseñando a enseñar". UPIICSA: IPN p. 85*

Para emitir un juicio de valor acerca del programa o curso por evaluar, es necesario establecer una serie de indicadores y variables relativas a los elementos que serán sometidos a evaluación. Así, la evaluación del programa o curso será el resultado de la acumulación de juicios parciales, producto de los resultados que arroje la evaluación.

Los resultados de los elementos a evaluar permitirán retroalimentar al coordinador estatal sobre el proceso de capacitación llevado a cabo.

Dentro de estos elementos se encuentran:

ESQUEMA 13. EVALUACIÓN PSICOPEDAGÓGICA DEL PROGRAMA Y CURSO DE CAPACITACIÓN



Idea retomada de: ARMO vol. IX julio/septiembre 1974, número 36. *Pedagogía para el adiestramiento p.*

32

Aspectos a evaluar en la capacitación

Dentro de los aspectos importantes a considerar en la evaluación de la capacitación destacan:

* Programa de capacitación

En primer término se evalúa el programa de capacitación, ya que de él se parte, además de ser la referencia para dar el curso de capacitación. Tomando en cuenta a la evaluación como "... la acción de medir la efectividad y resultado de un programa de capacitación, a través de técnicas, con fines diversos tales como determinar el éxito de un programa, sus resultados o necesidades de capacitación, o bien con fines de información"⁶⁸.

La evaluación debe basarse en objetivos claramente definidos, estructurados en base al programa, para después determinar las técnicas que sirvan para medir el grado de realización de dichos objetivos.

* Tiempo.

Determinar si los tiempos manejados fueron los adecuados (por medio de la observación del instructor con respecto al desarrollo del curso, y de la organización, planeación y dinámica de grupo).

* Objetivos.

Por otro lado, una vez precisados los objetivos, se debe saber si con la información manejada, la técnica de enseñanza, los materiales utilizados y el instructor preparado, se apoyo en la consecución del objetivo específico por tema, y por lo tanto el cumplimiento del objetivo por módulo.

* Contenidos:

Con base a la opinión de los participantes, a las necesidades reales de capacitación, y a la puesta en práctica de éstos en la labor educativa; se determina si los contenidos manejados fueron los correctos a considerar para la formación del promotor, así como verificar si existe relación directa entre los objetivos de aprendizaje propuestos y la cantidad y tipo de contenidos técnicos seleccionados.

* Cambios de actitud.

La evaluación de los cambios de actitud tiene como principio. "que no es lo mismo conocer y saber todos los hechos, principios y técnicas que, aplicarlos en el trabajo"⁶⁹ Para que un sujeto cambie su comportamiento debe:

"- querer mejorar.

- reconocer sus debilidades.
- trabajar en un ambiente favorable.
- contar con la ayuda de una persona capacitada.
- contar con la oportunidad de experimentar lo aprendido"⁷⁰.

Para evaluar la actitud es necesario enfocar el problema desde un punto de vista más científico y tomar en cuenta muchas variables. La evaluación de actitud por lo tanto deberá hacerse considerando:

- Una estimación sistemática de la realización del trabajo antes y después de la capacitación.

⁶⁸ DETERMINACIÓN de las Necesidades y Proceso... op. cit p. 87

⁶⁹ CAPACITACIÓN y Adiestramiento. Fertimex Gerencia de Administración y Relaciones Públicas. Subgerencia de Administración, Planeación y Desarrollo de Personal. México, 1979. p. 40

⁷⁰ Ibid

- La estimulación del desempeño se deberá hacer obteniendo información de:

- La persona que recibe la capacitación.
- Asesor y Coordinador Estatal.
- Sus alumnos y compañeros.
- Los padres de familia.

- Un análisis estadístico que permita comparar los desempeños del trabajo antes y después de la capacitación. La estimación del desempeño después de la capacitación debe hacerse por lo menos tres meses después; para que la persona haya tenido oportunidad de practicar lo aprendido.

* Materiales y técnicas didácticas.

Aquí se examinarán los materiales impresos y audiovisuales preparados para los promotores, es decir la instrumentación didáctica del programa o curso.

Se evaluará si existieron principios de aprendizaje en la elaboración de los materiales, como base para el cumplimiento del objetivo por el cual se elaboraron y se aplicaron.

Otro factor a evaluar de ellos es sobre la presencia y el uso que hacen de los factores de estímulo para el aprendizaje, así como de los factores de respuesta y los factores de consecuencia o de reforzamiento de conductas por adquirir o modificar.

Mediante la respuesta de trabajo de los participantes y al cumplimiento de los objetivos, así como la consecución de los conocimientos, podremos saber si los materiales y las técnicas de instrucción utilizados fueron los adecuados.

* Instrumentos de evaluación.

Son pruebas de aptitud del programa o curso, deben reunir características didácticas que permiten a los capacitandos, manifestar la conducta que fue fijada previamente en los objetivos de aprendizaje. Se pretende examinar si los instrumentos de evaluación fueron los indicados para obtener la evaluación de los conocimientos adquiridos por los capacitandos durante el curso de capacitación. Estos instrumentos pueden ser la observación, una prueba escrita o bien aplicación práctica.

* Instructor.

Reconociendo que la actitud del instructor influye considerablemente para que todo lo anterior tenga éxito; es preciso que el responsable de la organización del curso evalúe el trabajo del instructor frente a grupo; mediante las opiniones de los capacitandos, el cumplimiento de objetivos, así como los resultados observables del trabajo en grupo y el aprendizaje de los participantes.

* Espacios físicos.

Otro factor que influye en el éxito del curso de capacitación son los espacios físicos, esenciales en la aplicación de técnicas de enseñanza, utilización de material didáctico, así como en las condiciones para ofrecer un ambiente agradable de trabajo y estancia.

* Aprendizaje.

La evaluación de los efectos del curso o programa de capacitación en la conducta de los destinatarios, se puede describir como Evaluación del Producto de la Instrucción o Evaluación del Aprendizaje Adquirido; entendido aprendizaje como: "Proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas,

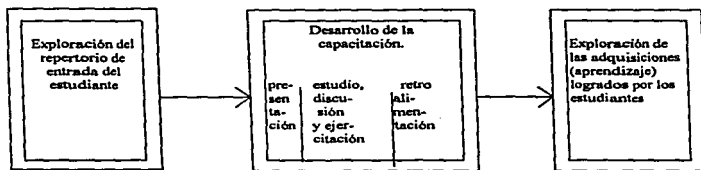
incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción⁷¹. Ante ello se examina el establecimiento, el cambio y/o el mantenimiento de respuestas conductuales (o aprendizaje) de los promotores capacitados.

Retomando lo anterior, la evaluación del aprendizaje debe caracterizarse por:

- El aprendizaje individual de cada participante, de tal manera que sus resultados se puedan determinar cuantitativamente.
- La evaluación debe hacerse antes y después del curso, para poder saber cuál fue su resultado.
- El aprendizaje se evalúa también cuando se aplican los conocimientos a determinada situación o problema presentado.
- Debe medirse el aprendizaje lo más objetivamente posible.

El aprendizaje se evalúa en tres momentos:

ESQUEMA 14. MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN.



Esta evaluación se realiza al principio, durante el curso de capacitación y al final; todo ello para saber el grado de aprendizaje alcanzado por los promotores y asesores durante el curso.

La evaluación del aprendizaje permitirá, entre otros aspectos:

- a) Conocer los resultados de la metodología empleada en la enseñanza y, en su caso, hacer las correcciones de procedimiento pertinentes.
- b) Retroalimentar el mecanismo de aprendizaje, ofreciendo al participante una fuente de información en la que se reafirmen los aciertos y corrijan los errores.
- c) Reforzar oportunamente las áreas de estudio, cuando el aprendizaje haya sido insuficiente.
- d) Establecer controles para seguir el avance del participante y en su caso, determinar las causas de posibles deficiencias.
- e) Estimular al participante en su interés por aprender, al informarle sus resultados.
- f) Corregir oportunamente los materiales y ayudas empleadas en la enseñanza.

Es fácil darse cuenta que medir el aprendizaje es mucho más difícil que medir la reacción de un programa. Se necesita experiencia y conocimientos especializados para planear y desarrollar el procedimiento de evaluación, y para analizar e interpretar los datos resultantes. Para cada caso es necesario diseñar su propio

⁷¹ DICCIONARIO de las Ciencias de la Educación op. cit p. 116.

procesamiento. Si se puede probar que un programa fue efectivo en cuanto a la reacción y al aprendizaje, se tendrán datos objetivos que podrán usarse para el seguimiento.

En la evaluación del aprendizaje se deben contener criterios para evaluar los dominios, cognoscitivos, afectivo y psicomotor⁷².

1. El dominio cognoscitivo, el cual se refiere al conocimiento teórico, los razonamientos, los juicios analíticos y la interpretación.
2. El dominio psicomotor, referido a las habilidades, destrezas y aptitudes mecánicas.
3. El dominio afectivo, que se refiere a actitudes, motivaciones, intereses y valores.

El aprendizaje implica un cambio de conducta a través de la experiencia, por lo que, un cambio en cualquiera de los tres dominios implica también diferentes índices de dificultad y diferentes lapsos de tiempo para lograrlo.

*** Resultados.**

Desde el punto de vista evaluatorio sería conveniente evaluar directamente un programa en cuanto a sus resultados, sin embargo, hay muchos factores que hacen esto muy difícil y a veces imposible. No obstante hay ciertos tipos de trabajo que conviene evaluar por resultados. Debemos considerar que en la mayoría de los casos se da el problema técnico llamado "separación de variables", es decir, ¿Qué tanto mejoramiento se debe al curso de capacitación y qué tanto a otros factores?

Este problema, por tanto, hace muy difícil medir los resultados atribuidos a un programa específico de capacitación, por lo que la evaluación de programas en cuanto a resultados progresa muy lentamente. En el caso de temas de tipo técnico en que sus objetivos son tan específicos como el llenado de formas, el plan de clase, etc., los resultados son más obvios y la diferencia entre el estado de los capacitandos antes y después del curso de capacitación se atribuye generalmente a éste, aún cuando haya influencia de otros factores, sin embargo cuando se hable de temas como psicología infantil, enseñanza de la lecto-escritura; los resultados pueden ser inciertos ya que en estos casos hay una gran cantidad de variables que pueden afectarlos.

Ya tenemos claro para que se evalúa, ahora se determina cuándo y cómo se evalúa.

La evaluación deberá efectuarse durante la terminación del curso o inmediatamente después de éste, antes de que pueda haber influencia significativa que afecte sus resultados, sobre todo si se quiere medir la retención de los conocimientos, deberán hacerse evaluaciones posteriores periódicas, según se juzgue conveniente, pero el planeamiento de la evaluación deberá empezar cuando se planea el programa y deberá proseguir a lo largo del mismo, culminando cuando el programa o curso llegue a su final correspondiente.

Técnicas de evaluación.

Las técnicas o medios que se utilizan con mayor regularidad para evaluar la efectividad y los resultados de un programa de capacitación y desarrollo, y para determinar su éxito, son:

a) La apreciación del instructor:

Esta apreciación consiste precisamente, en la que hace el instructor del método que ha llevado, donde hace una apreciación general de aquellos aspectos que considera más sobresalientes, con el fin de diagnosticar los resultados y efectividad del programa que ha planeado y utilizado, así como desde su punto de vista evaluar el curso de capacitación, en cuanto a las condiciones de aula, el tiempo que se le asignó para exponer sus temas, los apoyos didácticos con los que contó.

⁷².PEDAGOGÍA para el Adiestramiento... op. cit. p. 26

b) Las pruebas de conocimientos o sobre el trabajo:

Estas pruebas se refieren normalmente a cuestionarios que se elaboran en base al contenido del curso llevado a cabo, o bien sobre la forma como se realiza el trabajo, haciendo una comparación de los resultados con que se contaba antes del curso, con objeto de determinar el grado de satisfacción de necesidades tanto de la persona, como del puesto.

c) La autoevaluación.

Es muy recomendable que, independientemente de la evaluación hecha por la persona encargada o personas de parte de la institución, se realice la autoevaluación por parte del instructor o de los participantes, con el objeto de superar día con día sus habilidades o técnicas de instrucción respectivamente.

d) La apreciación global del avance agrupado.

Se cree que ésta debería ser la técnica más recomendable, puesto que refleja los objetivos de la evaluación. Aunque tiene la desventaja de ser un método difícil de aplicar, debido a la dificultad para obtener precisión y relevancia de las mediciones agrupadas de avance o cambio. Estos cambios no suceden en la mayoría de los casos inmediatamente después de la capacitación, sino transcurrido un tiempo considerable.

e) Las encuestas de opinión y actitud.

Este procedimiento sirve para evaluar la efectividad y resultado, de un programa de capacitación a través de encuestas, ya sean de opinión o de actitud, constituyendo un procedimiento económico muy generalizado.

f) La medición objetiva de la ejecución.

Esta medición consiste como los demás, en una forma de medir los resultados y efectividad del programa de capacitación, utilizando ciertos criterios objetivos, tales como: diferentes índices de productividad, eficiencia, éxito, etc.

CAPITULO IV.
ESTRUCTURA TEÓRICA DEL MODELO DE
CAPACITACIÓN PROPUESTO

A. MODELO PEDAGÓGICO.

La didáctica se ocupa de los problemas referidos a la transmisión de conocimientos y de las formas de pensar; lo que está dentro de su debate es un doble problema: la construcción del conocimiento y la transmisión del mismo. La construcción y transmisión del conocimiento son mancuernas inseparables de una docencia crítica y comprometida con la transformación social, la producción y uso de conocimientos, y el desempeño de los alumnos como sujetos de conocimientos y no como simples consumidores de un saber que por su estatismo caduca. El aprender, implica construir el conocimiento, con lo que simultáneamente se construye el sujeto social, conforme se explica a sí mismo y su realidad histórica.

Al abordar la instrumentación didáctica implica al ámbito educativo, entendida a la educación como un fenómeno social, en donde la reflexión sobre el papel social de la educación es imprescindible.

La práctica docente es ante todo una práctica social. Su cabal comprensión implica abordarla desde los niveles del análisis social, escolar y de aula. Su posible transformación supone rescatar para ella una dimensión más amplia que la del salón de clase. Esto lleva al examen de concepto de sociedad y a la relación de ésta con la educación, así como a concretar ésto en el análisis de la escuela y del aula.

"Las diversas concepciones que sustentan las corrientes de interpretación de lo social tienen sus bases en distintos conceptos de hombre y sociedad"⁷³. Con base en ello, en esta postura "se considera a la sociedad como una "asociación humana, heterogénea, con intereses distintos, que a su vez condicionan modos distintos de educación y de instrucción"⁷⁴

El modo de producción de la vida material determina el carácter general de los procesos de la vida social, política y espiritual; los hombres luchan y toman conciencia de sus conflictos inmerso en una realidad concreta, que les impone determinaciones. En esta lucha el hombre toma conciencia de las limitaciones y expectativas que le impone la vida social en un momento histórico determinado, y con base en ellas, se propone nuevas formas de relaciones sociales de producción.

Esta forma de conciencia de profesores y de alumnos, es consecuencia de un cuestionamiento crítico de su situación particular de docencia, y se da en medio de contradicciones y conflictos.

A partir de esta posición en la que se incorporan los conceptos de conflicto en la de contradicción, y que explica la actividad humana como producto de la acción del hombre en una situación social concreta, en la que existen a su vez intereses heterogéneos que la condicionan a nivel social e individual y que, por lo tanto, condicionan a la educación.

Siguiendo a J. Ardoino se puede decir que "la educación es una práctica inherente a todo proceso civilizador, sus finalidades pueden ser explícitas e implícitas y se refieren a la vez a la perpetuación de una tradición establecida y a la posibilidad de un futuro diferente. La educación plantea siempre un conflicto entre la necesaria integración a una sociedad establecida y el desarrollo pleno del yo."⁷⁵ Por su parte, Durkheim concibe a la educación como "la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que no están maduras para la vida social. Tiene como objeto suscitar y desarrollar en el niño determinado número de estados físicos, intelectuales y morales que reclaman de él, por un lado la sociedad política en su conjunto, y por otro lado, el medio especial al que está particularmente destinado"⁷⁶ En consecuencia la educación consiste en una socialización metódica de la sociedad en su conjunto, sobre los individuos.

⁷³ PANZA González Margarita. Fundamentación de la Didáctica. 4ª edición. Ediciones Gernika, México, 1990. p. 20

⁷⁴ En donde citan del libro Apostel, L. et al. Interdisciplinariedad. Problemas de enseñanza e investigación en las universidades. México, ANUIES, 1978. Citado por Panza, M. Op. cit. p. 21

⁷⁵ VILLAREAL, R. Ateproyecto para establecer la unidad universitaria del sur de la UAM-Xochimilco. Citado por Panza, M. Op. cit. p. 22

⁷⁶ REMDI, V. E. Planeación de una carta descriptiva" en Aportaciones a la didáctica de la Educación Superior. México, UNAM. ENEP-Itzacala, 1979 p. 143. Citado por Panzas, M. Op. Cit. p. 24

Se considera que una forma de enajenación y autoengaño es considerar que la problemática del docente está limitada por el espacio de su aula, sin considerar que está sobredeterminada por una problemática social más amplia, que es la que en realidad genera el aula como un espacio de trabajo.

La escuela, por la escuela misma, no tiene razón de ser; y enseñar, tampoco. Es indispensable que el profesor sea consciente que lo que en realidad importa en su labor es la integración de sus alumnos en un ambiente social, que incluso le demanda y posibilita una ocupación laboral, pues el profesor mismo está realizando un rol laboral.

Uno de los problemas de mayor actualidad en la didáctica lo constituye la realización del trabajo docente con un carácter científico. Considerando a la educación como un objeto de conocimiento, siendo un objeto de conocimiento "el resultado del trabajo intelectual del hombre, sobre una práctica previa cuyo producto constituye una solución o explicación, siempre inacabada, del modo de producción de los fenómenos estudiados."⁷⁷

El trabajo científico en educación debe ser concebido en términos de ruptura y construcción. Ruptura con toda concepción fantasiosa, metodológica y congelada de la realidad. Construcción de un conocimiento rectificado, libre de errores; de un conocimiento cada vez más aproximado a la realidad misma que genera el conocimiento, y que debe ser transformada por el mismo que hacer científico. Por ello se requiere reconocer que la educación es un fenómeno complejo, "que debe como práctica situarse el cruce de la teoría y la investigación"⁷⁸. En educación, la práctica debe ser rescatada; no puede seguirse reduciendo a un conjunto de técnicas que aseguren la transmisión de un contenido; la teoría, no puede olvidarse por más tiempo las condiciones sociales económicas y políticas que influyen y en parte determinan la realidad escolar, y la investigación no debe mantenerse desligada de una teoría, pero a la vez debe mantenerse en contacto con la realidad diaria.

En cualquiera de los niveles de análisis que se han señalado para estudiar el fenómeno educativo: el social, el institucional y el aula, se debe integrar la teoría, la investigación y la práctica, como una unidad indisoluble que permita abordar el estudio de la educación.

La escuela constituye a lo que se le ha llamado un aparato ideológico especializado, ya que su función está relacionada con la transmisión, conservación y promoción de la cultura, lo cual favorece la integración en una sociedad determinada. "Para educar es necesario un aparato cultural, a través del cual la generación anterior transmite a la generación de los jóvenes toda la experiencia del pasado (de las viejas generaciones pasadas), les hace adquirir sus inclinaciones y hábitos (incluso los físicos y técnicos que se adquieren con la repetición) y transmite enriquecido el patrimonio del pasado."⁷⁹

Frente a las viejas estructuras que contemplen los problemas de finalidad, autoridad, interacción y currículo, desde una perspectiva científica que parte del reconocimiento de la educación como un hecho social y asuma las contradicciones y conflictos que se dan en el proceso educativo, sentando las bases para la construcción de una didáctica que devuelva a profesores y alumnos la conciencia y la responsabilidad de sus propias acciones, así como los límites que la convivencia social impone al hombre: "El hombre nace de hecho en la sociedad, pero no nace social, llega a serlo con la educación, que la hace asumir poco a poco su situación de hecho y originaria"⁸⁰

⁷⁷ PANZA, Margarita. Op. cit. p. 35

⁷⁸ BARCO, S. ¿Antididáctica o nueva didáctica?, en Crisis en la didáctica. Aportes de teoría y práctica de la educación. Revista de Ciencias de la Educación. Aixa. Argentina, 1975, p.95. Citado en Panza, M. Op. cit. pp. 44, 45

⁷⁹ SANTOYO, R. Algunas reflexiones sobre la coordinación de los grupos de aprendizaje. en Perfiles Educativos, Núm. 11, México, CISE-UNAM, enero-marzo, 1981 p.3 Citado en Panza, M. Op. cit. p.50

⁸⁰ LAFOURCADE, P. Planteamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior. Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1974

Una de las misiones de la ciencia social crítica es aquella que "yendo más allá de la crítica aborde la praxis crítica; esto es, una forma de práctica en la que la ilustración de los agentes tenga su consecuencia directa en una acción social transformada. Esto requiere una integración de la teoría y la práctica en momentos reflexivos y prácticos de un proceso dialéctico de reflexión, ilustración y lucha política, llevado a cabo por los grupos con el objetivo de su propia emancipación"⁸¹

Tres son las funciones primordiales de la ciencia social crítica:

- a) La formación y generalización de teoremas críticos verdaderos, es decir, apoyados en evidencias aportadas en contextos relevantes.
- b) La organización de procesos de ilustración en los teoremas críticos se aplica y pone a prueba mediante la reflexión en el seno del grupo, el cual llegará a conclusiones que deben satisfacer el criterio de autenticidad para los participantes y comunicabilidad dentro del grupo. Para ello todos los miembros del grupo deben participar y hacerlo sin persuasión ni coherción a fin de poner a prueba el enfoque individual en la discusión autorreflexiva.
- c) La organización de la acción, o también llamada la conducción de la lucha política, en donde las técnicas surgidas por la reflexión deben ser prudentes, de manera que no se exponga a sus seguidores a riesgos innecesarios, y exigen un compromiso para la acción.

De estas tres funciones de la ciencia social crítica resulta claro que su epistemología es constructivista, ya que contempla el conocimiento como algo que se desarrolla mediante un proceso de construcción activa y reconstrucción de la teoría y la práctica por quienes intervienen en ellas...⁸²

Queda claro asimismo que la ciencia social crítica versa sobre la praxis social y que es una forma de ciencia social destinada a ser puesta en obra por grupos autorreflexivos preocupados por organizar su propia práctica a la luz de su autorreflexión organizada...⁸³

Al hablar de la ciencia y de la actividad científica en la Didáctica Crítica, se señala que ciencia es el conocimiento socializado, producto histórico de un proceso de investigación colectiva. Hacer ciencia, realizar un quehacer científico, es posible para todos, aún sin tener un título que acredite dicha actividad. La construcción del conocimiento está al alcance de todos si las condiciones sociales son propicias. Y por consiguiente la Didáctica Crítica también señala que profesores y alumnos pueden reunirse en torno a "los problemas existentes en sus disciplinas de estudio, y a la realidad con la que se vinculan, y construir no sólo los conocimientos sino también, a partir de ellos, la metodología de investigación acorde"⁸⁴.

La necesaria reconstrucción de los momentos históricos por los que ha atravesado la conceptualización de la educación y por ende de la didáctica (referida más específicamente a los procesos de enseñanza-aprendizaje), con lleva a la elaboración de modelos teóricos que en alguna forma recogen en lo general las características de la educación formal que representan. Algunos de estos modelos son:

- Escuela tradicional
- Escuela nueva
- Escuela tecnocrática
- Escuela crítica

⁸¹ WILFRED Carr. op. cit. p. 157

⁸² Ibid. p. 161

⁸³ Ibid

⁸⁴ Ibid. p. 125

Escuela tradicional.

Rasgos distintivos de la escuela tradicional son: verticalismo autoritarismo, verbalismo, intelectualismo, la postergación del desarrollo afectivo, la domesticación y el freno al desarrollo social son sinónimos de disciplina. Esta escuela se concibe al margen de las desigualdades sociales que perpetúan al ignorarla.

El verbalismo constituye uno de los obstáculos más serios de la escuela tradicional, donde la exposición por parte del profesor substituye de manera sustantiva otro tipo de experiencias, como pueden ser la lectura en fuentes directas, la observación, la experimentación, etc., convirtiendo así la ciencia en algo estático y al profesor en un mediador entre el alumno y el objeto de conocimiento. La dependencia que se establece entre el profesor y el alumno, retarda la evolución afectiva de este último, enfatizándolo y favoreciendo su incorporación crítica en el sistema de las relaciones sociales.

Escuela nueva.

La misión del educador estriba en crear las condiciones de trabajo que permitan al alumno desarrollar sus aptitudes; para ello se vale de transformaciones (no radicales) en la organización escolar, en los métodos y en las técnicas pedagógicas.

Las principales consignas de la Escuela Nueva, son⁸⁵:

- La atención al desarrollo de la personalidad, revalorando los conceptos de motivación, interés y actividad.
- La liberación del individuo, reconceptualizando la disciplina, que constituye la piedra angular del control ejercido por la escuela tradicional y favoreciendo la cooperación.
- La exaltación de la naturaleza.
- El desarrollo de la actividad creadora.
- El fortalecimiento de los canales de comunicación interaula.

Escuela tecnocrática

Aquí la educación deja de ser considerada como una acción histórica y socialmente determinada, se descontextualiza y se universaliza.

Todos estos problemas quedan soslayados con la suprema de la lógica y la ciencia, apoyada en la psicología conductista, que pone su énfasis en la importancia de la objetividad que se alcanza con el rigor de trabajar sólo sobre la conducta observable.

Se recalca también el carácter instrumental de la didáctica: el microanálisis del salón de clases, tomado como suficiente en sí mismo; el papel del profesor como controlador de estímulos, respuestas y reforzamientos.

Surge así la Tecnología Educativa, entendida no sólo por el uso de las máquinas de enseñanza o la elaboración de objetivos de aprendizaje, sino como una corriente nueva en educación, que si bien se presenta con un carácter eminentemente técnico, instrumental, aséptico, neutral, se fundamenta en el pensamiento programático de la psicología conductista en el análisis de sistemas, en la formación de recursos humanos de corte empresarial, etc.

⁸⁵ PANZA... op. citp. p. 55

Escuela crítica.

A mediados del siglo XX, surge una pedagogía que cuestiona en forma radical tanto los principios de la Escuela Nueva, como los de la Escuela Tradicional y la Tecnología Educativa, pronunciándose por la reflexión colectiva entre maestros y alumnos sobre los problemas que los atañen, como un precedente indispensable para la toma de decisiones en el ámbito pedagógico, lo cual implica criticar radicalmente la escuela, sus métodos, sus relaciones, revelando lo que permanece oculto, pero que condiciona su actuación, su forma de ver el mundo, es decir su ideología.

Esta corriente aplica una didáctica crítica; retomando los conceptos, tales como el autoritarismo, lo ideológico y el poder, y declara abiertamente que el problema básico de la educación no es técnico, sino político. Incorpora también elementos del psicoanálisis en las explicaciones y análisis de las relaciones sociales en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Bajo esta perspectiva, el grupo llega a ser indispensable, pues sin él no puede darse el proceso de reflexión. El aprendizaje se convierte en un proceso colectivo, de grupo, y deja de ser un proceso individual. La enseñanza se considera un proceso eminentemente social, político e histórico y se establece que, en vista de que el hombre es producto de su circunstancia, su transformación sólo es posible si ésta cambia. Pero ya que el hombre incide para que las circunstancias se modifiquen, en la Didáctica Crítica se otorga al hombre la posibilidad de transformarse sólo a partir del poder colectivo que lleva al cambio de las instituciones.

Para la Didáctica Crítica el análisis institucional es muy importante, ya que la renovación didáctica sólo se vislumbra asumiendo el papel dialéctico de la contradicción y el conflicto, siempre presentes en el acto educativo. El aprendizaje se interpreta como el resultado de una práctica social, de una acción- reflexión vista fundamentalmente en su dimensión social.

La didáctica crítica pretende resolver el problema de 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 lugar en un espacio y en un tiempo.

Dentro de esta corriente se considera que el único elemento real de maduración psicológica y de progreso social consiste en el pleno ejercicio, por parte del hombre, del poder que le pertenece por su actividad y su trabajo.

Para la pedagogía crítica, el análisis institucional es muy importante, ya que permite sacar a luz la dimensión oculta no canalizada y sin embargo determinante del hecho educativo. Se reconoce a la escuela como una institución social regida por normas, mismas que intervienen en la relación pedagógica del docente, ya que éste sólo se pone en contacto con los alumnos en un marco institucional. Esta estructura puede cambiar tanto en su organización como en las técnicas de enseñanza que utilizan el docente y alumnos para lograr los aprendizajes.

La didáctica alternativa o crítica, se niega a aceptar, que sus límites sean los estrechos muros del aula; intenta descubrir que el conocimiento, su transmisión y su descubrimiento, implican el considerar la realidad en sus múltiples significados, lo que permitirá buscar y encontrar nuevas formas de relación entre contenidos y métodos que se pueden ofrecer como un auténtico proceso de construcción permanente.

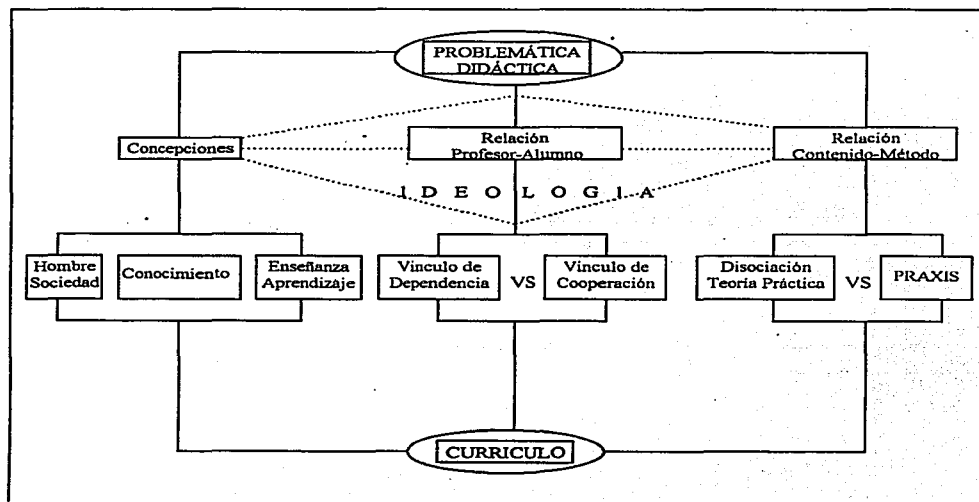
El docente realiza su trabajo dentro de una institución que en alguna forma se ajusta a cualquiera de los modelos teóricos sobre la escuela que se han caracterizado brevemente aquí, modelos que quizá no se den en forma pura en la realidad cotidiana de los profesores.

La forma didáctica de los profesores es de vital importancia para lograr la transformación de la labor docente que realicen en las instituciones educativas, pero es insuficiente en sí misma si dicha formación deja a un lado el cuestionamiento permanente de la escuela misma, su organización, sus finalidades implícitas y explícitas, sus currículos y formas de relación.

Nuestra época está marcada por la necesidad de una renovación de la enseñanza, de una renovación fundamental, que no puede ser separada del replanteamiento de la sociedad. En dicha renovación, profesores y alumnos tendrán que asumir papeles diferentes a los que tradicionalmente han desempeñado, recuperar para ellos mismos el derecho a la palabra y a la reflexión sobre su actuar concreto, asumiendo el rol dialéctico de la contradicción y el conflicto, siempre en el acto educativo. La actuación y reflexión de docentes y alumnos deberá recuperar el valor de la afectividad que hasta hace relativamente poco tiempo fue considerada como un obstáculo o que no fue bien valorada, en su real dimensión, para el desarrollo de profesores y alumnos.

Toda práctica educativa debe basarse en planteamientos didácticos, situando a la problemática didáctica de la siguiente manera:

ESQUEMA 15. PROBLEMÁTICA DE LA DIDÁCTICA



Proceso enseñanza-aprendizaje

Apoyados en la didáctica, no se puede menos que considerar la realidad como histórica y dialéctica, lo cual nos conduce a abordarla como una totalidad; el objeto de conocimiento no es el objeto real, es una construcción social, producto de la reflexión-acción que desde un ángulo de esa realidad cambiante y contradictoria hacen los hombres. En este proceso, en este ir y venir de la reflexión a la acción, los hombres y la realidad misma se transforman; "sus pautas de conducta se modifican. Nos referimos a la conducta molar que para Bleger es una totalidad en un contexto social, una totalidad organizada de manifestaciones en la que el pensamiento, el afecto y el comportamiento, son indisolubles"⁸⁶.

Esta corriente usa a manera de método, el cuestionamiento o problematización. Para aprender es necesario aproximarse a la realidad y obtener de ella una lectura progresivamente más verdadera que resulta de la práctica social acción-reflexión. La didáctica crítica arrastra consigo una compleja noción de aprendizaje que supone la reflexión y crítica, como soporte de la capacidad de los sujetos de problematizar y desarticular pretendidamente el objeto de conocimiento.

Lo importante desde una perspectiva crítica de la didáctica, es que los alumnos posean instrumentos para resolver los problemas que se les presentan, el actuar e indagar sobre la realidad. Hay una gran diferencia entre un saber acumulado y utilizado, el primero enajena y el segundo enriquece la tarea y al ser humano. El aprendizaje es un acto de construcción de horizontes posibles de realidad, que se articula a la realidad como parte de un proceso integral de producción y organización de un conocimiento, con lo cual la realidad pasa de ser objeto en sí para construirse en objeto para sí.

La didáctica crítica entiende el aprendizaje como una apropiación progresiva de saberes, donde "las explicaciones, los cambios conseguidos son la base apartir de la cual se lograrán otros nuevos, más complejos y profundos, y tiene que ser visto, no sólo en su dimensión individual sino fundamentalmente social"⁸⁷. A este respecto es igual de importante la noción de conducta, entendida "como una totalidad en un contexto social, una totalidad organizada de manifestaciones, en la que el pensamiento, el afecto y el comportamiento son indispensables"⁸⁸.

El aprendizaje es concebido como un proceso de esclarecimiento, de elaboración de verdades que se producen entre los hombres y lo individual y que en sentido estricto queda subordinado a lo social. Se trata de un grupo de personas construyendo objetos diversos de conocimiento cuyas acciones los transforman en sí mismos e inciden en los procesos de cambio de la sociedad.

"Hablar de aprendizaje grupal -dice la maestra Eddith Chehaybar- implica, ubicar al docente y al estudiante como seres sociales, integrantes de grupos; buscar el abordaje y la transformación del conocimiento desde una perspectiva de grupo, valorar la importancia de aprender e interactuar en grupo y de vincularse con los otros; aceptar que aprender es elaborar el conocimiento, y que éste no es dado ni acabado; implica, igualmente, considerar que la interacción y el grupo son medio y fuente de experiencias para el sujeto que posibilitan el aprendizaje; reconocer la importancia de la comunicación y de la dialéctica en las modificaciones sujeto-grupo, etc"⁸⁹.

En el aprendizaje colectivo, en grupo, o "grupal", piedra angular de la Didáctica Crítica, se deben superar los obstáculos creados por el individualismo y por la ansiedad que surge al romper con los papeles definidos para profesores y alumnos. Los alumnos enseñan a los profesores, todos aprenden de todos y la reflexión que

⁸⁶ Ibid. p. 85

⁸⁷ PEREZ Juárez, Esther Carolina et al., "Problemática General de la Didáctica", en Fundamentación Didáctica, México T. I. Editorial. Gernika pp 83- 86

⁸⁸ Ibid

⁸⁹ REMEDI, V. E. Op cit. p.122. Citado por Panza, M. Op. cit. p 86

el maestro hace acerca de su proceder es lo que le permitirá generar nuevas elaboraciones, nuevos enfoques acerca de su docencia. En suma, en la Didáctica Crítica el conocimiento no es el fin, es el pretexto para poner en contacto a profesores y alumnos que, unidos en un grupo de aprendizaje, reflexionan acerca de sus obstáculos y contradicciones, para de ahí hacer surgir lo que cada uno tiene de sí mismo y definir formas de actuar nuevas. La reflexión representa el punto nodal de la Didáctica Crítica, y el grupo de aprendizaje, su recurso máspreciado e indispensable.

Se aprende a aprender en grupo; con otros se afrontan procesos de esclarecimiento tanto de aspectos relativos a una materia de estudio como de las dificultades y los problemas que implica este tipo de trabajo.

La acción docente encaminada a la producción de aprendizajes socialmente significativos en los alumnos, también genera cambios en él, ya que le posibilita aprender de la experiencia de enseñar, por la confrontación de su teoría con su práctica. La participación de los alumnos en este proceso es decisiva y también significa que éstos, durante el proceso de aprendizaje "enseñan", es decir, intervienen en los procesos de aprender del profesor.

La reflexión y la acción del profesor constituyen los polos de un mismo proceso; ambas hacen posible el análisis de las situaciones docentes y de las contradicciones que se dan en ellas, así como las síntesis teóricas pertinentes; están vinculadas dialécticamente: la reflexión fundamenta su práctica pedagógica, la práctica genera nuevas elaboraciones, nuevos enfoques teóricos sobre su docencia, nuevos análisis y síntesis que a su vez darán lugar a acciones nuevas posiblemente más coherentes.

Por consiguiente, el profesor obtiene múltiples aprendizajes significativos (social e individualmente) en este proceso y está en condiciones a su vez, de promover en sus alumnos aprendizajes del mismo tipo y del mismo modo por la reflexión y acción conjunta de profesor y alumnos.

El conocimiento adquirido se convierte de este modo en el instrumento de indagación y actuación sobre la realidad, ya que no se trata de una información acabada que obstaculiza los procesos de aprendizaje, sino de un saber que se enriquece, que se construye a partir de las contradicciones y de los conflictos, con un sentido social.

Para promover un salto cualitativo en las concepciones de enseñanza y aprendizaje, una didáctica crítica tiene que recuperar la unidad dialéctica que existe entre ellas; se aprende mientras se enseña y viceversa, en un interjuego permanente. Un educador-educando y un educando-educador, en la institución escolar, significa potencialmente el cambio en las funciones que tienen asignadas.

Pero si se promueve la curiosidad, el espíritu crítico, la comprensión de problemas y sus respectivas conexiones, la localización de contradicciones, la búsqueda de opciones resolutivas, el análisis de valores, por el trabajo grupal, el alumno estará aprendiendo a aprender, de modo que la vida y los sucesos sociales se conviertan en un reto de indagación, profundización, establecimiento de relaciones y superación de contradicciones en el conocimiento.

Todos aprenden de todos y, fundamentalmente de aquello que realizan en conjunto. El maestro tiene la obligación de elaborar su programa personal a partir de su interpretación de los lineamientos generales. El establecimiento de objetivos de aprendizajes resulta indispensable con la condición de que éstos reflejen conductas "molares" no particulares y armonizadas. Sólo se consideran los objetivos terminales de un curso y los objetivos de unidad. Como función primordial del establecimiento de los objetivos de aprendizaje se señala la de sentar la base para la programación didáctica, para planear la evaluación y organizar los contenidos. Si no se establecen metas claras, se imposibilita la elaboración de estrategias de enseñanza-aprendizaje y la adopción de criterios de evaluación. También se prescribe que el contenido en el proceso de enseñanza-aprendizaje se debe presentar lo menos fragmentado posible y promover aprendizajes que

impliquen operaciones superiores del pensamiento, como son: el análisis, la síntesis, las capacidades críticas y creativas.

En suma, la Didáctica Crítica propone al profesor instrumentar su práctica docente a partir de los siguientes pasos:

- Establecer objetivos de aprendizaje de las unidades y del curso.
- Organizar actividades de aprendizaje que se realizan en grupo para reconstruir el conocimiento a partir de la reflexión.
- Evaluar los objetivos de aprendizaje alcanzados, así como los obstáculos y resistencias que se presentaron al aprender.

La reflexión es el medio reconocido por la didáctica crítica para lograr el aprendizaje y construir conocimientos. Los criterios de verdad están dados por la autenticidad de los participantes y por la comunicabilidad dentro del grupo. Si la información se comparte, se socializa, entonces es verdadera.

El derecho a la palabra, la elaboración de programas que incorporen al conocimiento como un proceso dinámico, el diseño de planes de instrumentalización que retomen el valor social del grupo como fuente misma de aprendizaje, la evaluación concebida como un proceso permanente acerca de la enseñanza y el aprendizaje; son acciones concretas que están permitiendo la gradual construcción de una didáctica crítica basada en la construcción del aprendizaje que recupere a los sujetos en la realidad concreta y en su dualidad, emoción y razón.

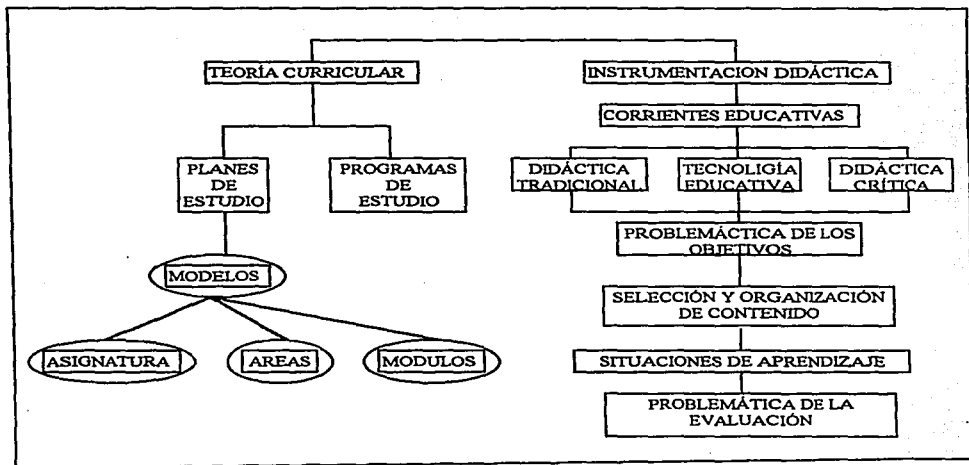
Instrumentación didáctica

La instrumentación didáctica es donde se concreta la práctica docente, ello impide reconocer que tal concreción reviste una serie de determinaciones que favorecen o interfieren esta práctica, y cuyos efectos trascienden el mundo del aula para influir y ser influida por la dinámica de la institución y las particularidades del entorno social en que se inserta.

Para planear ésta práctica docente se parte de la elaboración del programa, siendo éste la herramienta fundamental de trabajo de profesores y estudiantes.

La instrumentación didáctica parte de los siguientes elementos:

ESQUEMA 16. INSTRUMENTACIÓN DIDÁCTICA



Los planes de estudio encierran concepciones de aprendizaje, conocimiento, hombre, ciencia, relación escuela-sociedad, etc., las cuales orientan tanto el modelo curricular que se adopte, como las condiciones y características de su instrumentación.

La acción de las escuelas se concreta en los planes de estudio; sin embargo, "la comprensión de las implicaciones de un plan de estudio debe analizarse dentro de una perspectiva más amplia que la sola institución escolar, ya que detrás de cada uno de ellos hay una posición política que determina en gran medida las finalidades, los contenidos y las formas de instrumentación de los mismos"⁹⁰.

El estructurar o modificar un plan de estudio, "es un proceso de transformación social en el seno de una institución en la que estallan múltiples conflictos más o menos explícitos; en el que se confrontan concepciones filosóficas, científicas, pedagógicas y políticas, y donde las nuevas estructuras diseñadas modifican las relaciones de poder entre los grupos que actúan en la institución. En general, todo este proceso está dominado por el conflicto entre lo viejo y lo nuevo, y su resolución no se decreta administrativamente"⁹¹.

Para la organización curricular de los planes de estudio, existen tres modelos: el de asignaturas, áreas y módulos.

⁹⁰ PANZA, M. "Enseñanza modular", en Revista de Perfiles Educativos, Núm 11. p. 31, México, CISE-UNAM, 1980

⁹¹ FOURLAN, Alfredo. Citado por Panza, M. Op. cit., p. 31

Planes de estudio por asignaturas.

Estos currículos son organizados en torno a materias aisladas.

Un análisis aproximativo de este modelo permite hacer las siguientes consideraciones:

- Su contenido refleja un acentuado enciclopedismo y una falta de relación entre las distintas materias que lo conforman, propiciando con ello una visión fragmentada, acabada y legitimada del conocimiento.
- Se privilegia la extensión del conocimiento sobre la concepción e instrumentación del propio proceso de aprendizaje.
- Característica muy importante de este modo curricular es, la desvinculación entre teoría y práctica, así como la sobrevaloración de la primera sobre la segunda.
- Los criterios para la organización de las materias en el plan de estudios se apoyan en los supuestos de la disciplina mental. Esta teoría psicológica sostiene que la naturaleza del contenido de las materias ejercita por sí misma las facultades mentales.

Planes de estudio por áreas de conocimiento.

A continuación se mencionará la tipología de los criterios imperantes para la agrupación de contenidos por áreas, entre los cuales se encuentran:

- Reagrupación de varias ciencias exactas y de uno o varias disciplinas sociales.
- Reagrupación de varias ciencias sociales que sean consideradas como elementos de una formación rigurosa.
- Estudio combinado de un conjunto de métodos independientemente de su objeto.
- Agrupaciones naturales, el caso más frecuente, que respetan simultáneamente las tradiciones científicas, la interacción de los objetos y las necesidades metodológicas.

En la organización de planes de estudio por áreas se plantea, como idea fundamental, la integración del conocimiento

Planes de estudio modulares.

Una importante aportación de este modelo es que integra en una unidad las actividades de ciencia, investigación y servicio, al abordar los problemas concretos que afronta la comunidad, y que tiene una relación estrecha con el quehacer profesional.

La enseñanza modular es una organización curricular que pretende romper el aislamiento de la institución escolar respecto de la comunidad social y se sustenta en una concepción que considera al conocimiento como un proceso de acercamiento progresivo a la verdad. En esta concepción la teoría y la práctica se vinculan a través de un proceso dialéctico que permite integrar el conocimiento; por tanto, el aprendizaje es concebido aquí como un proceso de transformación de estructuras simples en otras complejas, consecuencia de la interacción del sujeto y el objeto de conocimiento. En este enfoque curricular replantea, por un lado, el rol del profesor y del alumno, rompiendo el vínculo de dependencia, y, por otro, imprime un carácter interdisciplinario tanto a la organización del conocimiento como a la estrategia pedagógica con que se aborda.

Planeación didáctica

Una vez retomados los modelos de organización curricular, se lleva a cabo la planeación didáctica concebida como "la organización de los factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de facilitar en un tiempo determinado el desarrollo de las estructuras cognitivas, la adquisición de habilidades y los cambios de actitud en el alumno"⁹². La planeación didáctica se entiende como un quehacer docente en constante replanteamiento susceptible de continuas modificaciones, producto de revisiones de todo un proceso de evaluación. Ello lleva a considerar tres situaciones básicas en las que se desarrolla⁹³:

- Un primer momento, que es cuando el maestro organiza los elementos o factores que incidirán en el proceso, sin tener presente al sujeto (alumno), relativamente, más allá de las características genéricas del grupo.
- Un segundo momento, en el que se detecta la situación real de los sujetos que aprenden y se comprueba el valor de la planeación como propuesta teórica, tanto en sus partes como en su totalidad.
- Un tercer momento, en el que se rehace la planeación a partir de la puesta en marcha concreta de las acciones o interacciones previstas.

Con la visión de estos tres momentos el maestro puede estar en condiciones de emprender la tarea de la planeación didáctica en forma de unidades, cursos, seminarios, etc., pero, lógicamente, esta acción será congruente si se inserta en el contexto del plan de estudios de la institución.

Esta planeación didáctica está implicada en la instrumentación didáctica en la cual se hace necesario partir de un concepto de aprendizaje que sirva como marco de referencia. Esta claridad teórica sobre el aprendizaje será condición necesaria para aprovechar otros conceptos que son consustanciales a la instrumentación didáctica, tales como: objetivos, contenidos, actividades o situaciones de aprendizaje, evaluación, etc. En una palabra la concepción de aprendizaje determina el manejo que se haga de todos los componentes de una planeación o programación didáctica.

"Se concibe a la instrumentación didáctica no únicamente como el acto de planear, organizar, seleccionar, decidir y disponer todos los elementos que hacen posible la puesta en marcha del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino más bien el acontecer en el aula como una actividad circunstanciada, con una gama de determinaciones, tanto institucionales como sociales"⁹⁴.

Para elaborar los programas, es preciso definir la unidad didáctica considerando la siguiente cuestión: ¿Qué tipo de unidad didáctica es más conveniente de acuerdo a la estrategia didáctica general contemplada en el plan de estudios?

La elección puede hacerse entre diversas formas: Curso, Seminario, Taller, Laboratorio, Práctica social, entre otras.

Este programa debe estar relacionado con el plan de estudios, considerado como "... la síntesis instrumental, mediante el cual se seleccionan, organizan y ordenan, para fines de enseñanza, todos los aspectos de una profesión que se consideran social y culturalmente valiosos y profesionalmente eficientes"⁹⁵.

En esta síntesis instrumental, están contenidas las orientaciones ideológicas y sociales que sustenta la institución escolar, así como la concepción del profesional que forma y el papel de éste frente a la sociedad.

⁹² REMEDI, Op. cit. Citado por Panza, M. Fundamentación... Op, cit. pp. 167-168

⁹³ Ibid

⁹⁴ PANZA, Margarita. Fundamentación... Op. cit. pp. 168-169

⁹⁵ GERSON, B. "Observación participante y diario de campo en el trabajo docente". En: Perfiles Educativos, núm 5, junio-agosto-septiembre, CISE, UNAM, 1978. pp. 3-22. Citado en Panza, M. Fundamentos... Op. cit. p. 22

La elaboración de un programa de estudios requiere del conocimiento y análisis de la situación concreta que caracteriza la acción educativa en la institución escolar, contar con el diagnóstico de los conocimientos y habilidades que tienen los alumnos es de gran utilidad. Estos datos se pueden obtener mediante cuestionarios, encuestas, etc.

Presentación del programa.

La presentación de los programas podría seguir el siguiente orden:

- a) Datos generales.
- b) Introducción da la unidad didáctica.
- c) Objetivos terminales del curso.
- d) Introducción a cada una de las unidades.
- e) Objetivos de unidad.
- f) Bibliografía.

A. Datos generales

Permiten ubicar el programa identificación inmediato el programa de estudios como tal, situándolo dentro del contexto académico del que forma parte.

B. Presentación general del programa.

Proporciona al grupo una primera visión de la totalidad, ya que en el lenguaje coloquial se describen las finalidades y la orientación que se pretende a lo largo del mismo. La orientación está relacionada tanto con la posición teórica como la ideología desde la cual se aborda la problemática que se va a tratar. Se describen brevemente los contenidos y su relación con el ejercicio profesional. Después se describe la metodología a seguir; por ejemplo: el curso será implementando a partir del aprendizaje grupal y se combinarán las sesiones teóricas con el trabajo desarrollado en la comunidad. También se señalan los criterios para la evaluación-acreditación y todo aquello que el profesor considere indispensable para sentar las bases del trabajo académico a desarrollar.

C. Objetivos terminales del curso.

Estos objetivos deben contemplar los aprendizajes integrales, recordando aquí lo que ya se ha señalado sobre la formulación de objetivos.

D. Introducción a cada una de las unidades.

Versión coloquial de lo que se va a tratar en la unidad, lo cual permite ver la integración y enfoque de la información que se manejará.

E. Bibliografía.

Todo programa debe contener la lista bibliográfica de los libros, artículos o documentos que se requieren para ser consultados por los alumnos a fin de que se obtenga la información necesaria.

Delimitación del plan de evaluación del programa.

El empleo del término evaluación para abarcar una gran variedad de significados y describir numerosos procesos ha provocado una confusión considerable. En primer lugar en el currículo de las escuelas todo puede ser evaluado.

La reflexión sobre esta cita, lleva a considerar la frecuencia con que suele pensarse que el proceso de la evaluación debe centrarse en los aprendizajes de los alumnos, descuidando la evaluación sistemática de otros elementos, entre los cuales figura el programa de estudios.

Se ha considerado el programa de estudios como una formulación hipotética y en este sentido la evaluación del mismo tendría una función esencial para lograr validez a la hipótesis sobre las cuales se basa el currículo.

La evaluación del programa implica detectar las deficiencias y aciertos del mismo.

La evaluación del programa puede llevarse a cabo en torno a algunas preguntas tales como:

¿Los objetivos que se persiguen son adecuados a los requerimientos de los alumnos y del plan de estudios?

¿La estructuración del programa facilita los aprendizajes?

¿La selección bibliográfica es coherente con las características de la disciplina y la de los alumnos?

¿El lenguaje empleado facilita la comunicación profesor-alumno?

¿Está actualizado el programa en relación a los avances disciplinarios?, etc.

Asimismo, la evaluación, es un proceso continuo y facilita la constante actualización del programa. La evaluación del programa puede ser abordada como una empresa colectiva en que participen los profesores y el grupo.

Es preciso que para diseñar el programa de estudio, su instrumentación requiera que se le hagan aquellos cambios necesarios para que se adapten a la situación concreta de docencia que se afronta con cada grupo escolar.

Por todo ello, se considera que la didáctica crítica es todavía una propuesta en construcción, que se va configurando sobre la marcha; una tendencia educativa que no tiene un grado de caracterización como es el caso de la Didáctica Tradicional y la Tecnología Educativa.

La Didáctica Crítica plantea analizar críticamente la práctica docente, la dinámica de la institución, los roles de sus miembros y el significado ideológico que subyace en todo ello. Por otra parte, es toda la situación de aprendizaje la que realmente educa, con todos los que interviene en ella, en la cual nadie tiene la última palabra, ni detenta el patrimonio del saber. Todos aprenden de todos y, fundamentalmente, de aquello que realizan en conjunto.

La Didáctica Crítica supone desarrollar en el docente una auténtica actividad científica, apoyada en la investigación, en el espíritu crítico y en la autocritica.

Azucena Rodríguez⁹⁶ menciona que el aprendizaje es un proceso dialéctico: esta aseveración se apoya en que el movimiento que recorre un sujeto al aprender no es lineal, sino que implica crisis, paralizaciones, retrocesos, resistencias al cambio, etc. Estas crisis surgen porque la apropiación y transformación del objeto de conocimiento no está determinada sólo por la mayor o menor complejidad del objeto de conocimiento, sino también por las características del sujeto de conocimiento. El sujeto que inicia un determinado aprendizaje, no es sujeto abstracto sino un ser humano en el que todo lo vivido, su presente, su pasado y su futuro, aún para ser negado, está en juego en la situación.

⁹⁶ PANZA, Margarita. Fundamentación... Op. cit. p. 194

Elementos a considerar para la estructuración del programa educativo

a) Objetivos en la Didáctica Crítica.

Una vez que se han aclarado todos los aspectos que tienen que ver con el programa, es necesario empezar a delimitar con precisión los aprendizajes mínimos que se pretenden en un curso, mismos que representan la finalidad explícita y la intencionalidad de la labor docente con la cual, profesores y alumnos tendrán que trabajar.

Según las modalidades del plan de estudios, dichas finalidades pueden expresarse en forma de objetivos, objetos de transformación o problemas cjes. En cualquier caso llevan implícitos un concepto⁹⁷ de aprendizaje y de conocimiento. Es importante que dichos enunciados expresen con claridad lo que se pretende que los alumnos puedan aprender y fijen criterios para la evaluación-acreditación.

En términos generales, los objetivos de aprendizaje se define como "enunciados técnicos que constituyen puntos de llegada de todo esfuerzo intencional, y, como tales, orientan las acciones que procuran su logro y determinan productivamente la medida de dicho esfuerzo"⁹⁸

Autores como Ausubel y Bruner⁹⁹ coinciden en que es necesario el uso de objetivos en la tarea didáctica, pero con la condición de que se formen de manera general y no específica. Es más, estos autores plantean serias objeciones a la terminología que utilizan Bloom y colaboradores en el estudio y clasificación taxonómica de objetivos, dado que lejos de aclarar, más bien oscurecen la naturaleza de lo que se quiere enseñar.

Bruner considera que es necesario establecer objetivos para la enseñanza; admite, incluso, que son útiles para orientar al profesor y al alumno en el desarrollo de su trabajo. Pero concibe la formulación de los objetivos en relación directa con la solución de problemas. Destaca sobre todo la importancia de analizar la estructura de la disciplina a estudiar, sus conceptos fundamentales, la significatividad de los aprendizajes y su aplicación a nuevas situaciones.

En este caso se concibe el aprendizaje como "la modificación de pautas de conducta (sólo que aquí la conducta es molar, es decir total, integral del ser humano), los objetivos de un determinado programa resultarán restringidos en cantidad, amplios en contenido y significativos en lo individual y social."¹⁰⁰

Angel Díaz¹⁰¹ parafraseando a Bleger, considera que la conducta humana es la conducta total. No se puede entender ni interpretar el significado de una conducta si no se le ubica en relación a los elementos en que se le configuró. Esto es, el movimiento de una mano no puede ser interpretado únicamente como un cambio de conducta observable, sino que se requiere ubicar en el contexto y la situación en la que se originó el movimiento de la mano, para entenderla como una conducta total del ser humano.

En la didáctica crítica a los objetivos se les denomina Objetivos Terminales de un curso y Objetivos de Unidad. Es importante delimitar el tipo de objetivos que se va a incluir en el programa.

El objetivo de aprendizaje debe ser redactado en términos que impliquen la manifestación de la conducta concretándola en un producto del aprendizaje, realizado por los alumnos y no por el profesor.

⁹⁷ PANZA, Margarita. "Operatividad de la Didáctica", 4ª edición. ediciones Gemika. México 1986. p. 30

⁹⁸ PANZA, Fundamentación... op. cit. pp. 195, 196.

⁹⁹ Ibid

¹⁰⁰ Ibid

¹⁰¹ Ibid

Al emprender la tarea de formular objetivos de un curso, sean éstos terminales o de unidad; es indispensable tomar en cuenta los siguientes cuestionamientos. Por ejemplo: ¿Cuáles son los grandes propósitos del curso, los conceptos fundamentales a desarrollar y los aprendizajes esenciales?, de tal manera que a partir de esta etapa de esclarecimiento se tengan elementos para fijar criterios de acreditación de un curso, un taller, un seminario, etc.

No se debe perder de vista, que una de las funciones fundamentales que cumplen los objetivos de aprendizaje es, determinar la intencionalidad y/o la finalidad del acto educativo, y explicitar en forma clara y fundamentada, los aprendizajes que se pretende promover en un curso.

Otra función también muy importante de los objetivos de aprendizaje, en la programación didáctica, es dar bases para planear la evaluación y organizar los contenidos en expresiones que bien pueden ser unidades temáticas, bloques de información problemas ejes, objetos de transformación, etc.

Para la formulación de objetivos es preciso tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Que se expresen con claridad los aprendizajes importantes que se pretende alcanzar. La determinación de esta importancia se basará en un análisis crítico de la práctica profesional.
- Formularlos de tal manera, que incorporen e integren, en la forma más cabal, el objeto de conocimiento o fenómenos de la realidad que se pretende estudiar.

Esta tarea se facilita cuando ha habido una etapa de análisis y de explicación de los aprendizajes sustantivos que planea todo un plan de estudios, sea éste por materias, áreas o módulos.

Objeto de transformación

En los planes modulares de estudio se introduce la consideración de los objetos de transformación, cuya consideración es indispensable en la elaboración de los módulos.

"Los parámetros para la determinación del objeto de transformación, están dados por tres elementos fundamentales: la actitud crítica, la capacidad creativa y la racionalidad científica.

Cualquier objeto de la realidad puede ser un objeto de transformación, pero no todo objeto de la realidad asegura, con el proceso de enseñanza-aprendizaje, que puedan desarrollarse estos tres elementos..."¹⁰²

La formulación de los objetos de transformación constituye un elemento importante para realizar los alumnos.

b) Selección y organización del contenido en el contexto de la didáctica crítica.

La cultura científica ha pasado a ser un elemento indispensable para la formulación del hombre de hoy. De ahí la imperiosa necesidad de someter a revisión y replanteamiento constante los contenidos de planes y programas de estudio, a fin de que respondan a las demandas de esta sociedad en constante cambio.

Asimismo, es indiscutible que uno de los problemas serios a que se enfrenta la propuesta de la Didáctica Crítica y la educación en general, es el relacionado con los contenidos, es decir, que ante la gran exposición del conocimiento, la variedad de los campos disciplinarios y la influencia de concepciones positivistas viene a complicar y a comprometer la unidad y el sentido de integración de los contenidos.

¹⁰² Ibid p. 196

Esta condición resulta indispensable para que el estudiante se forme en la perspectiva de lo que Hilda Taba llama ideas básicas, conceptos fundamentales y sistemas de pensamiento; sin embargo estos requerimientos generalmente están ausentes de la práctica educativa.

Lo cierto es, apunta Manacorda¹⁰³, que el problema del contenido de la enseñanza es muy complejo, ya que comporta prácticamente toda la problemática pedagógica. Si al abordarlo no se habla explícitamente de la formulación de los fines de la educación, es evidente que el contenido y el método solamente pueden ser fijados en función de los diferentes órdenes de finalidad a los cuales la educación misma debe responder; y es que detrás del problema del contenido de la enseñanza, están los problemas del conocimiento y de la ideología.

Ante todo ello, es importante rescatar unas ideas que plantea Ana Hirsch¹⁰⁴ acerca del conocimiento:

- Si el conocimiento es un proceso infinito y no existen las verdades absolutas, el contenido de un programa no puede presentarse como algo terminado y comprobado. Toda información está siempre sujeta a cambios y al enriquecimiento continuo.
- La realidad y el conocimiento cambian constantemente. En la actualidad, la información y el contenido de los programas caducan más rápidamente. Existe pues una necesidad de actualizar la información y enriquecerla constantemente.
- Es necesario tratar históricamente los contenidos de un programa: ver cómo una idea, una teoría, un concepto, un hecho, una información tuvieron su origen, como fue su proceso de cambio, de desaparición como algo dado, y su transformación en algo nuevo.

En nuestra época, por efectos de la carga ideológica, el conocimiento escolarizado se ha fragmentado excesivamente impidiendo a profesores y alumnos contemplar la realidad como una totalidad concreta y coherente.

En el proceso de enseñanza aprendizaje, es fundamental presentar los contenidos, los menos fragmentados posible y promover aprendizajes que impliquen operaciones superiores del pensamiento, como son: el análisis y la síntesis, así como las capacidades críticas y creativas.

El conocimiento es complejo, pues ningún acontecimiento se presenta aisladamente. Se requiere buscar las relaciones e interacciones en que se manifiestan y no presentarlo como un fragmento independiente y estático.

c) Planeación de situaciones de aprendizaje.

No es suficiente definir el aprendizaje como un proceso dialéctico, como algo que se construye, sino que es necesario seleccionar las expectativas idóneas para que el alumno realmente opere sobre el conocimiento y en consecuencia, el profesor deje de ser el mediador entre el conocimiento y el grupo, para convertirse en un promotor de aprendizaje a través de una relación más cooperativa.

Lo anterior no implica desplazamiento o sustitución del profesor como tal: por el contrario en esta nueva relación, la responsabilidad del profesor y el alumno es extraordinariamente mayor, pues les exige, entre otras cosas: investigación permanente, momentos de análisis y síntesis, de reflexión y de discusión,

¹⁰³ Ibid p. 203

¹⁰⁴ Ibid

conocimiento del plan y el programa de estudios conforme al cual realizan su práctica y un mayor conocimiento de la misma práctica profesional.

Las actividades de aprendizaje son una conjugación de objetivos, contenidos, procedimientos, técnicas y recursos didácticos. Dado este carácter integrador de las actividades de aprendizaje, su selección debe apegarse a ciertos criterios. Los siguientes son algunos de ellos:

- Determinar una antelación los aprendizajes que se pretende desarrollar a través de un plan de estudios en general y de un programa en lo particular.
- Tener claridad en cuanto a la función que deberá desempeñar cada experiencia de aprendizaje.
- Que promuevan aprendizaje de ideas básicas o conceptos fundamentales.
- Incluir en ellas diversos modos de aprendizaje: lectura, redacción, observación, investigación, análisis, discusión, etc., y diferentes tipos de recursos: bibliográficos, audiovisuales, modelos reales, etc.
- Incluir formas metódicas de trabajo individual alternado con el de pequeños grupos y sesiones plenarias.
- Favorece la transferencia de la información a diferentes tipos de situaciones que los estudiantes deberán enfrentar en la práctica profesional.
- Ser apropiadas al nivel de madurez, experiencias previas, características generales del grupo, etc.

Que generen en los alumnos actitudes para seguir aprendiendo, sobre todo.

En la perspectiva de la Didáctica Crítica donde el aprendizaje es concebido como un proceso que manifiesta constantes momentos de ruptura y reconstrucción, las situaciones de aprendizaje cobran una dimensión distinta a los planteamientos mecanicistas del aprendizaje, pues el énfasis se centra más en el proceso que en el resultado; de aquí la gran importancia de las situaciones de aprendizaje como generadoras de experiencias que promueven la participación de los estudiantes en su propio proceso de conocimiento.

En contraposición a la idea del aprendizaje acumulativo, Azucena Rodríguez¹⁰⁵ propone que las actividades de aprendizaje se organicen de acuerdo a tres momentos metódicos, los que a su vez se relacionan con toda forma de conocimiento; a saber: a) una primera aproximación al objeto de conocimiento; b) un análisis del objeto para identificar sus elementos, pautas, interrelaciones y c) un tercer momento de reconstrucción del objeto de conocimiento, producto del proceso seguido, correspondiendo a ésta, distintas fases del conocimiento, diferentes procedimientos de investigación o actividades elementales; observación, descripción, experimentación, comparación, inducción, deducción, análisis, síntesis y generalización. Estos tres momentos metódicos aplicados a la organización de situaciones de aprendizaje son denominados de apertura, de desarrollo y de culminación.

Las actividades de apertura¹⁰⁶ estarían encaminadas básicamente a proporcionar una percepción global del fenómeno a estudiar (tema, problema), lo que implica seleccionar situaciones que permitan al estudiante vincular experiencias anteriores con la primera situación nueva de aprendizaje, esta síntesis inicial (general y difusa) representa una primera aproximación al objeto de conocimiento.

¹⁰⁵ PANZA. Fundamentación... op. cit. p. 207

¹⁰⁶ Ibid

Las actividades de desarrollo se orientan, por un lado, a la búsqueda de información en torno al tema o problema replanteado desde distintos puntos de vista, y por otro, al trabajo con la misma información, lo que significa hacer un análisis amplio y profundo y arribar a síntesis parciales a través de la comparación, confrontación y generalización de la información. Estos procesos son los que permiten la elaboración del conocimiento.

Las actividades de culminación estarían encaminadas a reconstruir el fenómeno, tema, problema, etc., en una síntesis (obviamente distinta cualitativamente a la primera). Creemos importante señalar que esta síntesis no es final sino que a su vez se convertirán en síntesis inicial de nuevos aprendizajes.

Técnicas didácticas

Al profesor que es responsable de enseñar una materia, la institución escolar le otorga la tarea de escoger la metodología didáctica es decir, al proceso que seguirá para que los alumnos logren el aprendizaje que el programa marca.

Cabe señalar que en un sentido general se considera a la metodología como la articulación de técnicas y procesamientos según los diversos momentos del proceso enseñanza-aprendizaje, y que en su expresión más amplia corresponden a la apertura o introducción, desarrollo y cierre o culminación. El profesor, dada su permanencia relativamente estable en la institución, tendrá que asumir el rol de promotor y organizador del proceso enseñanza-aprendizaje con una propuesta de planeación, que incluya sugerencias metodológicas iniciales.

Esta propuesta será el punto de partida, para ello, se requiere considerar aspectos concretos tales como:

- Características del grupo al que va dirigida: nivel de escolaridad, antecedentes, intereses, si el grupo se está iniciando como tal o han trabajado juntos previamente, etc.
- El programa del curso, antecedentes que se requieren, procesos de conocimiento específicos del área, conceptos y teorías básicos, bibliografía pertinente;
- Los propósitos de transformación que están directamente vinculados con los modos institucionalizados de aprender y de enseñar y de relacionarse socialmente;
- El proyecto global en el que quedará inserta la estrategia del curso.

La instrumentación didáctica juega un papel decisivo en todos los momentos del proceso de conocimiento y, desde la perspectiva del aprendizaje grupal por la investigación participativa, presenta tanto a los profesores como a los alumnos, problemas específicos que podrían quedar bajo los siguientes rubros:

- Sensibilización para el trabajo grupal. ¿Cómo cambiar las actitudes en favor del trabajo individual por actitudes de simpatía hacia el trabajo grupal?
- Promoción del avance del proceso grupal. ¿Cómo se propicia que el grupo pase de la suma de personas a la colaboración de éstas para producir sus propios aprendizajes y, en última instancia, conocimientos válidos?
- Formación de actitudes y habilidades para el estudio crítico. ¿Cómo conseguir que el grupo disponga de las habilidades para analizar, criticar, resumir, sintetizar, expresarse, producir, crear? ¿Es necesario que como prerrequisito posea estas habilidades a nivel individual?

- **Elaboración colectiva de las informaciones que reporta la realidad concreta. ¿Cómo operar mejores aproximaciones a la realidad? ¿Cómo opera en la realidad para obtener conocimientos socialmente más válidos?**
- **Adquisición de habilidades para exponer y difundir las elaboraciones y conocimientos grupales. ¿Cómo auspiciar la adquisición de habilidades para exponer y difundir las elaboraciones y conocimientos obtenidos?**
- **Evaluación de los procesos de conocimiento por las mejores vías de consecución. ¿Cómo ir reorientando el proceso de conocimiento por las mejores vías de consecución?**

Todas las cuestiones caen dentro del terreno del *¿cómo?* o sea de las técnicas, elementos metodológicos que generalmente han sido manejados individualmente y que se constituye en un verdadero problema cuando se enfocan a nivel grupal. La utilización de técnicas y procedimientos individuales no pretende ser invalidada, se trata de estimarla en su justa dimensión. El trabajo grupal requiere de un trabajo individual, pero de gran consistencia y calidad. Este último, forma parte del primero. Cuando se situó un asunto, por ejemplo, previamente se obtuvo cierta información; se leyó, se interrogó a quien sabía, se experimentó personalmente o con otros; sin embargo, ésta pasó a formar parte propiamente de técnica grupal empleada y el conjunto de técnicas grupales también se enmarcan y conforman una estrategia global para fines más amplios.

Para introducir a los estudiantes en el trabajo grupal se pueden utilizar múltiples juegos que ofrezcan vivencias gratificantes, a partir de las cuales se puedan apreciar los beneficios y dificultades de este tipo de actividad. La iniciativa y la creatividad del profesor le permitirá idear algunas técnicas que faciliten la puesta en común de expectativas, fantasías, miedos y el descubrimiento de las posibilidades del trabajo en grupo. Asimismo, podrá adaptar técnicas propuestas por diferentes autores.

Funciones del profesor.

El compromiso del profesor con el proyecto institucional, en el que inserta su propia estrategia, y con el grupo escolar, lo conduce a desplegar diferentes funciones y acciones, a saber:

1. **Como animador de la comunicación:** Promoverá reuniones de profesores, colaborará en la integración de equipos docentes, participará en procesos de sensibilización docente, propondrá técnicas de conscientización y facilitación de la comunicación tanto a compañeros profesores como a los grupos de alumnos, propiciará que en el grupo escolar se establezcan redes fluidas de comunicación en diferentes sentidos y niveles, promoverá en sus cursos un ambiente favorable al trabajo grupal, y difundirá sus experiencias y avances pedagógicos.
2. **Como promotor de aprendizajes socialmente significativos:** cuestionará los valores educativos imperantes, estimulará en los alumnos actitudes de reflexión y de crítica, de trabajo responsable, de indagación científica, de cooperación, etc., participará en la estructuración de su proyecto pedagógico institucional, diseñará estrategias didácticas que conduzcan a la elaboración de conocimientos integrados, propondrá a los alumnos proyectos de trabajo grupal, y sugerirá técnicas y procedimientos que faciliten una relación pedagógica de colaboración y de investigación de la realidad social.
3. **Como investigador participativo:** trabajará en la búsqueda de mejores y más convenientes actividades de formación, tanto de los docentes como de los estudiantes, indagará, con compañeros y alumnos, sobre su realidad socio-cultural como una forma de actualización permanente, coordinará los trabajos de investigación que se realicen en sus cursos, propiciará el proceder científico de los estudiantes a través de metodologías participativas, colaborará en el estudio de problemas específicos en la búsqueda de opciones de solución y en las acciones correspondientes, y aportará nuevos tratamientos a problemas de su disciplina.

4. **Como coordinador del trabajo grupal:** propondrá la tarea del curso y la someterá a consideración del grupo, promoverá el establecimiento del encuadre del trabajo de grupo y su mantenimiento, observará el proceso grupal y establecerá relaciones entre los acontecimientos que se vayan dando, interpretará las latencias que emerjan tanto como los fenómenos grupales, llevará un diario del acontecer del grupo, participará con el grupo cuando sea necesario y en otros momentos mantendrá una distancia óptima para realizar la lectura del proceso grupal, hará señalamientos al grupo sobre resistencias, repeticiones, evasiones, desviaciones de la tarea y eventos significativos en el proceso, fomentará el análisis por parte del grupo de los procesos grupales y sus manifestaciones, colaborará en la remoción de interferencias y obstáculos, evaluará permanentemente el proceso grupal, coordinará las sesiones iniciales de trabajo, y procurará el avance grupal hacia la autodeterminación y la colaboración.
5. **Como asesor de grupo:** sugerirá a los alumnos fuentes, técnicas, procedimientos y recursos que les faciliten la indagación y el estudio, proporcionará informaciones que el grupo elaborará cuando se le soliciten y éstas sean pertinentes, devolverá al grupo aquellas preguntas o demandas que fomenten la dependencia o la pasividad, y auspiciará el encuentro del grupo escolar con especialistas o expertos en el conocimiento de que se trate y con el campo mismo de acción.

Desde los inicios del curso, y por ende del trabajo grupal, el profesor irá delegando gradualmente funciones específicas en el grupo mismo, tales como:

- La planeación y organización del trabajo.
- Mantener el encuadre, seleccionar y diseñar las técnicas didácticas, conformar estrategias de aprendizaje acordes con la naturaleza de los temas de estudio de la materia y los momentos del proceso de investigación grupal;
- La instrumentación de lo planeado, su ejecución y evaluación permanente;
- El liderazgo del trabajo en pequeños grupos como en el plenario; dirigir y organizar las actividades específicas de investigación en el laboratorio o en el campo;
- La aportación de información directa o complementaria relativa a los temas o problemas de estudio;
- La evaluación y retroalimentación grupal;
- La observación, la interpretación y el señalamiento de la dinámica grupal.

Profesor y alumnos conformarán un solo grupo y ambos tienen especiales formas de participación que deben ser buscadas y experimentadas permanentemente.

d) Evaluación en la didáctica crítica.

La evaluación es un proceso eminentemente didáctico, se concibe como una actividad que, convenientemente planeada y ejecutada, puede coadyuvar a vigilar y mejorar la calidad de toda práctica pedagógica.

Es importante destacar, que existe una relación muy estrecha entre los conceptos de aprendizaje, de enseñanza y de evaluación, de ahí la necesidad de una redefinición de enseñanza y evaluación.

Vollarroel¹⁰⁷ afirma que la evaluación del aprendizaje no puede ser propiamente objetiva pues, filosóficamente, algo es objetivo cuando existe independientemente del sujeto; sin embargo, el proceso de evaluación, aún en caso de que se utilicen pruebas objetivas, no puede prescindir de la influencia del sujeto docente, quien es, en última instancia, el que delimita los objetivos y elabora los instrumentos.

Ángel Díaz reconoce que es necesario explicitar la misma noción de aprendizaje, de conducta y de personalidad; puntualizar la dinámica del aprendizaje escolar y el significado y el valor del grupo en el mismo; encontrar diferentes fundamentos epistemológicos del objeto de la actividad evaluativa, que permitan una reconstrucción del discurso de la evaluación que supere las propuestas empírico-analíticas e inserte el

¹⁰⁷ VILLARROEL, R. "Anteproyecto para establecer la Unidad Universitaria del Sur de la UAM-Xochimilco"

estudio en la problemática de la comprensión y la explicación de las causas del aprendizaje, de las condiciones internas y externas que lo posibilitaron, del proceso grupal en el que se insertó. Así, la evaluación educativa no puede ser realizada únicamente por personal experto, por departamentos especializados de evaluación, etc., sino que serán fundamentalmente los docentes y alumnos quienes participen de manera privilegiada en la misma.

"La Evaluación vista como un interjuego entre una evaluación individual y una grupal. Es un proceso que permite reflexionar al participante de un curso sobre su propio proceso de aprender, a la vez que permite confrontar este proceso con el proceso seguido por los demás miembros del grupo y la manera como el grupo percibió su propio proceso. La evaluación así concebida tendría a propiciar que el sujeto sea autoconsciente de su proceso de aprendizaje"¹⁰⁸

La evaluación, entonces, apunta a analizar o estudiar el proceso de aprendizaje en su totalidad, abarcando todos los factores que intervienen en su desarrollo para favorecer u obstaculizarlo; a inquirir sobre las condiciones que prevalecieron en el proceso grupal, las situaciones que se dieron al abordar la tarea, las vicisitudes del grupo en términos de racionalizaciones, evasiones, rechazos a la tarea, así como de interferencias, miedos, ansiedades, etc., elementos todos que plantean una nueva concepción de aprendizaje que rompe con estructuras o esquemas referenciales rígidos y que encauzan al grupo a nuevas elaboraciones del conocimiento.

Es importante considerar "que en las tareas evaluativas se introduzcan metodologías participativas, convencidos de que esta opción metodológica concibe efectivamente a la evaluación como un proceso en que los involucrados asumen alternativamente el rol de sujetos y objetos de la evaluación. Esta circunstancia les permite jugar un papel activo y decisivo en todos los momentos importantes del proceso de enseñanza-aprendizaje"¹⁰⁹

La evaluación es una tarea muy compleja, con serias implicaciones sociales. Es una actividad inherente al proceso didáctico y, por lo mismo, condicionada por las circunstancias y características, tanto históricas como las propias del "aquí y ahora" en que está inmerso dicho proceso.

La evaluación del aprendizaje y del proceso didáctico debe partir entonces de su marco teórico conceptual y operativo que oriente todas las acciones que tengan que llevarse a cabo.

Estas acciones u orientaciones presentan los rasgos propios de un proceso como el siguiente ¹¹⁰:

- a **Totalizador**, que integre el proceso de aprendizaje en una concepción de práctica educativa descomponiendo sus elementos sustantivos para acercarse a su esencia;
- b **Histórico**, que recupere las dimensiones sociales del acontecer grupal;
- c **Comprensivo**, que no únicamente describa la situación del desarrollo grupal, sino que también aporte elementos de interpretación de la situación de docencia que priva en la institución;
- d **Transformador**, que permita no sólo una lectura correcta de la realidad imperante, sino que propicie la producción de conocimientos, así como operar con dicha realidad y modificarla. Es decir, planear una revisión dialéctica entre teoría y práctica que derive de una verdadera praxis.

La evaluación constituye un proyecto de investigación que, además de abordar teóricamente el problema a investigar, debe determinar a su vez las estrategias de recuperación e interpretación de la información más significativa en los distintos niveles o etapas en que se va a desarrollar.

¹⁰⁸ DIAZ BARRIGA, Op. cit. pp 9-10. Citado por Panza, M. Op. cit. Fundamentación... pp. 212-213

¹⁰⁹ PANZA, M. Fundamentación... Op. cit. p. 100

¹¹⁰ MORAN OVIEDO, PROFIRIO, en Panza, M. Op. cit. Fundamentación... p. 102

Por ello, un proyecto de evaluación inserto en la perspectiva del aprendizaje grupal se inscribe, necesariamente, en el orden de la observación participante y de la investigación-acción que plantee el compromiso de la participación real de todos los involucrados en una interacción que los convierta, alternativamente, en sujetos y objetos del proceso de evaluación.

El problema de la actividad evaluativa radica, en el concepto de aprendizaje de que se parta.

Se considera al aprendizaje más como un proceso, que como un resultado. "Todo aprendizaje consiste en una serie de acciones orientadas hacia determinadas metas. Estas acciones involucran a la totalidad de la persona humana. Estas acciones o conductas son toda reacción del ser humano ante estímulos externos e internos, en su permanente adaptación al medio. Se trata de acciones simbólicas: analizar, relacionar, generalizar, etc., operaciones manuales, manipular objetos, reunir materiales, movilizarse, etc., así como sentimientos, valoraciones y formas de relación con el medio social. Una persona aprende cuando se plantea dudas, formúla hipótesis, retrocede ante ciertos obstáculos, arriba a conclusiones parciales, siente temor a lo desconocido, manipula objetos, verifica en una práctica sus conclusiones, etc. Es decir, cuando se producen modificaciones, reestructuraciones en su conducta"¹¹¹.

Otro concepto importante también para explicar la evaluación que necesita replantearse, es el concepto de conducta, el cual se presenta a distintas interpretaciones, acordes con la teoría psicológica en que se sustente, por ejemplo, el cognoscitivismo, el conductismo, el gestaltismo.

Sin embargo, de acuerdo a esta postura de la didáctica crítica, y a Bleger¹¹², la conducta del ser humano es molar, es decir, total con la que un individuo se expresa en todo momento como un todo integrado (área de la mente, área del cuerpo y área del mundo externo).

En este contexto, el profesor antes de seleccionar la metodología y las técnicas para cualquier acción evaluativa necesita cuestionar sobre la naturaleza del objeto de estudio de la evaluación del aprendizaje. Asimismo, es necesario que concibe al alumno como una totalidad, y entienda al aprendizaje como proceso y, sobre todo, que parta del reconocimiento de la complejidad del ser humano.

Asimismo, el conocimiento, tampoco puede ser considerado como al dividido en compartimentos estancos, en fragmentos o en recortes de la realidad; por el contrario, el conocimiento posee una estructura, una organicidad y una dimensión social; no se le puede considerar aislado y descontextualizado.

El aprendizaje grupal, o aprendizaje en grupo, es la estrategia metodológica idónea para desarrollar, paralelamente y con sentido crítico y constructivo, los procesos de evaluación y acreditación. "Hablar de aprendizaje grupal implica ubicar al docente y al estudiante como seres sociales, integrantes de grupos; buscar el abordaje y la transformación de conocimiento desde una perspectiva de grupo, valorar la importancia de aprender a interaccionar en grupo y a vincularse con los otros, aceptar que aprender es elaborar el conocimiento, ya que éste no está dado ni acabado; implica, igualmente, considerar que la interacción y el grupo son medio y fuente de experiencias para el sujeto que posibilitan el aprendizaje; reconocer la importancia de la comunicación y de la dialéctica en las modificaciones sujeto-grupo".¹¹³

La evaluación es una dimensión grupal, se preocupa, fundamentalmente por estudiar el proceso de aprendizaje en su totalidad, contemplando el conjunto de factores que intervienen en su desarrollo para favorecerlo u obstaculizarlo; se preocupa también por la revisión de las condiciones que prevalecieron en el proceso grupal, la situaciones tanto propicias como conflictivas, en las que se aborda la tarea, las vicisitudes

¹¹¹ RODRIGEZ, A. Op. cit. pp. 8-9. Citado por Panza, M. en Fundamentación... pp. 104, 105

¹¹² BLEGER, J. Psicología de la conducta. Buenos Aires. Editorial Paidós, 1976, p. 75- Citado en Panza, M. Op. cit p.105

¹¹³ CHEHAYBAR y KURI, E. "Problemática General de la Didáctica", en Fundamentación y Operatividad de la Didáctica., México, Editorial Paidós, 1976, p.75

sucitadas en la dinámica del trabajo colectivo, donde se ponen en juego mecanismo de defensa tales como: racionalizaciones, evasiones y rechazos a la tarea, así como interferencias, miedos, ansiedades, etc. Todo estos factores planean definitivamente una visión distinta del aprendizaje, que busca romper con los rígidos esquemas referenciales de los sujetos y, al mismo tiempo, orientar al grupo hacia nuevas elaboraciones del conocimiento.

Para poder concebir a la evaluación como proceso, es necesario señalar algunos lineamientos metodológicos que hagan posible su operacionalización, en una situación concreta de docencia. Para conseguirlo es indispensable que desde la primera sesión de trabajo se realice con todo rigor metodológico, un análisis de expectativas de los participantes del grupo con respecto al evento en cuestión (curso, taller, seminario, etc.) de tal manera que permita por un lado diagnosticar intereses; y por tanto personales como profesionales; y por otro; confrontar e intercambiar experiencias, que coadyuve a la conformación de un marco de referencia hasta cierto punto compartido que propicie el abordaje de la tarea y al logro de los objetivos del curso.

Esta primera sesión se considera muy importante porque se ponen las bases y las reglas del juego que van a normar y orientar el trabajo grupal. En una palabra, se establece con el grupo un encuadre, es decir, una especie de contrato entre participantes y coordinador, que previa discusión, ambos se comprometan a cumplir.

Este encuadre se plantea a dos niveles:

- a) Institucional: se refiere a horario, número y duración de las sesiones, asistencias, criterios de acreditación, etc.
- b) Grupal: discusión del programa, explicación de tarea, metodología de trabajo, responsabilidades de los participantes y del coordinador, criterios y momentos de evaluación, etc.

Bajo estas condiciones, la evaluación se plantea como una revisión constante del proceso grupal, señalando, con la flexibilidad que se estime pertinente, los siguientes momentos para llevararlo a cabo:

- **Al final de cada sesión.** Se trataría de utilizar algunos minutos de la sesión para revisar someramente lo más significativo de la vivencia. El propósito central sería plantear, analizar y elaborar grupalmente los problemas surgidos que pudieron entorpecer o empantanar la dinámica del grupo en el abordaje de la tarea y en el logro de los aprendizajes.
- **Después de cierto número de sesiones.** Este segundo momento de reflexión y revisión del trabajo grupal se pueden establecer para cada determinado número de sesiones, o bien, después de cada bloque de información trabajada; obviamente todo dependerá de las necesidades de la situación grupal. Estas revisiones sirven también como momentos de síntesis y elaboración del conocimiento.
- **Al término del curso.** Como etapa de culminación se recomienda realizar a manera de recapitulación una sesión de evaluación grupal, como balance de carácter totalizador. La tarea consiste en una recuperación histórica del acontecer más significativo que se vivió en el curso.

Estas sesiones de evaluación grupal, tanto las parciales como la final, involucran a los participantes y al coordinador.

Por lo que respecta a la evaluación, en síntesis se puede realizar considerando dos líneas de análisis:

- **Lo relacionado con el proceso grupal;** cuyos rasgos puedan ser los siguientes:
 - * Autoevaluación "Se estipula un tiempo para que se autoanalicen y autocrítiquen su desempeño en el trabajo grupal.

- **Evaluación del grupo:** La tarea aquí consiste en señalar cómo observó cada participante el trabajo de los demás; considerando participación (intervenciones e interacciones), responsabilidad y compromiso, aportaciones al proceso de grupo y a la tarea, etc.
 - **Los participantes:** Se abocan a analizar y plantear cómo percibió cada uno de ello el desempeño del coordinador.
 - **El coordinador:** Por su parte señala cómo percibió el proceso del grupo y cómo se percibió a sí mismo dentro de dicho proceso.
- **Lo relacionado con los aprendizajes.** A partir del programa del curso, se hace un análisis riguroso basándose en preguntas como las siguientes:
 - ¿Qué aprendizajes de los planteados en el programa se alcanzaron?
 - ¿Qué aprendizajes de los planteados en el programa no se alcanzaron?
 - ¿Qué aprendizajes no planteados en el programa consideras que se alcanzaron?
 - ¿Qué factores propiciaron u obstaculizaron la consecución de aprendizajes?

La evaluación de la experiencia grupal en un proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como meta que profesores y alumnos cobren conciencia, no únicamente de lo aprendido durante el curso, si no de la forma en que se aprendió y, sobre todo, de la posibilidad de recrear esta experiencia en nuevas situaciones de aprendizaje

La docencia debe ser evaluada con fines de explicación, comprensión y retroalimentación permanente. La mejor evaluación se da en el análisis, en la precisión de la estrategia y en la crítica permanente.

Las pautas y los instrumentos que se seleccionan para la evaluación deben ser lo más sistemáticos, flexibles y dinámicos posible pero, además, se debe contar con una organización que permita la creación de mecanismos capaces de rescatar la experiencia y la participación de todos los elementos involucrados en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Para ello, a continuación se señalan dos metodologías participativas (observación participante y la investigación-acción) y dos técnicas (entrevista y análisis de situaciones grupales); así como las modalidades de su aplicación

Observación participantes

Esta técnica es llamada así porque el observador asimila y comparte las actividades y sentimientos de la gente mediante una relación franca. Esto significa que el observador profesor deberá observar selectivamente lo más que pueda, participar en todo lo que considere pertinente para, posteriormente, describir, explicar, analizar y reflexionar sobre lo observado.

La investigación de la práctica educativa, por parte del propio docente, es un proceso encaminado a la descripción, explicación y valoración de aquello que sucede en el aula. Uno de los medios de que se puede valer el profesor para lograrlo es la observación participante, misma que implica un papel activo del investigador y/o profesor como sujeto cognoscente.

La observación participante tiene como fin la descripción in situ del comportamiento que se desarrolla en el grupo. Esto supone plantearse interrogantes sobre aquello que sucede en el aula. Después de observar hay que analizar si la información obtenida responde a las preguntas formuladas o si responde a nuevas interrogantes.

Los profesores-investigadores que decidan utilizar esta técnica deberán establecer previamente las categorías de análisis de la práctica docente, es decir, las dimensiones del trabajo docente a partir de las cuales se pretende explicar el quehacer cotidiano del profesor.

Por ejemplo, respecto del alumno-participante se pueden cuestionar aspectos como los siguientes: quién es, cuáles son sus expectativas, cómo se comporta con el grupo, qué relación hay entre los intereses de los alumnos y los objetivos que la institución y el maestro persiguen, el vínculo profesor-alumno, hacia qué tipo de sociedad apunta la práctica educativa, cómo se concibe y se aborda el conocimiento, etc.

El valor que tiene la observación participante radica no sólo en el tipo de datos que aporta, sino en el hecho de ser una técnica de interacción, de vinculación con la práctica educativa y docente que establece las bases para el uso de otros instrumentos de recopilación de datos.

Investigación participativa o Investigación-Acción.

La investigación participativa es un proceso de estudio, investigación y análisis de teoría y práctica, donde los investigadores e investigados, son parte del proceso que modifica o transforma el medio en el cual acontece.

Los factores esenciales en la investigación participativa aplicada a un proceso de grupo son los siguientes:

Participación. Entendida como un derecho de los individuos a intervenir en las acciones que son necesarias para el desenvolvimiento individual y grupal, concebida como fenómeno social, es un proceso dinámico, que en su devenir canaliza una serie de factores significativos en el proceso de desarrollo personal y social de los individuos. La investigación participativa que está orientada a procesos reales y concretos de transformación es fundamento del proceso educativo desalienante para todos los involucrados en ella.

Análisis. El análisis es una condición necesaria en la investigación participativa siempre que lleve al diálogo, como constante y se acompañe de alguna de las siguientes cualidades:

- a) que sea descriptivo, que señale un conocimiento válido del significado, y que éste sea fidedigno y verificable;
- b) que sea dialéctico, es decir, que con un razonamiento dialéctico siga el ritmo de reflexión-acción, enriqueciéndose al continuar el ciclo y al relacionar conceptos y hechos;
- c) que sea crítico, es decir, que tomando el procedimiento dialéctico, en cada contradicción se haga una pregunta sobre alternativas;
- d) histórico, es decir, que se entiendan los hechos del pasado y del presente, ubicando la realidad actual en la historia;
- e) biográfico, que la persona o grupo reflexione sobre la historia de su grupo y del entorno del grupo en un recuerdo biográfico que retrocede en el tiempo;
- f) que sea autoevaluatorio, porque hemos aprendido muy bien la lección para ser críticos con los otros, pero muy rara vez con nosotros mismos".¹¹⁴

Entrevista.

La entrevista es un instrumento fundamental del método clínico y una técnica de investigación científica de la psicología.

La entrevista puede ser de dos tipos fundamentales: abierta y cerrada. En la segunda, las preguntas ya están previstas. En la entrevista abierta, el entrevistador tiene amplia libertad para hacer las preguntas o para sus intervenciones, permitiéndose toda la flexibilidad necesaria en cada caso particular.

¹¹⁴ BOSCO PINTO, J. Eb Sanguinetti, Yolanda. "Factores esenciales de la Metodología de la investigación participativa en América Latina": Ponencia presentada en la Reunión Nacional de Educación y Capacitación del Adulto para el Desarrollo Rural. México, noviembre de 1980. pp.1-17

La entrevista abierta posibilita una investigación más amplia y profunda de la personalidad del entrevistado, mientras que la entrevista cerrada puede permitir una mejor comparación sistemática de datos, tanto como otras ventajas propias de todo método estandarizado.

Desde otro punto de vista, tomando en cuenta el número de participantes, se encuentran la entrevista individual y la grupal, según sean uno o más entrevistadores y uno o más los entrevistados. La realidad es que en todos los casos la entrevista es siempre un fenómeno grupal, ya que aún con la participación de un sólo entrevistado, su relación con el entrevistador debe ser considerada en función de la psicología y de la dinámica grupal.

La entrevista puede ser provechosa en las situaciones de docencia y, por ende, de evaluación, ya que a través de ella se puede obtener información muy valiosa respecto a las expectativas del alumno y del grupo, sobre situaciones en el proceso de aprendizaje, sus ansiedades, su miedo, etc.

Análisis de situaciones grupales.

Esta estrategia grupal de revisión y evaluación de la práctica docente, consiste en detectar, analizar, discutir y elaborar grupalmente, tanto los aciertos o alcances como las situaciones conflictivas y/o problemáticas que se suscitan en todo grupo sometido a cualquier proceso de aprendizaje.

El análisis de problemas en un grupo tales como: resistencias, conflictos, evasiones y complicidades, abordados y resueltos oportunamente, puede resultar una experiencia muy provechosa en la medida en que coadyuve a mejorar el proceso grupal, el abordaje de la tarea y consecuentemente la consecución de los aprendizajes.

Por último, en cuanto a acreditación, es importante desde el principio, discutir y adoptar con los alumnos los criterios que determinarán la aprobación del curso, de tal manera que la acreditación, además de ser una meta importante por alcanzar, contribuye a que el estudiante cobre conciencia del caso y asuma la responsabilidad tanto de su propio proceso de aprendizaje, como de los resultados que obtenga, en vez de esperar a ser calificado por el maestro.

B. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

Dentro de todo proceso encaminado a la formación del hombre, la función educativa, llámesele adiestramiento, capacitación, desarrollo, educación o entrenamiento, se concibe un concepto de educación como tal, tanto para el hombre como ser individual, así como en su contexto social.

“El hombre ser espiritual cuya finalidad natural es actualizar sus potencialidades, es decir, perfeccionarse no sólo en dimensión personal sino también como miembro del conglomerado social, requiere de la educación para conocerse a sí mismo, y conocer a la sociedad, a la naturaleza, a la técnica, etc.

El objetivo primordial de la educación es, ayudar a la persona brindándoles conocimientos y desarrollando su personalidad para que, así, actualice sus habilidades y logre su perfeccionamiento. *Todo esfuerzo de capacitación debe orientarse a que la persona aprenda a Aprender para aprender a Ser y así aprenda a Hacer.*

Cabe decir que, cualquier intento de educar o capacitar al personal de una empresa, por muy exitosa que sea desde un plano técnico será un fracaso si se carece de una profunda filosofía de la educación, y no se entiende su necesidad y trascendencia.

Mientras que la educación formal se plantea precisamente para una formación de cuyos frutos se pueden obtener a largo plazo, la educación no formal en la cual está inmersa la capacitación, se desarrolla con la

Finalidad de satisfacer necesidades concretas y a corto plazo, con la visión de que los conocimientos y habilidades adquiridas en la capacitación sean aplicables inmediatamente.

Es importante la finalidad que persigue todo ser humano con la capacitación, prepararse y formarse para cubrir necesidades propias y expectativas particulares, que a la vez satisfagan las de su entorno social y laboral, buscando con ello una superación personal como fin de la primordial de la educación.

Asimismo, toda capacitación debe partir precisamente de una filosofía de educación y con base en ella dirigir su proceso, planeación y organización.

Educación-trabajo-capacitación

La relación que existe entre educación y trabajo, es una relación eminentemente lógica. El que una persona que ha recibido una educación sea una persona preparada ya sea intelectual o manualmente, la educación apropiada y adquirida con rigor y esfuerzo, es en sí misma una modalidad del trabajo al servicio de la sociedad.

La educación general ofrece la base necesaria para una adecuada profesionalización, cuyas competencias y habilidades básicas se adquieren bien sea gracias a la formación profesional, las enseñanzas técnicas, o la especialización del posgrado. Sin embargo, la etapa decisoria de toda profesionalización es el propio puesto de trabajo, y de ahí que se reconozca también cada vez más que el trabajo es en buena parte una modalidad de la educación, ya que en él se continúa aprendiendo, ya sea en el trabajo mismo, o por medio de la constante actualización y preparación que brinda la capacitación.

Normalmente todo ser humano cuenta con los conocimientos generales que sustentan su preparación, los cuales fueron adquiridos mediante una educación. Sin embargo, se sigue preparando y formando, la mayoría de la gente persiguen con ello un fin, el trabajo, "prepararse para saber hacer" ya sea a nivel técnico o profesional. A pesar de esta preparación, el individuo en cuanto llega a un trabajo específico, cuenta con las bases para desarrollarlo, pero aún le faltan conocimientos particulares que necesita su campo laboral para desempeñar un trabajo mejor, y es aquí donde complementa la formación del hombre mediante la capacitación.

CAPITULO V

**PROPUESTA DE UN MODELO DE CAPACITACIÓN PARA
PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS
MIGRANTES**

A. FUNDAMENTO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO- PROMOTOR ESCOLAR

Al considerar la importancia de la operación del proyecto dentro de la atención a la demanda del nivel primaria a nivel nacional, no solo se ataca el problema de cobertura, sino también el de calidad, para ello es necesario contar con docentes lo más posible preparados para atender la demanda educativa de esta población migrante.

El hecho de considerar como importante la capacitación de los promotores dentro de los aspectos del proyecto es, por que mediante ella, se pretende formar al personal que se desempeñará como docente, con los elementos indispensables para su labor educativa, y con ésto, atender la demanda educativa de esta población con la mejor calidad posible, partiendo de la premisa de considerar la importancia que tiene la atención educativa del proyecto en las cifras estadísticas de la eficiencia terminal en la educación primaria a nivel nacional.

Dicha capacitación y preparación se sustenta en los artículos que se refieren en la Ley General de Educación en cuanto a la actualización y preparación de los docentes de Educación Básica.

Los artículos referentes de mayor importancia en que sustenta son:

“Capítulo II. Del Federalismo Educativo.

Sección 1. De la distribución de la función social educativa.

Artículo 12. Corresponden de manera exclusiva a la autoridad educativa federal las atribuciones siguientes:

I...

VI. Regular un sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros de educación básica”¹¹⁵

“Sección 2. De los servicios educativos.

Art. 18...

Art. 19...

Art. 20. Las autoridades educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros...”

Art. 21. El educador es promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo. Deben proporcionársele los medios que le permitan realizar eficazmente su labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento.¹¹⁶

Tomando en cuenta estos artículos, se realiza la propuesta de capacitación.

Por su parte, La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal menciona en su artículo 38 fracción XXVII de las funciones que debe realizar la Secretaría de Educación Pública: organizar, promover y supervisar programas de capacitación (Ver anexo 4).

Con respecto a organizar, promover y supervisar programas de capacitación, dentro de la educación básica, existe la Coordinación Nacional de Carrera Magisterial encargada de la capacitación, actualización y superación de la planta docente, en este caso a nivel primaria, como parte de la educación básica, en el

¹¹⁵ LEY General de Educación. SEP p. 55

¹¹⁶ Ibid p.60, 61.

proyecto se capacita a promotores escolares que fungen como docentes en este nivel, por ello es que se toma de referencia la conceptualización que esta Coordinación hace sobre actualización y capacitación.

“Actualización . Se consideran cursos de actualización todos aquellos que se relacionan directamente con la labor docente del destinatario y permiten la puesta al día con respecto al plan, programas y libros de texto vigentes.

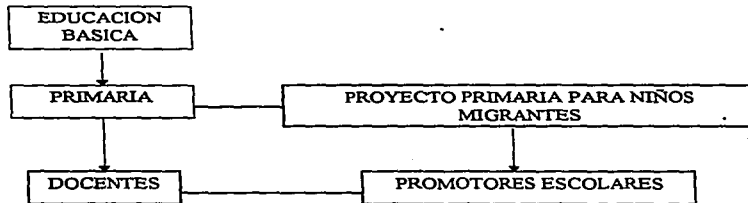
Capacitación: son todos aquellos cursos que se relacionan directamente con la adquisición de conocimientos y/o habilidades relativas a innovaciones específicas, metodológicas particulares y formales o procedimientos técnicos- administrativos...”¹¹⁷

La preocupación de la SEP por ofrecer una educación de calidad, requiere de manera primordial contar con docentes preparados, tanto para su labor cotidiana, como para enfrentar al actual contexto y responder satisfactoriamente a las necesidades del desarrollo nacional y personal.

Ante tal consideración, y por ser dependiente de la SEP, el proyecto responde a las necesidades e intereses de capacitación de la institución, y como tal, ofrece capacitación dentro del proyecto a los promotores escolares días antes de comenzar con su labor educativa del ciclo agrícola escolar (esta capacitación es independiente a la ofrecida en Carrera Magisterial, ya que no se trabaja con maestros normalistas, ni con plazas de la SEP)

Tomando en cuenta estos artículos, se realiza la propuesta de capacitación considerando que el promotor escolar ejerce la misma función que el docente de una escuela regular de educación primaria, ya que el promotor escolar es profesor de educación primaria pero para niños migrantes.

ESQUEMA 17. CUADRO COMPARATIVO DE LOS DOCENTES Y PROMOTORES ESCOLARES



B. ENFOQUE DIDÁCTICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL PROYECTO.

La propuesta se basa en la Didáctica Crítica, la cual personifica al instructor como un facilitador y mediador del aprendizaje del promotor o capacitando, por ello el nombre que se le da de facilitador en esta propuesta.

De acuerdo a la propuesta, las concepciones manejadas corresponden a concebir a la formación de un ser creativo, independiente, pensante-activo y consciente de la problemática educativa de la población a la que va a dirigir su labor, considerando que dicha población tiene características particulares por lo que se hace necesario dirigir la educación con base a sus expectativas educativas, para esta formación del promotor escolar, el proceso enseñanza-aprendizaje se espera se de en un ámbito activo y participativo, en donde el promotor genere su propio conocimiento mediante la reflexión, la práctica y la investigación; características indispensables y favorables para la labor que desempeñan con los niños.

¹¹⁷ INSTRUCTIVO para el llenado de la Cédula de Registro de los cursos de Actualización, Capacitación y Superación. Coordinación Nacional de Carrera Magisterial. Dirección de Operación SEP. Mayo, 1995. p.3

Por otra parte, para la planeación del curso de capacitación se retoma de esta didáctica la esencia del estudio del fenómeno educativo en su ámbito social, institucional y de aula, en el cual se debe llegar a integrar la teoría, la investigación y la práctica. Esta reflexión deberá ser colectiva, en grupo, entre los facilitadores (instructores) y los capacitandos, sobre los problemas y situaciones educativas con los cuales, los promotores se enfrentarán en su labor educativa en las zonas agrícolas de atención.

En dicha propuesta se reconoce la importancia que se le da a la extensión de la educación como una realidad, en la cual se destaca que los límites de la educación no son los estrechos muros de las aulas escolares, el conocimiento, su transmisión y su descubrimiento, implica el considerar su realidad en sus múltiples significados, se estudia el entorno social-económico-cultural de esta población, y con base en ello se determinan contenidos, métodos y estrategias de atención, para con ello, brindar una educación acorde a las necesidades y características de los niños migrantes. Por ello para que aprendan los promotores es necesario aproximarse a la realidad y obtener de ella, aprendizajes más significativos como resultado de una práctica social acción-reflexión, con el método del cuestionamiento y la problematización. La didáctica crítica trae consigo una compleja noción de aprendizaje que supone la reflexión y la crítica, como soporte de la capacidad de los sujetos de problematizar pretendidamente el objeto de conocimiento; y como fin último brindar alternativas de atención.

Por medio de la capacitación y bajo esta perspectiva, se pretende que los promotores busquen instrumentos para resolver problemas que se les presentarán en el trabajo, por medio de la actuación e indagación de la realidad; aunque sea en el curso, de forma simulada, se pretende obtenga un saber utilizado, en el que se busca el enriquecimiento de su tarea y de su personalidad.

Se pretende promover en ellos la curiosidad, el espíritu crítico, la comprensión de problemas y sus respectivas conexiones, la localización de contradicciones, la búsqueda de opciones resolutivas, el análisis de valores, y el trabajo en grupo.

El hecho de haber elegido una estructura curricular modular, implica romper el aislamiento entre la institución o lugar educativo y la comunidad social, en la labor educativa del promotor, éste tiene que realizarla en toda la comunidad, con actividades extraclase, por ello, se incluyen en la capacitación una serie de sugerencias de educación extraescolar, además de que esta capacitación no se cierra en cuatro paredes, se pretende que si el capacitando se acerca a la naturaleza, se empieza a identificar con ella y dentro de lo posible, se involucra al promotor con todo lo que le rodea, tanto en el lugar donde se está impartiendo la capacitación como fuera de él.

Por otra parte, la teoría y la práctica se entremezclan en esta clase de organización curricular, en el que el aprendizaje es concebido como un proceso de transformación de estructuras simples en otras complejas, como consecuencia de la interacción del sujeto con el objeto de conocimiento. Aquí se propicia el romper con el vínculo de dependencia entre el facilitador y el capacitando, además de desarrollarse un carácter interdisciplinario tanto a la organización del conocimiento como a la estrategia pedagógica con que se aborda.

Rescatando las palabras de Ana Hirsch con respecto al planteamiento del conocimiento, como algo que está siempre sujeto a cambios y al enriquecimiento continuo en cuanto a la elaboración y planteamiento del programa y los contenidos, estos deben actualizarse año con año, y conforme se den los cambios, tanto para la capacitación inicial, como para la continua. Además es conveniente promover para estos contenidos, aprendizajes que impliquen operaciones superiores del pensamiento, como son: el análisis y la síntesis, así como las capacidades críticas y creativas. Estas actividades de aprendizaje, deben mantener coordinación con los objetivos, contenidos, procedimientos, técnicas y recursos didácticos.

Estas actividades de aprendizaje se organizan en tres momentos: apertura, desarrollo y culminación. Dentro de esta propuesta, se pretende que en la apertura se ofrezca una percepción global de entorno laboral, mediante la descripción del proyecto y si fuese posible, la transmisión de un video de concientización. Todo ello con el fin de empezar a vincular sus nuevas situaciones de aprendizaje con la realidad educativa. En el

desarrollo del curso se mantendrá un constante planteamiento de problemas educativos, propiciando con ello la participación y solución de estos en el capacitando. Y la culminación se hará por medio de la síntesis, con la aplicación de sus conocimientos a una práctica concreta.

C. LA CAPACITACION EN EL PROYECTO.

En toda institución la capacitación forma parte de un sistema, ya que ofrece los elementos básicos con los que debe contar su personal para mantener en buen funcionamiento y propiciar resultados satisfactorios en el desarrollo de su labor.

Como toda institución, la Secretaría de Educación Pública concibe la importancia de la capacitación de instructores como medio para el cumplimiento de su objetivo, el cual está plasmado en el Artículo 3º Constitucional (Ver anexo 2)

Para cumplir tales objetivos, es preciso contar con docentes preparados para desempeñar una buena función educativa.

Dentro de la normatividad del proyecto, la capacitación es un requisito indispensable para el promotor, antes de que empiece a brindar la atención educativa, ya que por su preparación, éste carece de fundamentos sobre docencia, administración escolar, estrategias de instrucción, operatividad del proyecto, etc.

Por medio de la capacitación, se espera motivar al promotor, buscando desarrollar su personalidad, a través de una mayor cultura educativas así como incrementar su nivel de productividad, y obtener con ello mejores resultados.

Por la finalidad que persigue la capacitación de adquirir, renovar, actualizar y reforzar conocimientos, es que se retoma tal término en la exposición de la propuesta del modelo de capacitación.

Por todo lo anterior se considera a la capacitación en el proyecto que nos ocupa, como el *proceso mediante el cual se proporciona a promotores y asesores escolares, los elementos indispensables para propiciar el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar su labor educativa, y que además les permitan contribuir en forma efectiva al logro de los objetivos institucionales.*

Con la finalidad de hacer cumplir el objetivo de la capacitación, se hace necesario partir de una realidad, es decir, las problemáticas y necesidades educativas existentes en esta población con la finalidad de conocer las condiciones de la capacitación del proyecto a nivel nacional, para ello se realizó un diagnóstico en el cual se observó que el proyecto se enfrenta a una serie de problemáticas, entre ellas destacan:

1. Diversidad de cursos de capacitación a nivel nacional en cuanto a planeación, organización y ejecución.
2. Calidad de los cursos, lo cual repercute en la atención educativa que ofrecen los promotores.
3. Calidad de la educación por parte del proyecto.

La propuesta del modelo de capacitación surgió de la experiencia que se tuvo en algunos cursos de capacitación, en los cuales se observó la diferencia que existía entre unos y otros cursos de acuerdo a la planeación, organización, a la misma ejecución del curso, al programa, al tratamiento de la información, entre otros aspectos; los cuales repercutían en la calidad del servicio educativo brindado en cada entidad. Ante ello, se llegó a la conclusión de diseñar un modelo de capacitación, en la cual los coordinadores se pudieran basar para organizar la capacitación en su estado.

Al plantearse la propuesta, esta persigue tres finalidades con respecto al proyecto:

1. Brindar a los Coordinadores Estatales en términos de propuesta, los lineamientos generales para planear, organizar y ejecutar la capacitación para promotores y asesores del proyecto.

2. Homogeneizar las bases y normas de capacitación para promotores y asesores escolares a nivel nacional.
3. Contar con promotores preparados con los elementos técnico-pedagógicos básicos en su quehacer educativo, que permita ofrecer una buena atención, y con ello garantizar la funcionalidad del proyecto.

Partiendo de tales conclusiones, se presenta la propuesta del modelo de la siguiente manera.

Antes de plantear en que consiste el modelo, es importante, partir de lo que se espera de esta capacitación.

Mediante entrevistas con coordinadores, tanto estatales, como de oficinas centrales (DGPPyP) se definió que la capacitación para promotores del Proyecto Primaria para Niños Migrantes, persigue la finalidad de preparar sujetos con los elementos técnico- pedagógicos, que contribuyan a mejorar su situación laboral, proporcionando un desarrollo tanto personal como institucional, por medio del:

1. Desarrollo de los conocimientos prácticos para manejarse convenientemente en tareas definidas.
2. Desarrollo de la inteligencia y la capacidad necesaria para que el promotor pueda hacer uso de sus mejores virtudes productoras: capacidad para planear, imaginar, crear, tomar decisiones y actuar racionalmente.

Por ello, el objetivo de la capacitación es provocar un cambio de comportamiento o influir en él mismo, gracias a la adquisición de conocimientos, o por el desarrollo de habilidades y/o el cambio de actitudes del individuo, y es mediante el PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE¹¹⁸ como se posibilita éste objetivo.

Con base a lo anterior se plantea el modelo de la propuesta.

D. MODELO DE LA PROPUESTA DE CAPACITACIÓN.

El modelo dentro de este trabajo se concibe como un instrumento que sirva de base para ser retomando por los coordinadores estatales para organizar, y planear; y con base en ello ejecutar su curso de capacitación; el cual podrá ser adecuado por el coordinador estatal, y en su caso, y adaptarlo de acuerdo a las características, posibilidades y condiciones de la entidad.

Esta propuesta queda estructurada de la siguiente manera.

Los elementos del proceso de capacitación retomados en la presente propuesta, se retomaron del Sistema de Capacitación que se maneja en la empresa de Fertilizantes Mexicanos (FERTIMEX), complementándolo con algunos aspectos que maneja Alfonso Silíceo en su libro "Capacitación y Desarrollo de Personal". De ellos se partió por ser los sistemas que se consideraron más completos al revisar varios modelos, además de ser los que coincidieron más en el proceso de capacitación que regularmente se sigue en toda institución. Por otro lado, es el que corresponde más a las necesidades con respecto a la estructuración del modelo de capacitación propuesto para el curso de capacitación dirigido a Promotores Escolares del Proyecto Primaria para Niños Migrantes. Se manejaron otros documentos retomando sus enfoques con respecto al proceso de capacitación, tal es el caso de William B. Werther en su libro "Administración de Personal y Recursos Humanos", y algunos manuales elaborados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), entre otros. Además algunas posturas sobre la perspectiva de la Didáctica Crítica.

Para realizar la propuesta del modelo de capacitación, además de retomar los planteamientos de los sistemas antes mencionados, se incorporaron ideas y necesidades reportadas por algunos coordinadores estatales y centrales, y sobre todo se partió de una necesidad concreta de unificar un modelo a nivel nacional.

¹¹⁸ "El proceso de enseñanza aprendizaje se compone de dos elementos interactuantes: la enseñanza, que representa una serie de acciones encaminadas a facilitar el aprendizaje, y este, que se define como la modificación más o menos estable de pautas de conducta que opera en un nivel de totalidad, y que es resultado de la práctica o de la experiencia." Paquete didáctico del curso para habilitación de asesores. Material para el participante". Subdirección General Administrativa. Jefatura de Servicios de Desarrollo de Recursos Humanos. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1990. p. 33

1. Lineamientos de la propuesta.

La propuesta tiene una serie de planteamientos específicos en los que se basa para su operación; entre ellos se encuentran:

1. La propuesta de unificar un modelo de capacitación a nivel nacional que permita la estructuración del proceso de capacitación para el curso a promotores del proyecto Primaria para Niños Migrantes, está dirigido a los coordinadores estatales, ya que ellos son los que organizan, planean y ejecutan el curso de capacitación.

2. El presente modelo tiene como finalidad, unificar la atención y formación de un promotor, con las bases fundamentales, que le ayude a dar respuesta a las necesidades educativas de la población (en edad escolar) jornalera agrícola migrante; y mediante ello, incrementar la atención a la demanda y asegurar una mejor calidad educativa en el servicio proporcionado por el proyecto, y con base a ello cumplir con el objetivo del mismo.

3. Como se ha venido realizando desde el inicio del proyecto, el curso lo organizará cada estado, por medio de su coordinador, éstos retomarán como referencia al modelo de capacitación que se propone, complementándolo con sus propias aportaciones y ajustándolo a las necesidades, características y posibilidades estatales, sin perder las bases del modelo propuesto.

4. La propuesta se plantea para ser retomada a nivel nacional, ya que el proyecto en toda la República parte de las mismas características de la población, las mismas necesidades y contenidos educacionales; y bajo las mismas normas. Con base en ello se unifica un modelo de capacitación, el cual integre los contenidos y metodología necesaria para formar a un promotor con habilidades y conocimientos que le permitan desempeñar, de una manera favorable su labor educativa.

5. De acuerdo a las expectativas de desarrollo que persigue el Proyecto, tanto coordinadores estatales como centrales deducen, que el mejor perfil de aspirante a promotor que se requiere, es una persona que sea creativa, independiente, capaz de tomar sus propias decisiones, responsable, puntual y sobre todo que le guste trabajar con niños. Ayudando, éstas características, al mayor y mejor desempeño docente dentro del campo de trabajo. Además de estas características, deben contar con una capacitación que los forme e informe sobre su trabajo que desempeñarán. La importancia de dar una buena capacitación conlleva a cumplir los objetivos originales del proyecto que son, ofrecer educación primaria a los niños de 6 a 14 años de edad que viajan con los jornaleros agrícolas migrantes, y garantizar la continuidad de sus estudios.

Estos objetivos los tiene que lograr el promotor con su labor educativa, además de su entusiasmo, responsabilidad, preparación, apoyo y orientación que reciba del curso de capacitación; el cual tiene el propósito de promover la superación personal, la preparación docente y la concientización de la mística de su trabajo con respecto a los niños y a los lineamientos que marca la SEP.

Para que su labor sea eficiente, el promotor recibirá de la capacitación, un conocimiento teórico y práctico, además de propiciar la cooperación activa y creativa a fin de satisfacer las demandas requeridas para la labor docente, permitiendo de alguna forma, proporcionar al niño una atención adecuada y oportuna, tendiente a la satisfacción de sus requerimientos educativos, como base fundamental para lograr el desarrollo de sus capacidades físicas, intelectuales y socioafectivas.

Por ello la DGPPyP a través de la Dirección de Planeación y Evaluación, y del Departamento de Proyectos Sectoriales Especiales (Ver organigrama del ANEXO 1), tiene el compromiso de apoyar -en la medida de lo posible-, la capacitación que, de forma integral, se le proporciona a los promotores del proyecto Primaria para Niños Migrantes.

6. Estructura curricular: En el plan de capacitación se presenta la estructura curricular organizada en cuatro áreas (Inducción, Administrativa, Técnico-Pedagógica, Planeación), agrupándolas en razón de las

condiciones específicas del objeto de conocimiento que aborda cada una de ellas, las cuales involucran los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para el logro de las funciones del promotor.

La estructuración curricular dividida en 4 áreas, conformada de acuerdo a los elementos y conocimientos con los que debe contar el promotor escolar para desempeñar su labor educativa, se integra de la siguiente manera:

ÁREA	PROPÓSITO
1. Inducción	Otorgar la información precisa sobre el funcionamiento del proyecto.
2. Administrativa	Proporcionar los elementos técnico- administrativos, que permitan organizar, dirigir y controlar su labor docente.
3. Planeación	Apoyar los aspectos programáticos relacionados con la operatividad del proyecto
4. Técnico- pedagógica	Proporcionar elementos que contribuyan a mejorar la actividad que realizan como docentes.

La estructuración del programa se elaboró a partir de las necesidades de capacitación detectadas con el cuestionario aplicado(Cuestionario 2, ver anexo 6).

Para la organización y el desarrollo de estas áreas ya en la práctica, el programa de capacitación, quedará integrado por 11 módulos, en los cuales se pretende involucrar aspectos de estas áreas.

Se partió de la estructura curricular por módulo al considerar a éste último como "un conjunto de conocimientos integrados estructuralmente, a partir de un sistema de ideas que se abocan al estudio de un fenómeno o grupos de fenómenos dentro del contexto profesional, y cuya asimilación se logra, a través de una secuencia interdisciplinaria de actividades pedagógicas orientadas. Se considera también al módulo en el cual el fenómeno o conjunto de fenómenos a realizar y/o resolver, constituye la idea fundamental del módulo y con base a él se organizan los contenidos y las actividades de enseñanza- aprendizaje. Un aspecto muy importante es, que la integración no es simplemente aditiva, sino fundamentalmente complementaria e integrada. Los contenidos corresponden a diversas disciplinas científicas y se enfocan y coordinan lógicamente en la perspectiva que les proporciona la idea fundamental del módulo"¹¹⁹

En cada módulo se desarrollará una o dos áreas (Inducción, Administración, Técnico- pedagógica , o de Planeación), es decir, un conjunto de conocimientos integrados estructuralmente. Con respecto a lo anterior, el módulo 1 integra el área de inducción y en parte la técnico- pedagógica, con el objetivo de propiciar el conocimiento de la realidad educativa y de la población, así como una introducción con respecto a la labor de enseñanza. Por lo que respecta a los módulos 2, 3 y 4, integran el área técnico- pedagógica y de planeación, cuyo objetivo es la presentación de fenómenos propios de la profesión como promotor escolar, además propiciar en una actividad o habilidad concreta por medio del análisis o la solución de problemas presentados como idea fundamental, y se fomenta una interdisciplinariedad de conocimientos bases para su labor educativa. Por su parte, en el módulo 5 se desarrollan en su mayoría las áreas administrativas y de planeación, en el cual se pretende que el promotor conozca y maneje aspectos más técnicos sobre el proceso escolar, que desarrolle habilidad y destrezas y que aplique sus conocimientos a una realidad concreta. Por último, los módulos del 6 al 11 desarrollan las áreas técnico- pedagógica y de planeación, en el que el promotor demostrará sus habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos en una práctica simulada, y se planea el lugar de trabajo del promotor.

¹¹⁹ "... se organiza con objetivos inmediatos y perfectamente delimitados, fundamentalmente referidos al desarrollo de habilidades y destrezas por el trabajo". Véase: Training Evaluation. En Anderson Scarvia de Bail Samuel, Murphy Richard T. And Associates. Encyclopedia of Educational y Evaluation, Jossey y Bass Publishers. San Francisco, 1995 p.p. 439- 442

En la propuesta del programa de capacitación que se plantea en este trabajo, no se determinaron las técnicas de enseñanza- aprendizaje, la selección del material de apoyo ni los requisitos del instructor, ya que ello dependerá de las características y posibilidades de cada estado.

7. Cabe recordar que se va a capacitar a individuos que tienen como nivel educativo mínimo el bachillerato, y cuyas edades fluctúan entre 18 y 30 años, considerando que el modelo de capacitación al plantear, debe considerarse a una población adulta, así como tener presente las características de éste para el desarrollo de la capacitación.

8. Primero que nada, es preciso partir de que la capacitación es un modelo de educación de tipo informal; es decir, la que se caracteriza por desarrollarse con lineamientos y normas más flexibles a las de la formal o escolarizada, y se puede llevar a cabo en el hogar, en el área de trabajo o fuera de él, por otro lado en ella no se certificará el conocimiento.

9. Etapas de capacitación: La capacitación a impartirse se va a manejar en dos etapas:

1.- Capacitación inicial (antes de comenzar el ciclo agrícola escolar)

2.- Capacitación continua (durante el ciclo agrícola escolar)

10. Normalmente la capacitación se imparte en dos modalidades:

1. A promotores y asesores escolares (jóvenes egresados de bachillerato); y

2. A maestros normalistas (cuando se trabaja con este perfil).

Normalmente en los cursos de capacitación se capacita en más de un 75% a promotores y el resto a asesores escolares.

En esta propuesta se considera un modelo de capacitación pensando en las características del promotor, y asesor, el cual no cuenta ni con una formación, ni con experiencia docente que apoye su labor, considerándose para éste, una mayor orientación educativa; sin descartar la posibilidad de que el modelo de capacitación planteado, pueda ser aplicado a un curso de capacitación para maestros normalistas, adecuándolo y agregándole los elementos complementarios.

11. Tipos de capacitandos. En el curso de capacitación para promotores se encuentran diferentes tipos de capacitandos:

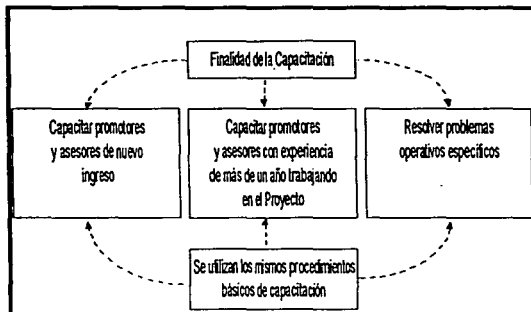
1. Promotores de reciente incorporación.

2. Promotores con uno o más años de labor en el proyecto.

3. Asesores (A éste último se le da una plática extra sobre el aspecto de supervisión)

Esquemáticamente el modelo de capacitación se basará partiendo de la siguiente estructura:

ESQUEMA 18. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN



En el curso de capacitación todos reciben la misma preparación, ya que para los que tienen más de un año en el proyecto reciben conocimientos actualizados y se incorporan los nuevos aspectos en cuanto al funcionamiento del proyecto.

Proceso de la función de capacitación

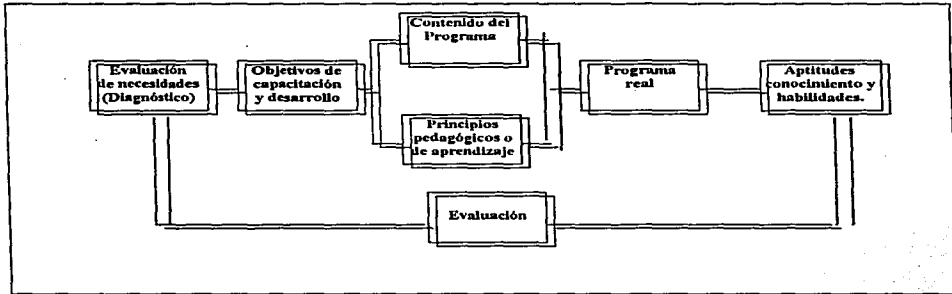
A través de los años se han establecido diversas estrategias para administrar la capacitación en empresas e instituciones, esas experiencias se conjuntaron para desarrollar un modelo que cubriera las necesidades del proceso de capacitación. Las cuales se retoman en la presente propuesta.

Este proceso lo conforman los siguientes subsistemas:

1. Diagnóstico de necesidades de capacitación.
2. Señalamiento de objetivos.
3. Estructuración de planes y programas de capacitación.
4. Ejecución de las acciones.
5. Evaluación y seguimiento.

Para que el coordinador estatal lleve a cabo el desarrollo de las etapas del proceso de capacitación, debe evaluar las necesidades, definir los objetivos, precisar contenido y principios de aprendizaje que se relacionan con la capacitación. La secuencia que se sugiere adoptar antes de dar principio a las actividades de capacitación y desarrollo, se muestra a continuación.

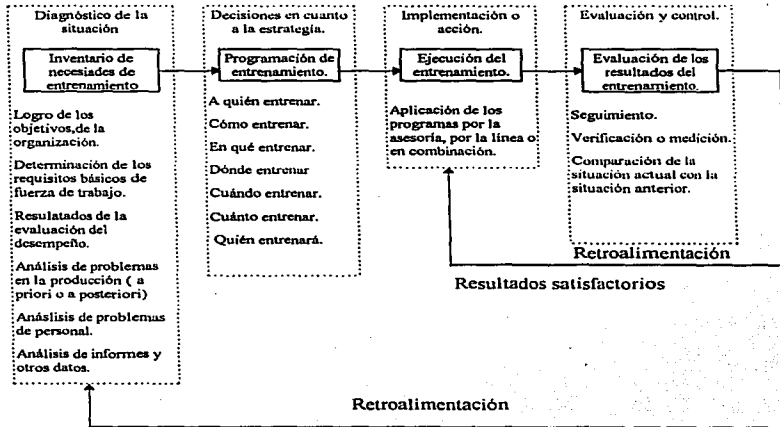
ESQUEMA 19.. PASOS PRELIMINARES EN LA PREPARACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.



Fuente: William B. Werther. "Administración de Personal y Recursos Humanos". 3ª edición. Editorial. Graw Hill. México, 1991 .p.150

El siguiente diagrama nos esquematiza los puntos a considerar en cada paso del proceso de capacitación.

ESQUEMA 20. EL PROCESO DE ENTRENAMIENTO

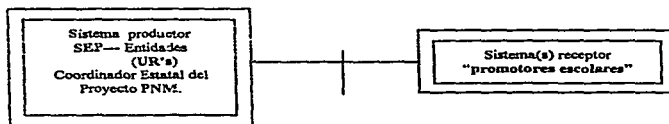


Organización de la función de capacitación

En este apartado se profundizará sobre las bases que se tomaron en cuenta para la realización, desarrollo y propuesta de cada una de las etapas del proceso de capacitación presentadas.

En cuanto a su planeación se retomó la idea del Modelo Sistemático de Organización de la Función de Capacitación que expone Siliceo¹²⁰, cuyo objetivo es organizar, planear, integrar, dirigir y controlar la función de capacitación dentro del proceso administrativo. Dicho modelo se compone de dos sistemas: el primero de ellos es el Sistema Receptor de la Capacitación (promotor escolar), y el segundo, el Sistema Productor de las misma (Unidades Responsables en la entidad - UR's). Estos dos sistemas conllevan dos unidades: identificación y la solución del problema, es decir, la necesidad educativa del personal de que se trate.

ESQUEMA 21. ADECUACIÓN DEL MODELO SISTEMÁTICO DE ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN, AL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES.



Idea retomada de Siliceo Alfonso en Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Limusa. 2ª edición. México, 1982. p. 54

E. ETAPAS DEL MODELO SISTEMÁTICO DE ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN

Primera etapa: Identificación del Sistema Receptor. En esta etapa la labor del coordinador estatal (persona que en éste caso desempeñará la función de organizador y planeador de todo el proceso de capacitación para los promotores del proyecto), deberá apoyarse en la siguiente información:

- **Proceso de selección de personal:** cuando selecciona a los candidatos a promotores escolares, determinarán quiénes tomarán el curso de capacitación, que en este caso serán los aspirantes a promotores y asesores escolares.
- **Inventario de recursos humanos:** (en éste caso cuando el proyecto se haya operado de manera continua por lo menos en el transcurso de un año). En ésta etapa se analizará a los promotores que están trabajando para el proyecto en el estado, y se seleccionará quiénes tomarán el curso de capacitación de acuerdo a su perfil y trabajo,
- **Necesidades de desarrollo de la institución:** ésta partirá de elevar la calidad educativa y de atención a la demanda, la cual se logrará a través de la labor educativa del promotor, por medio de la actualización de sus conocimientos, así como por la adquisición de nuevas y mejores técnicas pedagógicas.

La información antes mencionada proporcionará al coordinador estatal el perfil de la población del Sistema Receptor, el quién y sobre qué capacitar.

Segunda etapa: Necesidades y requerimientos de los integrantes del Sistema Receptor- Promotor Escolar. "En esta etapa, se deberá investigar a detalle, cuáles son los requisitos que en materia educativa los individuos futuros sujetos de un programa de capacitación, deben poseer para realizar su tarea con el grado

¹²⁰ SILICEO op. cit. p. 53

de excelencia entre "lo que es" y "lo que debiera ser", siendo ésta característica sumamente importante, puesto que proporciona un punto de referencia objetivo y medible, para ser utilizado posteriormente en el plan de capacitación propuesto" ¹²¹ (descripción de puesto).

Tercera etapa: Establecimiento del papel del Sistema Productor en el problema a tratar. En esta etapa el coordinador estatal deberá establecer con toda claridad y objetividad, las condiciones del proyecto en relación al problema a tratar, entendiéndose éste como: objetivos generales, la filosofía y valores que influirán en las acciones a tomar, por parte del promotor en cuanto a su labor educativa, etc.

Cuarta etapa: Establecimiento de metas. Aquí deberán plantearse las metas que llevarán al curso de capacitación a lograr sus objetivos; los cuales deben contemplar las siguientes características: que sean cuantificables, realistas, y adecuadas a los requerimientos de la capacitación a promotores.

Quinta etapa: "Establecimiento de programas. Los programas a que se hace referencia en esta etapa, son aquellos medios que van a ayudar al cumplimiento de las metas" ¹²².

Esquemáticamente se expone el proceso de la siguiente manera:

ESQUEMA 22 ADECUACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DEL MODELO SISTEMÁTICO DE ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN, AL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES.



Idea retomada de Siliceo Alfonso en su libro Capacitación y Desarrollo de Personal. De Limusa. 2a. de. Méx. 1992 p. 56

En base al modelo presentado, se busca que el coordinador estatal capte de la institución, recursos (materiales y humanos) que logren hacer permeable para los sujetos a capacitar (promotores escolares), los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y que a su vez garanticen un empleo adecuado y óptimo de los recursos que ha asignado la institución a dicho proyecto.

Dentro de los productos terminales que proporciona esta técnica (Modelo Sistemático de Organización de la Función de Capacitación) se pueden mencionar los siguientes:

- ** Identificación clara y concreta del universo a capacitar.
- * Definición de objetivos generales, metas y programas de trabajo.
- * Determinación de actividades y tareas concretas y evaluables.
- * Recursos necesarios para la realización del proceso de capacitación en la organización " ¹²³

¹²¹ Ibid p. 54

¹²² Ibid p. 55

¹²³ Ibid p. 57

A continuación se explica, cómo podría el coordinador estatal, desarrollar cada subsistema y cada etapa dentro del proceso de capacitación para el Proyecto Primaria para Niños Migrantes en las entidades federativas en donde se brinda la atención educativa.

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

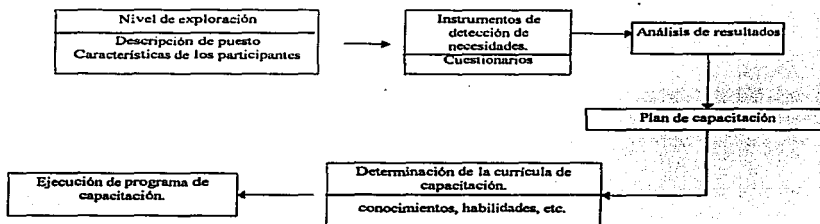
Como se mencionó en el capítulo III, punto 1; que con la detección de necesidades se busca satisfacer necesidades presentes y a corto plazo, dentro de éstas en el proyecto se presentan dos modalidades:

1. Para aquellas entidades en donde ha operado el proyecto por más de un año, se analiza la situación actual de capacitación, comparándola con la ideal.
2. Por otra parte, las necesidades que se presentan cuando se opera el proyecto por primera vez en el estado.

Sin embargo, mientras que en la primera, se trataría de superar las deficiencias detectadas, en la segunda se manejaría la detección de las características y necesidades del estado en el que va a iniciar el proyecto por primera vez. Por ello se considera todo el proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación aplicable a ambas modalidades.

La propuesta para la determinación de necesidades de capacitación para el Proyecto Primaria para Niños Migrantes parte del siguiente procedimiento.

ESQUEMA 23. PROCEDIMIENTO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.



Antes de conocer las necesidades de capacitación es preciso determinar la descripción del puesto, es decir lo ideal, y con base en él, poder determinar la insuficiencia y necesidad de capacitación, para ello es preciso identificar las principales tareas del promotor escolar, con la finalidad de obtener una visión del campo de conocimientos que requiere éste, para desempeñar su función como docente; además de que permite analizar cómo debería realizarse exactamente cada tarea, y especificar el equipo, el material y procedimientos que sean necesarios.

Dadas las condiciones del proyecto de acuerdo al porcentaje de personal de nuevo ingreso, o bien si se cuenta con personal de más de un año trabajando en él, la detección se hará con base al análisis de puesto para el primer caso, y para el segundo caso, se aplicará en lugar de la entrevista un cuestionario de opinión.

Descripción y análisis de puesto

La descripción de puestos, tanto para promotores como para asesores escolares, será la siguiente:

Datos Generales
<p>Puesto: Promotor Escolar</p> <p>Lugar de trabajo: Aula Escolar de "x" albergue, campo o campamento</p> <p>Area de adscripción: Secretaría de Educación Pública en el Estado</p> <p>Características de contratación: eventual- independiente de las plazas de la SEP</p> <p>Horario: Variable (de acuerdo a las posibilidades de la población educativa)</p> <p>Ecolaridad: Egresados de bachillerato, licenciatura, normal o equivalente.</p>

La siguiente tabla permite visualizar cuáles son las actividades que desarrolla un promotor escolar y un asesor, así como los conocimientos que debería tener para la ejecución de los mismos. Esta descripción se hará de manea genérica.

PROMOTOR ESCOLAR	
TAREAS	MATERIAS BASICAS (conocimientos, habilidades y/o actitudes)
A. DIAGNÓSTICO	
1. Levantamiento de censo escolar.	Técnicas de levantamiento de encuestas.
2. Aplicación de encuesta familiar por campo agrícola.	Conocimientos generales de las características de la población migrante.
B.. ATENCIÓN EDUCATIVA.	Características del modelo educativo del proyecto. Planeación educativa. Evolución y psicología infantil.
a) Planeación y organización de la clase y del ciclo agrícola escolar.	Técnicas y métodos de enseñanza, elaboración de material didáctico. Evaluación educativa.
b) Impartición de clases.	Relación educación- comunidad.
c) Evaluación del conocimiento y del proceso de instrucción.	Elementos básicos de educación física y deporte.
d) Realización de actividades civico-sociales.	Desarrollo del niño y su relación con la sociedad.
e) Realización de actividades deportivas.	Organización, planeación y ejecución de trabajos de tipo social.
f) Realización de actividades extraescolares.	
g) Realización de trabajo de tipo social (campañas de salud e higiene).	
C. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
a) Manejo de formatos y control escolar.	Normas para el llenado de los formatos de control escolar.
b) Planeación y coordinación del trabajo con el asesor escolar y el coordinador estatal.	Procedimiento de coordinación y planeación del trabajo del proyecto a nivel estatal.

Con respecto al asesor escolar:

ASESOR ESCOLAR	
TAREA	MATERIAS BASICAS
1. Coordinación del levantamiento del censo escolar.	Técnicas de levantamiento de encuestas.
2. Coordinación y asesoramiento de las clases y trabajo educativo en los albergues.	Conocimientos generales de las características de la población migrante
3. Reporte de actividades y trabajo educativo del albergue al coordinador estatal.	Características del modelo educativo del proyecto.
4. Revisión y llenado de los formatos de control escolar.	Bases de didáctica.
5. Tramite y organización de los formatos escolares en las UR's, junto con el Coordinador Estatal.	Bases de organización y administración educativa.
6. Traslado de formatos y boletas de las oficinas de la SEP en el estado, a los albergues.	Normas para el llenado de los formatos de control escolar. Manejo de formatos.
7. Organización de las inauguraciones y clausuras de cursos, así como de eventos escolares.	Técnicas y métodos para la organización de eventos.
8. Reuniones de trabajo y coordinación con las instancias involucradas.	
9. Coordinación entre el Asesor Escolar, el Promotor Escolar y Coordinador Escolar para la realización de actividades en beneficio de la comunidad.	

Instrumentos para la detección de necesidades de capacitación

Una vez determinado las tareas primordiales que desarrolla el promotor y asesor, es decir **LO QUE SE QUIERE**, se detectan las deficiencias o necesidades de capacitación, que sería **LO QUE SE TIENE**, para ello se propone lo siguiente:

La propuesta se basa con respecto a dos tipos de detección. Una en cuanto a la planeación de los factores que se deben tomar en cuenta para organizar el curso de capacitación, y la segunda en cuanto a los conocimientos (contenido) que los promotores y asesores (capacitandos) deberían adquirir en un curso de capacitación.

En cuanto a la planeación del curso de capacitación se sugiere aplicar un instrumento (ANEXO 5, cuestionario 1) el cual nos permitirá recabar la información necesaria. Este instrumento le servirá tanto al promotor escolar a la hora de levantar el censo en los albergues, como al coordinador estatal como instrumento para recolectar la información además de ayudarlo a recopilarla de manera general

Cada una de las preguntas del cuestionario, persiguen un objetivo, tal como se describe a continuación.

PREGUNTA	OBJETIVO
1, 2, 3	Conocer la demanda educativa a atender, con la finalidad de precisar el número de promotores a contratar y organizar su ubicación en los campamentos y grado (s) correspondiente (s)
4	Es importante saber cómo se va hacer la difusión de la convocatoria para asegurar una rápida captación de promotores para el proyecto .
5	Es importante conocer con qué disponibilidad, habilidad, y capacidad cuentan los candidatos, con el fin de obtener éxito en su labor educativa.
6, 7, Y 8	Conocer la experiencia docente y preparación de los candidatos como base fundamental para la determinación de contenidos a abordar en el curso.

9	Determinar cuándo empieza el ciclo agrícola escolar, para considerar el tiempo disponible, planear y llevar acabo el curso de capacitación.
10	Conocer el tipo de materiales con los que cuenta el proyecto para apoyar su operatividad, y los contenidos manejados.
10	Es imprescindible tener presentes los recursos materiales y financieros con los que cuenta la entidad para apoyar al curso de capacitación, y de esta manera, organizar la metodología de exposición.
11	Determinar el tiempo destinado al curso de capacitación (40, 60, o más horas), con el propósito de organizar el tiempo disponible para cada tema.
12	Verificar con que personal de apoyo se cuenta para la exposición de los temas.

Es importante no olvidar que si el curso de capacitación ya se ha llevado acabo en algún estado años anteriores, es importante rescatar sus experiencias con la finalidad de ofrecer una mejor capacitación, y con ello mejorar la operatividad del proyecto.

Para recabar esta información el coordinador estatal debe investigar los aspectos contenidos en el cuestionario 1 (ver anexo 5):

La aplicación del cuestionario 1, al inicio del proceso de capacitación permite determinar:

Demanda educativa: _____ No. de promotores necesarios _____

No. de municipios a atender: _____ No. de asesores necesarios: _____

Medios de difusión utilizados: _____

Características generales de los aspirantes en cuanto a aptitudes ,experiencia laboral y preparación:

Inicio del ciclo agrícola escolar: _____

Elementos materiales: _____

Tiempo disponible para la capacitación: _____

Los instructores serán internos de la SEP o externos: _____

Una vez determinado los factores de planeación, es importante tener presentes los conocimientos a abordar y con base en ello determinar el programa de capacitación. Para ello se aplicará un instrumento (ver cuestionario 2, anexo 6) que permitirá saber desde el punto de vista de los capacitandos, (y de los que tengan más de un año en el proyecto, su experiencia laboral), cuáles son los principales conocimientos que necesitan tener para llevar a cabo su labor educativa.

Cabe aclarar que éste instrumento llevará una metodología para su análisis (una vez aplicado y contestado), la cual está conformada por le siguiente procedimiento:

- 1) Aplicación del instrumento.
- 2) Informe de detección de necesidades.
- 3) Tabulación de datos.
- 4) Graficación de resultados.
- 5) Análisis e interpretación de los resultados

6) Determinación de necesidades de capacitación.

7) Problemas que requieren soluciones diferentes de la capacitación.

8) Plan de capacitación.

Justificación de la investigación

La propuesta del proceso se ejemplifica con una investigación real basada en cuatro estados de la República Mexicana, en los cuales se aplicó un instrumento (Ver cuestionario 2, anexo 6), tanto al término del curso de capacitación, como al finalizar el ciclo agrícola escolar en la Reunión de Evaluación.

Los resultados reportados, el análisis de la información y la sistematización de las necesidades de capacitación, se retomaron como elementos para la estructuración del contenido del Programa de Capacitación propuesto en esta tesis.

El haber elegido a estos estados, fue porque se participó directamente en la capacitación, además de que con ellos se pueden ejemplificar las condiciones de capacitación a nivel nacional, ya que éstos estados cubren las características de las entidades en general. Es decir, Sinaloa y Veracruz son estados con alta demanda educativa para el proyecto¹²⁴, y además llevan trabajando el proyecto por más de dos años continuamente. El curso de capacitación lo tienen bien definido y bien organizado, y por lo que respecta a los coordinadores del proyecto en el estado, estos tienen la suficiente experiencia en cuanto la organización del curso de capacitación, además, estos estados cuentan con apoyo, tanto de recursos humanos, como financieros y materiales. (Se les puede considerar como estados con una adecuada organización).

Por su parte San Luis Potosí, a pesar de ser uno de los estados en el que se inició el proyecto, el curso de capacitación no ha cubierto las expectativas de un buen curso, por diversas causas, entre ellas; falta de recursos humanos, puesto que el único que imparte el curso de capacitación es el coordinador estatal, con un profesor auxiliar y con ayuda del coordinador central. Por otra parte, está muy limitado en cuanto a recursos financieros; y por impartirse el curso fuera de la capital (Ciudad. Valles), -a 350 kilómetros de la ciudad de S. L. P., aproximadamente-, es muy difícil llevar todo el material a utilizar. (Estado con problemática en el curso de capacitación).

Por último, Zacatecas¹²⁵ es una entidad que comienza a trabajar con el proyecto en el ciclo escolar 1993-1994, y por ello la conveniencia de conocer su experiencia como primer curso de capacitación, trabajando con personal de primer ingreso.

La información recabada puede variar, debido a que en Sinaloa y Veracruz se aplicó al término del ciclo agrícola escolar 1992-1993; mientras que en San Luis Potosí y en Zacatecas se aplicó al terminar el curso de capacitación 1993-1994.

Planteamiento de las preguntas del cuestionario 2.

Las preguntas planteadas en el cuestionario 2 (Ver anexo 6) se elaboraron con la finalidad de evaluar y obtener datos precisos sobre la deficiencia que pudiera existir en los cursos de capacitación. Cada pregunta se formuló con una finalidad:

¹²⁴ Número total de alumnos atendidos durante el ciclo escolar 92-93 en Veracruz fue de 978 niños con 44 promotores y 4 asesores en 24 localidades, y en Sinaloa 1, 415 niños con 50 promotores en y 4 asesores en 30 localidades.

¹²⁵ A diferencia de Veracruz y Sinaloa, Zacatecas atendió en el ciclo escolar 1993-1994 (reanudando la operatividad del proyecto) a 321 niños.

Pregunta 1 ¿Cuáles son los objetivos del Proyecto Primaria para Niños Migrantes?

Es importante que los promotores tengan bien claro el objetivo del proyecto, ya que lo deben hacer cumplir. Además siempre se debe planear en un curso de capacitación; y sobre todo utilizar la técnica más apropiada para facilitar la comprensión del tema por los promotores.

Pregunta 2 ¿ Consideras que el curso de capacitación te ayudará a desempeñar las actividades educativas que como promotor realizarás?

Muchos de los promotores ya han trabajado varios años en el proyecto, o por lo menos uno, y su respuesta es más realista a una práctica docente; más sin embargo, los de nuevo ingreso no cuentan con un panorama amplio sobre su labor educativa. Con esta pregunta se pretende saber si los promotores reconocen y valoran los conocimientos proporcionados en el curso.

Pregunta 3. ¿Cuál de las siguientes técnicas de instrucción manejas con más frecuencia?

Las respuestas a ésta pregunta pueden variar dependiendo de los grados que imparten los promotores, ya que para el primer grado de primaria van a utilizar con mayor frecuencia la técnica de la palabra generadora; aunque con la pregunta se espera conocer cuál es la técnica más utilizada y con ello brindar mayor información sobre la misma.

Pregunta 4. ¿Con qué frecuencia aplicas las técnicas de instrucción?

En esta pregunta se pretende saber cuál es la más utilizada (junto con la respuesta de la pregunta anterior) durante el ciclo agrícola escolar.

Pregunta 5. ¿Consideras adecuado el material didáctico utilizado en el curso por los instructores?

La respuesta nos permite conocer el punto de vista en cuanto al material didáctico utilizado así como saber si es necesario, y actualizarlo. Todo ello de acuerdo a la utilidad y al apoyo que se tuvo en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Pregunta 6. ¿Crees que el curso se dio en muy poco tiempo, por ello no se profundizaron los temas incluidos en el curso?

Es importante conocer lo que piensan los promotores sobre el tiempo en el que se dio el curso, y los temas, ya que muchas veces por falta del mismo quedan inconclusos.

Pregunta 7. ¿Qué finalidad persigue el curso de capacitación; en cuanto a tu labor docente?

Si los promotores conocen el objetivo del curso de capacitación, reconocen si se cumplió o si no fue así.

Pregunta 8. ¿Consideras necesario se imparta una capacitación permanente durante todo el ciclo escolar, además del curso de capacitación al inicio el ciclo agrícola escolar?

Se pretende saber la disponibilidad y el reconocimiento que tienen los promotores en tener capacitación permanente, o si con el curso inicial es suficiente.

Pregunta 9. ¿Podrías hacernos alguna sugerencia de cómo organizar este tipo de capacitación?

Esta pregunta nos permite conocer las alternativas que nos sugieren los promotores para proporcionar una capacitación permanente.

Pregunta 10. De los siguientes temas subrayar ¿cuáles son los que consideras necesario se refuercen más?

Se enlistaron los temas expuestos durante el curso de capacitación para que el promotor precisará cuál de ellos sería mejor reforzar, ya sea porque no se abordó bien en el curso, o porque son los más esenciales en la práctica educativa. Todo para organizar el tiempo, y dedicarles más atención a estos temas.

Cabe mencionar que el cuestionario 2 fue diseñado para ser aplicado en los ciclos agrícolas escolares 1992-1993 y 1993-1994, por lo cual, algunas preguntas quedarían desfasadas del contexto educativo actual.

Una vez detectado las necesidades de capacitación, éstas se presentan en un informe como a continuación se ejemplifica; (retomando los elementos que anteriormente se sugieren para la estructuración de un informe de la detección de necesidades). Los datos de presentación manejados aquí, son los específicos de éste informe, sin embargo, el coordinador estatal anotará los datos referentes a su entidad; es decir: 1. Nombre de la institución educativa, 2. Dirección en donde pertenece el departamento en donde se coordina el proyecto, y, 3. Nombre del departamento en donde se coordina el proyecto. En el inicio y conclusión de la investigación, se escribirá precisamente el inicio y tiempo particularmente de la investigación realizada en la entidad.

INFORME DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES
PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

INICIO DE LA DNC: JULIO DE 1993

CONCLUSIÓN DE LA DNC: NOVIEMBRE DE 1994

1. Procedimiento empleado:

Se le aplicó un cuestionario a los promotores de los estados de Veracruz, Sinaloa, Zacatecas y San Luis Potosí. En los dos primeros estados se aplicó en la reunión de evaluación final del curso, con el cual se obtuvo información sobre la experiencia que tuvieron durante el desarrollo de su trabajo, y pudieron constatar los beneficios o deficiencias del curso de capacitación de acuerdo a su práctica. Mientras que en San Luis Potosí y Zacatecas se aplicó al finalizar el curso de capacitación.

2. Técnicas.

El cuestionario 2 que se utilizó en el presente trabajo, se aplicó como una herramienta que permitiera la detección de necesidades.

Se les aplicó tanto a promotores escolares que ya habían trabajado en el proyecto de uno a tres años, como a promotores de nuevo ingreso; de igual manera a asesores. La selección se hizo al azar.

El cuestionario se aplicó en cuatro estados de la República Mexicana en donde se opera el proyecto:

Cuadro 1 ENTIDADES A QUIENES SE LES APLICÓ EL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CURSO DE CAPACITACIÓN.

ENTIDAD	MUESTRA/No. DE PROMOTORES Y ASESORES
1. VERACRUZ	18
2. SINALOA	13
3. ZACATECAS	18
4. SAN LUIS POTOSI	26

Es importante señalar que otra de las técnicas utilizadas para la detección de necesidades, fue la entrevista de tipo informal aplicada a los coordinadores estatales, por ello no se cuenta ni con las preguntas formalmente estructuradas, ni con las respuestas planteadas por los mismos. De manera general, las preguntas fueron de acuerdo a su experiencia y de acuerdo al proyecto: a) qué perfil se busca en un promotor escolar, b) sugerencias sobre el programa del curso de capacitación. Sugerencias que se tomaron muy en cuenta para la propuesta del modelo de capacitación.

En cuanto al análisis cuantitativo de los resultados, estos se presentan en una tabla (Ver anexo 7) de la cual se exponen gráficamente (Ver anexo 8), los resultados, que permitieron realizar posteriormente el análisis cualitativo, y de esta manera se determinó el Plan de capacitación que se expondrá más adelante.

Análisis e interpretación de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

El saber que casi un 79% (ver gráfica 1. Anexo 8) de los promotores conocen el objetivo del proyecto, hace pensar que saben hacia donde dirigen sus acciones. Por otro lado, permite considerar que el planteamiento de los objetivos en el curso de capacitación ha sido de forma adecuada.

El hecho de que aproximadamente el 54% (ver gráfica 2. Anexo 8) de los promotores reconocen la utilidad de los conocimientos transmitidos en el curso de capacitación para su práctica docente, motiva a continuar con el curso y sobre todo preocuparse por mejorarlo año con año; y adecuarlo a las necesidades actuales de cada región.

En cuanto a las técnicas de instrucción, la más utilizada es la de la enseñanza individualizada con un poco más del 44% (ver gráfica 3. Anexo 8) ya que a cualquier grado proporciona gran ayuda y apoyo para llevar a cabo el proceso enseñanza- aprendizaje. Sin embargo resulta conveniente enseñarles varias técnicas para que puedan combinarlas, y retomar su propio método como lo registra el 50% de los promotores (ver gráfica 4. Anexo 8).

A pesar de que el material utilizado en los cursos de capacitación fue el suficiente y adecuado, según consideran los promotores (62 %, ver gráfica 5. Anexo 8), aún así se considera necesario buscar la manera de mejorarlo.

Por lo que respecta al tiempo con el que se contó para impartir el curso, la mayoría (73 %, ver gráfica 6, anexo 8) mencionó, que hizo falta más tiempo, tanto para dar más temas, como para complementarlos.

Entre los temas que los promotores recomiendan reforzar más en un curso de capacitación está, con un 34.5% (Ver gráfica 10, anexo 8) el tema sobre Orientación Educativa, aspecto que se considera primordial en su práctica docente, sobre todo por las características de la población con la que van a trabajar y por su escasa preparación en este tema; otro de los temas que van a auxiliar en su práctica docente como promotor escolar es sobre nociones de didáctica (34.5%, ver gráfica 10, anexo 8), referente a la enseñanza de la lecto-escritura, así como la enseñanza de algunas materias. El tema de la Elaboración del Plan de Clase como medio didáctico que les sirve de base para impartir sus clases, también lo consideran importante con un 32% (ver gráfica 10, anexo 8). El 24 % de los promotores (ver gráfica 10, anexo 8) consideran relevante la motivación como elemento esencial para apoyar el proceso enseñanza- aprendizaje. Por las condiciones salubres en la que la gente migrante vive, consideran importante orientarlas sobre el tema de salud (20.5%,

Ver gráfica 10, anexo 8). Por su poca preparación docente, el tema de organización del trabajo, lo retoman como esencial para obtener mejores resultados de su labor educativa.

Creer importante que se les proporcione elementos sobre los nuevos planes y programas (18.1 %, ver gráfica 10, anexo 8), ya que bajo estas normas curriculares van a sustentar y organizar su práctica docente y como temas que además le dan importancia se encuentran con un 17.3% ver gráfica 10, anexo 8), la descripción del modelo pedagógico del proyecto, psicología infantil y el manejo de los cuadernillos, aunque estos ya no sean aplicables por encontrarse desfasados, sin embargo, si los promotores trabajan con los libros de texto, es importante enseñarles como utilizarlos, ya que por el tiempo con el que se cuenta para dar la instrucción (3 horas diarias, duran 6 meses) no alcanza el tiempo para abordar todo el contenido manejado en ellos.

El 84% de los promotores consideran que es indispensable que se de una capacitación permanente durante todo el ciclo agrícola escolar (ver gráfica 8. Anexo 8), y el 82% (ver gráfica 9. Anexo 8) dan algunas sugerencias para que se imparta.

Y por último el 94% (ver gráfica 7. Anexo 8) tiene bien claro el objetivo del curso de capacitación, lo cual permite que el promotor oriente sus acciones en cuanto a la mejor adquisición de conocimientos.

Necesidades de capacitación

Para elaborar el programa de capacitación propuesto, se tomó en cuenta las necesidades expresadas en el cuestionario aplicado.

Para el contenido, su organización y limitación en tiempo, se tomaron en cuenta los siguientes temas como más importantes a considerar en el curso de capacitación, de acuerdo a los resultados obtenidos:

- ⊗ Orientación Educativa .
- ⊗ Nociones de didáctica- Métodos de enseñanza por asignatura.
- ⊗ Elaboración del plan de clase .
- ⊗ Motivación.
- ⊗ Salud.
- ⊗ Organización del trabajo.
- ⊗ Nuevos planes y programas.
- ⊗ Descripción del modelo pedagógico.
- ⊗ Psicología Infantil.
- ⊗ Manejo de cuadernillos de trabajo, o bien, de los libros de texto.

Dentro de los contenidos que son precisos manejar en el curso de capacitación destacan, de acuerdo a las categorías de elemental y capacitación y desarrollo.

CUADRO 2. CONTENIDOS BÁSICOS.

ELEMENTAL	CAPACITACION Y DESARROLLO
Descripción del proyecto	Estrategia de instrucción
Objetivos del proyecto	Plan de clase.
Antecedentes del proyecto.	Psicología Infantil
Modelo pedagógico	Orientación educativa.
Elementos de didáctica	Exposición de una clase modelo.
Nuevos planes y programas	
Métodos para la enseñanza de las asignaturas.	
Registro y Control	
Instrumentos de evaluación	

Por otro lado, los materiales que se utilizan en el curso deben ser actualizados, y apropiados a cada tema.

Dentro de las posibilidades de la entidad, ampliar el tiempo del curso de capacitación, o bien, organizar mejor el contenido de los temas a abordar, de tal manera que se cubran los contenidos básicos.

Se hace necesario organizar asesorías de capacitación permanente durante el ciclo agrícola escolar, es decir durante el trabajo docente del promotor, para apoyar su labor educativa.

Determinación de necesidades reales de capacitación.

Una vez detectados los elementos necesarios de capacitación, a continuación se seguirá el procedimiento para la determinación de las necesidades reales de capacitación.

De acuerdo a las características del proyecto, es necesario que el personal conozca de manera general las labores que implica su puesto de trabajo. Por ello el procedimiento que se recomienda comprende:

- a) Recabar o elaborar una descripción del puesto.
- b) Definir estándares de desempeño (si esto es posible).
- c) Analizar las tareas. En este aspecto conviene excluir las tareas poco frecuentes, las más simples o aquellas tan complejas que deben constituir una segunda etapa de capacitación, que se proporcionará cuando el trabajador ya disponga de los conocimientos y habilidades básicas. Es conveniente recordar muchas de las destrezas (rapidez, exactitud, etc.) que sólo se logran mediante la práctica reiterada y una adecuada supervisión. En tanto no se llegue a un nivel de destreza conveniente en algunas tareas, que constituyan el antecedente, no es recomendable enseñar tareas de mayor nivel de dificultad.
- d) Precisar tareas en que es necesario capacitar.
- e) Especificar el perfil de los aspirantes a promotores escolares.
- f) Indicar el plazo en que las necesidades deben estar satisfechas.

Aún haciendo la detección de necesidades, a partir de la utilización de una técnica, es importante tomar en cuenta que además de estas necesidades de capacitación, existen por lo menos tres grupos de variables que pueden explicar el mal desempeño de un promotor que podrían ser la causa del problema:

- a) Problemas organizacionales: espacios educativos en malas condiciones, falta de material adecuado para trabajar, falta de libros, cuadernos y material didáctico. etc.
- b) Falta de aptitudes del personal: psicomotrices, intelectuales, de personalidad, etc.,
- c) Falta de motivación: si los promotores no quieren, no se esforzarán por realizar la labor que se espera de ellos (el promotor carece de estímulos para realizar su tarea).

Problemas que requieren soluciones diferentes de la capacitación.

Hubo algunos problemas que expresaron algunos promotores muy aparte del cuestionario, y es la falta de material didáctico y además de no contar con los libros de texto suficientes. Se considera que éste problema queda en manos del coordinador estatal, ya que debe negociar ante las autoridades correspondientes el presupuesto necesario para la compra y distribución del material didáctico, y así como reportar oportunamente la requisición del número de libros de texto que se necesitará en el ciclo agrícola escolar.

Una vez considerado estos elementos, el Plan de Capacitación se estructura de la siguiente manera:

Plan de capacitación.

Al considerar las características de los aspirantes (personal que no cuenta con la preparación y experiencia docente para la labor educativa que se requiere), los requerimientos de acuerdo a la descripción del puesto de promotor o asesor escolar, y a los resultados de la detección de necesidades, se concluye que los lineamientos y contenidos de capacitación serán los siguientes:

Objetivo de la capacitación:

El capacitando aplicará en su práctica educativa como promotor y asesor escolar, los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación.

Duración del curso: 85 horas

Horario: 9:00 a 19:00

Estructuración del curso: Integrado por 11 módulos

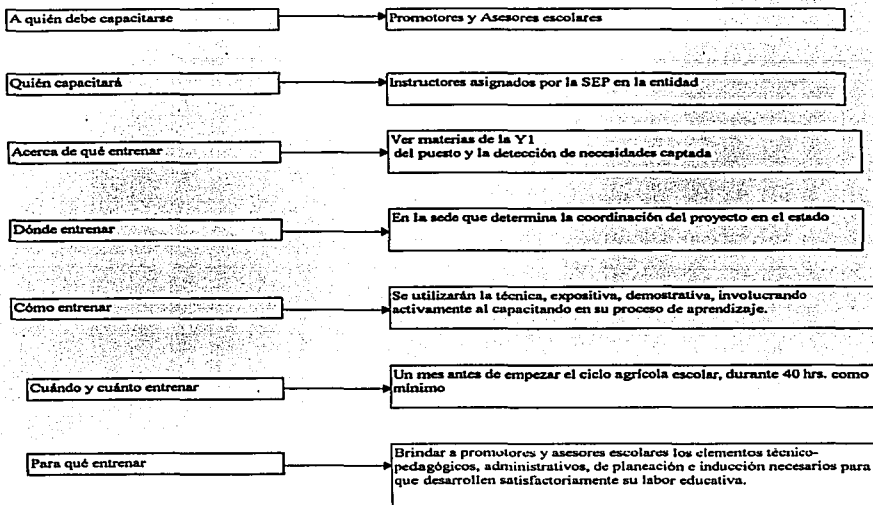
Contenido de entrenamiento:

- Descripción del proyecto de acuerdo a su evaluación, caracterización de la población y el servicio educativo, así como el contexto educativo en el que se desarrolla la atención escolar del proyecto.
- Estructuración curricular de la educación primaria.
- Nociones de didáctica
- Técnicas y métodos didácticos
- Elaboración de material didáctico
- Psicología infantil
- Planeación educativa
- Evaluación educativa
- Elementos básicos de salud
- Enseñanza de la educación física
- Aspectos de Control Escolar
- Funciones y responsabilidades

Una vez detectado las necesidades de capacitación y de acuerdo a los requerimientos del puesto, se determinan los aspectos a considerar para la capacitación. Para ello es preciso realizar el Plan de Capacitación (de manera gráfica) concebido como el "conjunto de lineamientos que contienen la estrategia global de la empresa, tendiente a satisfacer las necesidades de entrenamiento del personal que la integra"¹²⁶. Para su realización es conveniente tomar en cuenta los siguientes ítems:

¹²⁶ REZA Trosino... Op. Cit. p. 32

ESQUEMA 24. ESTRUCTURA GRÁFICA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.



2. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos presentados aquí, parten de los planteamientos que hace sobre objetivos la Didáctica Crítica, mencionando que sólo se elaboran objetivos generales del curso y objetivos generales por módulo.

Partiendo del objetivo general del proyecto, se plantea el objetivo general de capacitación, con lo cual se pretende formar promotores que contribuyan satisfactoriamente a cumplir el objetivo del proyecto.

Objetivos generales del proyecto.

- Ofrecer educación primaria a los niños de 6 a 14 años de edad que viajan con los jornaleros agrícolas migrantes, mediante la adecuación de un sistema escolar acorde a sus características y necesidades.
- Garantizar a los alumnos de este sistema, la continuidad de sus estudios en las localidades donde lleguen, a través de la implementación de un modelo de acreditación diseñado de acuerdo a sus características específicas.¹²⁷

Objetivo General del curso de capacitación:

El capacitando al término del curso aplicará en su práctica educativa como promotor y asesor escolar, los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación.

¹²⁷ Documento Informativo... op. cit... p.10

Objetivos por módulo:

Módulo 1:

- A) El promotor escolar conocerá los aspectos referentes a la descripción del proyecto, así como su relevancia educativa, lo cual le permitirá obtener un panorama sobre la función del mismo.
- B) El promotor reconocerá los elementos de didáctica que le apoyarán en su labor docente.

Módulo 2:

El promotor escolar conocerá la estructura del plan y programas de educación primaria, y el programa escolar para la educación a niños migrantes, así como algunas técnicas para el manejo de los contenidos de los libros de texto en la educación de migrantes.

Módulos 3 y 4.

El capacitando al conocer algunos métodos de enseñanza, determinará el más adecuado a utilizar para la enseñanza de cada asignatura.

Módulos 5

- A) El capacitando al conocer algunos métodos de enseñanza, determinará el más adecuado a utilizar para la enseñanza de cada asignatura.
- B) El participante conocerá algunas técnicas para planear sus clases y orientar su acción educativa.
- C) El capacitando orientará sus acciones educativas mediante el conocimiento de algunos elementos sobre el desarrollo del niño y su proceso educativo, esto le permitirá ofrecer una educación de calidad.

Módulo 6.

El promotor adquirirá estrategias para reforzar el proceso enseñanza-aprendizaje, la dinámica de su grupo y su labor educativa

Módulo 7:

El capacitando conocerá algunos métodos para la elaboración de material didáctico y de esta manera, reforzar su práctica educativa..

Módulo 8

El promotor escolar conocerá los instrumentos de evaluación y aplicará los más adecuados a su situación educativa, para obtener una evaluación más confiable.

Módulo 9

- A) El promotor escolar conocerá las funciones del personal que opera el proyecto, además identificará algunos aspectos técnico/administrativos, para la organización de su trabajo.
- B) El promotor aplicará los conocimientos adquiridos mediante la exposición de una clase modelo.

Módulos 10 y 11.

El promotor aplicará los conocimientos adquiridos mediante la exposición de una clase modelo.

Todos estos objetivos, se presentarán en el programa de capacitación (Ver anexo 8).

3. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Determinación del programa para el curso de capacitación para promotores y asesores del proyecto primaria para niños migrantes.

A partir de la detección de necesidades de capacitación y del planteamiento de objetivos, se tendrán las condiciones adecuadas para formular el contenido del Programa de Capacitación para Promotores del Proyecto Primaria para Niños Migrantes (ver anexo 9).

El programa de capacitación quedará estructurado de la siguiente manera, (tomando en consideración que el curso se llevará a cabo durante dos semanas, aproximadamente 85 horas en total): 1. Carátula, 2. Presentación, 3. Objetivos, 4. Programa, y 5. Sugerencias Bibliográficas

Asimismo, el programa como ya se mencionó, queda dividido en 11 módulos.

Aún tomando en cuenta las posibilidades en cuanto a la asignación de presupuesto para el curso de capacitación de la mayoría de los estados, se recomienda que el curso se lleve a cabo con un horario de 9:00 hrs. a 19:00 hrs, dando descanso de 15 minutos cada 2 horas, y una hora y media para comer, contemplando 8:30 hrs. diarias, para una capacitación efectiva y dinámica, siempre y cuando existan las condiciones adecuadas.

Para determinar la estructuración del programa de capacitación, se tomó como base las experiencias de capacitación efectuadas en algunos estados en los que opera el proyecto.

También se partió de los programas que elaboraron algunos estados (Sinaloa, Veracruz, Durango, San Luis Potosí) para su curso de capacitación en años anteriores.

La determinación de contenidos se hizo con base al análisis de puesto y a los resultados de los cuestionarios aplicados a promotores y asesores, tanto al final del curso de capacitación, así como al finalizar el ciclo agrícola escolar 92- 93 y 93- 94, en los estados de Sinaloa, Veracruz, Zacatecas y San Luis Potosí.

El programa se organizó para impartirse en dos semanas tomando en cuenta que las entidades que pudieran ampliar el tiempo destinado a la capacitación (es decir 3 semanas) lo hagan.

El tipo de sujeto a capacitar es un egresado de bachillerato, o bien un estudiante de licenciatura o equivalente, o profesionista. Los instructores serán personal de la Secretaría de Educación Pública en el estado, (debidamente seleccionados y en algunos casos, personal de oficinas centrales y de alguna otra institución: -Sector Salud, PRONJAG, etc.).

El encargado de organizar y poner en marcha el programa de capacitación será el coordinador estatal del proyecto.

Como se podrá observar, en el programa no se sugieren un perfil de instructor, actividades, materiales, ya que de acuerdo a la detección de necesidades, así como a las posibilidades presupuestales y a las condiciones y limitaciones del proyecto, en cada estado la entidad definirá de mejor manera estos aspectos.

En el recuadro del perfil del instructor, el coordinador estatal o la autoridad correspondiente, determinará al instructor, que de acuerdo a su preparación sería el más indicado para impartir el tema. Con respecto a actividades, en éstas se considera tanto las técnicas que el instructor empleará para su enseñanza como las actividades que realizarán los capacitandos para la adquisición y la práctica del conocimiento.

En materiales se determinarán aquellos recursos y materiales que se van a utilizar al impartir cada tema.

En lo referente a evaluación, se precisarán los instrumentos y los métodos con los que se van a evaluar a los capacitandos en cuanto a conocimientos, como en actitudes.

Con el curso de capacitación se pretende formar a un promotor que cuente con los elementos básicos para ejercer su labor educativa, tratando de desarrollar en él, la creatividad, la responsabilidad, etc.

Capacitación Continua.

Se consideró la necesidad que expresan los promotores en cuanto a recibir una capacitación permanente y continua;

Esta se efectuará de dos maneras:

1. Una **autocapacitación**, que en la medida de lo posible, pueda llevar a cabo -tanto el promotor, como el asesor escolar-, mediante la investigación documental y de campo, referente a los aspectos o interrogantes que se les vallan presentando a lo largo de su práctica educativa, ésta a su vez se complementará con;
2. Una **capacitación permanente**, la cual se efectuará cada dos meses. Esta capacitación la podría organizar el asesor escolar con apoyo de la coordinación.

La sesión será de sólo un día, considerando un horario de 9:00 a 15:00 hrs.; y se trata de considerar las necesidades presentes en ese momento y precisas de cada promotor, e intercambio de experiencias entre ellos, tratando de ser una sesión retroalimentaria. Cabe señalar, que ésta se realizará, tratando de no interferir e interrumpir las clases de los niños.

Para apoyo de la misma, se podría utilizar los materiales propuestos en el programa de capacitación inicial.

4. PROPUESTA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES EN EL DESARROLLO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

La etapa de ejecución de las acciones de capacitación, es la etapa en donde se llevan a cabo y se cumplen los objetivos propuestos para la misma. Sin embargo, no se orienta precisamente al desarrollo de la capacitación, sino más bien a su aspecto de planeación y organización; por ello como se observó, ya en el programa de capacitación no se proponen ni técnicas, ni materiales didácticos, ni instructor, debido a que eran aspectos que debía considerar particularmente el coordinador estatal.

A manera de propuesta se recomienda que para la ejecución de las acciones en los cursos de capacitación, es preciso que tanto el coordinador estatal, como los instructores, tomen en cuenta los aspectos abordados en el marco teórico de ejecución de las acciones, presentado anteriormente.

En cuanto a los métodos que se considerarán para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje es preciso tomar en cuenta los métodos de enseñanza participativa, y aquellos que son auxiliares de las técnicas audiovisuales. Es importante considerar métodos de enseñanza que permitan la participación más significativa de los promotores, es decir, que se les deje de considerar como objeto de enseñanza, para reconocerlos como sujetos de aprendizaje.

Es importante retomar los principios de aprendizaje para que resulte más efectivo éste, considerando como tales la participación, repetición, relevancia, transferencia, y retroalimentación. Es conveniente que el promotor, en el curso de capacitación, siempre este en constante participación, para que construya su propio aprendizaje y conduzca su proceso, la repetición se podría retomar sólo en caso conveniente, la relevancia es importante para motivar al promotor, ya que le tomara sentido a lo que va a aprender, esto permite que el promotor advierta la relevancia de cada tarea y la relevancia de seguir los procedimientos correctos. En la

transferencia, el promotor puede vivir mediante la simulación de alguna situación, los problemas reales que implica su labor educativa. Y por último la retroalimentación apoyará su propio proceso de aprendizaje y lo enriquecerá.

Para que el proceso enseñanza aprendizaje, puede ser más provechoso se tomarán en cuenta las características de los adultos, y como los capacitandos -promotores y asesores escolares- son personas adultas, es preciso considerar su autonomía, experiencias y conocimientos, necesidades de contratación, reconocer que la clave para aprender es la necesidad sentida, tomar en cuenta que para ellos vale mucho la solución práctica de problemas, su capacidad de aprender, su capacidad crítica, así como sus conductas estereotipadas.

Una vez considerado lo que se va enseñar y tomando en cuenta las características del aspirante a capacitar -promotor y asesor escolar-, es conveniente seleccionar las experiencias de aprendizaje, así como los apoyos didácticos que apoyarán el logro de objetivos.

Para el curso de capacitación del proyecto Primaria para Niños Migrantes, es importante tomar en cuenta el cuadro donde se exponen la clasificación de las técnicas didácticas que propone Idalberto Chiavenato, así como las técnicas recomendables para la capacitación, sobre todo aquellas en las cuales se mantenga una participación activa por parte del capacitado.

Cualquier tipo de instrucción se realiza con individuos o con grupos, pero en el caso de capacitación de promotores, por lo general se imparte en grupo. Esto no significa que los cursos individuales no sean adaptables a la capacitación de promotores. Por el contrario se pueden obtener buenos resultados con capacitación individual, si el programa está bien planeado y dirigido a un fin lógico.

En cuanto al material didáctico es importante para su selección, se tomen en cuenta las características y elementos que deben reunir para su mejor aprovechamiento, y cumplan su función, que es la de apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje así como las técnicas didácticas empleadas.

Ahora bien, el coordinador estatal, deberá orientar a los facilitadores del aprendizaje que van a participar en el curso de capacitación sobre su actitud y trabajo, y de esta manera se cumpla con el objetivo de una manera uniforme y estable. Para ello, retomará los criterios y aspectos abordados en el marco teórico de la ejecución de las acciones referente al instructor. Cabe recordar, que en este marco teórico, mencionan la importancia de que el facilitador, se informe al máximo sobre su grupo, y para ello podría apoyarse del cuestionario 1 que se propuso en el apartado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el proyecto, en el cual podrá encontrar estas características grupales.

En conclusión, el coordinador estatal y el facilitador, retomarán los elementos necesarios y convenientes del marco teórico de la ejecución de las acciones, presentando en el capítulo III de esta tesis.

5. EVALUACIÓN DEL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

Al considerar el desarrollo de la capacitación dentro de un ambiente participativo, la evaluación al igual, debe ser participativa, en donde todos los involucrados den su punto de vista con respecto tanto al curso, como a los contenidos y aprendizajes obtenidos. Sin olvidar que el fin último de la evaluación es retroalimentar y mejorar el curso de capacitación en todo su proceso.

Los personajes que realizarán la evaluación involucrados, serán los capacitandos, capacitadores y el coordinador estatal.

Esta evaluación permitirá reconocer el rol de cada persona dentro de este proceso de capacitación, sus resultados, y expectativas, así como la connotación educativa que se tuvo en éste, como por ejemplo qué tanto se aprendió. Con ello se propicia que el sujeto sea autoconsciente de su proceso de aprendizaje.

Con esta evaluación participativa, los involucrados asumen alternativamente el rol de sujetos y objetos de evaluación.

Así como se menciona en la evaluación de la didáctica crítica, las acciones que se llevan a cabo en la evaluación parten de la consideración de ésta con una orientación en un proceso totalizador, histórico, comprensivo, y transformador.

Anteriormente se manejó que el proceso de enseñanza aprendizaje partiría de la solución y presentación de problemas concretos con los que el promotor se enfrentaría en su labor educativa, pues bien, la evaluación ahora se inclinaría a observar qué tanta respuesta se le dio a estos problemas, qué tipo de estrategias se utilizaron y qué tipo de solución se les dio a los mismos, esto se hará mediante la observación que realice, tanto el coordinador estatal, como los facilitadores.

Se dijo que la evaluación no necesariamente se lleva a cabo al término del curso, sino que también la evaluación se realizará en el mismo desarrollo de la capacitación; y se comenzará al principio con una evaluación diagnóstica, en la cual se conozcan las expectativas de los participantes, y con ello, se tenga un marco de referencia que propicie el abordaje de la tarea y el logro de los objetivos del curso.

Esta evaluación se podría llevar a cabo, ya sea cuando inicia el curso de capacitación, o en la elección de candidatos al curso de capacitación, aplicando un cuestionario sobre los conocimientos elementales que debería tener el promotor, partiendo de los temas a abordar en el curso, mediante el planteamiento de preguntas en cuanto a actitudes con respecto a cierta situación, por ejemplo: ¿Cómo enseñarías a un niño a leer y a escribir?, ¿Cómo implantarías la disciplina en tu grupo?, ¿Cuál sería tu técnica para motivar a un niño a estudiar?, y de las asignaturas de español, matemáticas, ciencias naturales, civismo, historia, geografía, educación tecnológica y educación física; ¿cuáles crees que sería más importante para el desarrollo del niño?

Esta evaluación se realizará con la finalidad de que los facilitadores partan de los conocimientos con los que cuentan los promotores, y de esta manera, orientar la información de tal manera que se logre una mejor adquisición del conocimiento.

Además, éste cuestionario podría servir como instrumentos para la selección de promotores que trabajarán con el proyecto, ya que se conocerían sus expectativas, conocimientos y habilidades con respecto a su labor educativa como promotores.

Es importante señalar que, no se sugiere ningún instrumento sobre la evaluación concreta del aprendizaje de los promotores, ya que el contenido de capacitación se encuentra en permanente actualización, y no se podrían cerrar los reactivos a ciertos contenidos. Esta actividad se le deja al coordinador estatal. En esta propuesta la única alternativa que se manja para evaluar el conocimiento del promotor es mediante la observación de la práctica y elaboración de ejercicios durante el curso de capacitación; además de la exposición de la clase modelo, en donde aplicará y pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso; de esta manera, se podrá evaluar sobre su aprendizaje obtenido. Los principales factores que se evaluarán en ésta serán:

- ¿qué aprendió el promotor y en qué grado?
- ¿cómo resuelve las problemáticas presentadas?
- ¿qué tipo de material didáctico utiliza para reforzar su enseñanza?
- ¿qué tipo de lenguaje utiliza?
- ¿en qué medida planeó su clase?

Por otra parte se evaluarán los dominios cognoscitivo, afectivo y psicomotor, evaluando los criterios que se mencionaron en el marco teórico presentado en el apartado de la evaluación y seguimiento.

Toda esta evaluación se realizará mediante la observación y el reporte escrito de esta evaluación por cada promotor.

Para obtener la evaluación del curso, los siguientes instrumentos servirán de apoyo para evaluar los aspectos de: Planteamientos de los objetivos, dominio del tema, preparación y organización de las sesiones, contenidos manejados, material didáctico utilizado, metodología de enseñanza empleada, formas de evaluación, aprendizaje obtenido, nivel de exigencia y autoridad, aspectos de comportamiento del grupo, nivel de motivación, asistencia y puntualidad, desempeño del instructor/ facilitador, espacios físicos, programa de capacitación, tiempo utilizado, y curso de capacitación

Se llevará a cabo para ello una autoevaluación, tanto de los participantes como de los facilitadores, evaluación del grupo, y la evaluación del coordinador. Para ello se presentan a manera de propuesta una serie de instrumentos que servirán para realizar una evaluación final del curso de capacitación, tanto en su organización, planeación y desarrollo.

Metodología: Los instrumentos se aplicarán en dos momentos, los instrumentos 1, 2 y 4 cuando cada instructor termine su participación, y el 3 y 5 cuando termine el curso de capacitación.

Instrumento 1

EVALUACIÓN POR LOS PROMOTORES SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTRUCTOR.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA ENTIDAD

DIRECCIÓN EN DONDE SE COORDINA EL PROYECTO

DEPARTAMENTO EN DONDE SE COORDINA EL PROYECTO

CURSO DE CAPACITACIÓN PARA PROMOTORES Y ASESORES ESCOLARES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

NOMBRE DEL INSTRUCTOR: _____ FECHA: _____

TEMA O TEMAS EXPUESTOS: _____

A continuación se presenta un listado de aspectos relativos al trabajo del instructor. Dicho cuestionario tiene como finalidad, conocer cuál es desde su punto de vista, el desempeño del instructor.

Con relación a cada aspecto exprese su opinión asignando un valor de 5 si le parece excelente, 4 muy bueno, 3 bueno, 2 suficiente y 1 deficiente.

Dominó el tema que impartió	
Preparó sus sesiones	
Fomentó la participación del grupo	
Se comunicó con claridad	
Inició y concluyó puntualmente	
Supervisó el trabajo en equipo	
Ilustró el tema con casos prácticos	
Dio a conocer y alcanzó los objetivos de su exposición	
Expuso claramente los objetivos del curso y la metodología para alcanzarlos	
Promovió la integración del grupo	

Seleccione la opción que responda con mayor precisión, a su punto de vista u opinión. Marque con una "X", sobre la letra correspondiente.

1. Las exposiciones del instructor, desde el punto de vista teórico...

- a) Estuvieron todas muy bien fundamentadas.
- b) Bien fundamentadas en su mayoría
- c) Algunas tuvieron fundamentación teórica
- d) Fueron superficiales
- e) Fueron vagas e imprecisas

2. La información proporcionada por el instructor durante el curso fue:

- a) Totalmente actualizada
- b) Actualizada en su mayoría
- c) Una mezcla entre información actualizada y conocida
- d) Desactualizada en su mayoría
- e) Totalmente desactualizada

3. El instructor se mostró afable...

- a) Siempre
- b) La mayor parte de las veces
- c) Algunas veces
- d) En pocas ocasiones
- e) Nunca

4. El instructor se esforzó por mantener el interés de los participantes

- a) Durante todo el curso
- b) La mayor parte del curso
- c) Algunas veces
- d) En pocas ocasiones
- e) Nunca

5. El instructor mantuvo al grupo:

- a) Siempre activo
- b) Activo
- c) Algunas veces activo
- d) La mayor parte de las veces pasivo
- e) Siempre pasivo

6. Encauzó las actividades del grupo hacia el aprendizaje del tema

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Pocas veces
- e) Nunca

7. Durante su intervención, el instructor...

- a) Siempre verificó si se había comprendido el tema, antes de pasar a otro.
- b) Por lo general verificó la comprensión del tema
- c) Algunas veces verificó la comprensión del tema
- d) Verificó, esporádicamente, la comprensión del tema.
- e) Nunca lo verificó

8. Durante el curso, el instructor...

- a) Siempre aclaró todas las dudas que se le presentaron sobre el tema
- b) Por lo general aclaró las dudas
- c) Algunas veces aclaró las dudas
- d) Aclaró unas cuantas dudas
- e) No aclaró ninguna duda.

Tan necesaria es la evaluación del grupo como la del instructor para que sea más provechosa, ya que el instructor deberá evaluarse también, con el objeto de que supere cada día sus habilidades y técnicas de instrucción, todo ello con la utilización del siguiente instrumento:

Instrumento 2.

AUTOEVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR

Al finalizar el evento debo revisar mi actuación como instructor

Exposición y manejo del grupo.

¿Logré el objetivo del tema?

¿Obtuve como resultado la automotivación del grupo?

¿Propicié durante el evento un ambiente de confianza?

¿Fui claro y preciso en mi comunicación y mi vocabulario fue adecuado?

¿Manejé el tiempo con éxito?

Contenido

¿Estoy actualizado en mis conocimientos?

¿Preparé suficiente el tema?

Material y equipo

¿Fueron los medios auxiliares de instrucción los adecuados?

¿Preví el equipo necesario y las instalaciones debidas?

	<i>Excelente</i>	<i>Muy bueno</i>	<i>Bueno</i>	<i>Suficiente</i>	<i>Deficiente</i>
¿Logré el objetivo del tema?					
¿Obtuve como resultado la automotivación del grupo?					
¿Propicié durante el evento un ambiente de confianza?					
¿Fui claro y preciso en mi comunicación y mi vocabulario fue adecuado?					
¿Manejé el tiempo con éxito?					
Contenido					
¿Estoy actualizado en mis conocimientos?					
¿Preparé suficiente el tema?					
Material y equipo					
¿Fueron los medios auxiliares de instrucción los adecuados?					
¿Preví el equipo necesario y las instalaciones debidas?					

Fuentes: Siliceo, Alfonso en *Capacitación y Desarrollo de Personal*. 2ª edición. Editorial Limusa. México D. F. 1982 p. 112

Toda esta evaluación debe estar dirigida hacia el cumplimiento tanto del objetivo del curso, así como para asegurar la consecución del objetivo del proyecto.

Instrumento 3.

EVALUACIÓN GENERAL DEL CURSO DE CAPACITACIÓN POR LOS PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN
DIRECCIÓN EN DONDE SE COORDINA EL PROYECTO
DEPARTAMENTO EN DONDE SE COORDINA EL PROYECTO
PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD: _____

En el presente cuestionario encontrará un listado de aspectos relativos al curso de capacitación. Dicho cuestionario tienen la finalidad de conocer la apreciación que tiene usted con respecto al curso de capacitación.

A continuación se le presentan una serie de aspectos, exprese su opinión asignándole un valor de 5 si le parece excelente, 4 muy bueno, 3 bueno, 2 suficiente y 1 deficiente.

DEL CURSO	VALOR
Se analizaron los objetivos	
El conocimiento adquirido es aplicable a su labor educativa	
Los temas estudiados sostienen un equilibrio teórico-práctico	
Los ejercicios y juegos vivenciales fueron acordes con los contenidos del curso	
Los materiales y manuales empleados fueron suficientes	
Los materiales del participante fueron nítidos	

Seleccioné la opción que responda con mayor precisión a su punto de vista u opinión. Marque con una "X", sobre la letra correspondiente.

1. Los conocimientos y habilidades obtenidas en el curso...

- a) Son totalmente aplicables a mi entorno socio-laboral
- b) Son aplicables en su mayoría
- c) Algunas son aplicables
- d) No son aplicables en su mayoría
- e) Son inaplicables

2. Las actividades desarrolladas durante el curso...

- a) Fueron perfectamente planeadas
- b) Fueron planeadas en su mayoría
- c) Algunas fueron planeadas
- d) La mayoría no se planearon
- e) No fueron planeadas

3. Durante el curso...

- a) Comprendió fácilmente todos los temas revisados
- b) Comprendió los temas revisados
- c) Comprendió, aproximadamente la mitad de los temas, sin dificultad
- d) La mayor parte de los temas le resultaron difíciles de comprender
- e) No pudo comprender ningún tema

4. Durante el curso, después de cada exposición teórica, se incluyeron...

- a) Ejercicios y prácticas acorde en cada tema
- b) Ejercicios y prácticas acordes en la mayoría de los temas
- c) Ejercicios y práctica apropiados para, aproximadamente, la mitad de los temas
- d) Ejercicios apropiados minimamente para los temas
- e) No hubo ejercicios ni práctica en absoluto

5. ¿Logró usted los objetivos del curso?

- a) Si
- b) No

6. Considera que los medios de enseñanza usados (películas, retroproyector, láminas, diapositivas, etc.) fueron:

- a) Acertadamente seleccionados para cada tema
- b) Cumplieron con su propósito
- c) Algunos fueron apropiados y otros no
- d) En su mayoría, no fueron apropiados
- e) Ninguno fue apropiado

7. ¿El material que se le proporcionó fue utilizado en su totalidad durante el curso?

- a) Si
- b) No

8. ¿El material que se le proporcionó esta claramente redactado?

- a) Si
- b) No

9. En términos generales, las exposiciones fueron:

- a) Bastante comprensibles
- b) En su mayoría comprensibles
- c) Medianamente comprensibles
- d) Comprensibles
- e) No se entendieron

10. Sus expectativas con relación a este curso fueron:

- a) Ampliamente satisfactorias
- b) En su mayoría satisfechas
- c) Medianamente satisfechas
- d) Satisfechas
- e) No satisfactorias.

Describe su punto de vista con respecto a los siguientes aspectos:

1. Lo que más me gusto del curso fue:

2. Lo que menos me gusto fue:

3. Mis sugerencias tendientes a mejorar el curso son:

4. Me gustaría participar en los siguientes cursos de capacitación:

5. Mencione los temas sobre los que le gustaría tener mayor información-

6. Mencione aquellos temas que fueron novedosos para usted.

7. Mencione aquellos temas que desde su punto de vista no son aplicables a su labor

8. Si desea, exprese algunos comentarios tendientes a perfeccionar los programas de capacitación.

9. ¿Qué opina del lugar en donde se dio el curso de capacitación, en cuanto a sus condiciones?

10. ¿Se alcanzaron los objetivos del curso?

11. Comentarios generales acerca del curso.

Este instrumento se recomienda aplicar al término de la exposición de cada facilitador, con el fin de retomar los comentarios y mejorar en la marcha, y en lo posible el curso de capacitación.

Además, de que el facilitador realiza una autoevaluación, es importante que haga una evaluación de lo que percibió del curso, entregándosela al coordinador estatal.

Instrumento 4.

EVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR CON RESPECTO AL CURSO DE CAPACITACIÓN

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA ENTIDAD

DIRECCIÓN EN DONDE SE COORDINA EL PROYECTO

DEPARTAMENTO EN DONDE SE COORDINA EL PROYECTO

PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD: _____

NOMBRE DEL INSTRUCTOR: _____ FECHA: _____

1. ¿La estructuración del programa de capacitación es acorde con los objetivos propuestos y con la capacitación necesaria para la formación de los promotores y asesores escolares?

2. ¿Los tiempos manejados por temas fueron los adecuados con respecto al contenido y las actividades planeadas?

3. ¿Los objetivos del programa fueron planteados correctamente?

4. En su exposición, ¿se cumplieron los objetivos?

5. ¿Los recursos didácticos proporcionados le fueron útiles y adecuados?

6. El aula en donde se impartió el curso de capacitación ¿fue la correcta en cuanto a sus condiciones?

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Es de suma importancia que el coordinador estatal realice una evaluación general del curso de capacitación de acuerdo a los siguientes aspectos:

Instrumento 5.

EVALUACIÓN DEL COORDINADOR ESTATAL CON RESPECTO AL CURSO DE CAPACITACIÓN

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA ENTIDAD

DIRECCIÓN EN DONDE SE COORDINA EL PROYECTO

DEPARTAMENTO EN DONDE SE COORDINA EL PROYECTO

PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

FECHA: _____

El presente cuestionario tiene como finalidad, realizar una evaluación general sobre el proceso de capacitación.

A continuación se presentan una serie de cuestionamientos en los que usted tendrá que señalar en el recuadro correspondiente a su respuesta.

1. CONVOCATORIA		SI	NO
a) Se estructuró del tal manera que se presentará la información elemental			
b) Se colocó en lugares estratégicos			
c) Se lanzó a tiempo			
2. SELECCION DE PARTICIPANTES			
a) Se realizó la selección ya que había un número mayor de personas de las que se necesitaba			
b) Se trabajó con un criterio específico para la selección			
c) Se seleccionó a partir de las normas del proyecto			
d) Se seleccionó en el momento de la inscripción			
3. SOLICITUD DEL PRESUPUESTO			
a) Se presentó un proyecto del curso de capacitación con la autoridad respectiva			
b) El presupuesto se asignó a tiempo			

4. ORGANIZACION		
a) Se trabajó con un programa del curso de capacitación		
b) La organización antes del curso fue buena		
c) La organización durante el curso fue buena		
5. PROGRAMA		
a) Los contenidos planteados se cumplieron		
b) Los tiempos manejados fueron los adecuados		
c) Los contenidos propuestos corresponden a los objetivos		
d) La jerarquización de contenidos fue el adecuado		
e) Las actividades manejadas fueron las adecuadas		
f) Los recursos didácticos fueron los adecuados		
g) Se aplicó evaluación al término de cada tema		
6. MATERIALES Y RECURSOS DIDACTICOS		
a) Los materiales didácticos apoyaron el proceso enseñanza- aprendizaje		
b) Los materiales tuvieron buena presentación		
c) Los materiales estuvieron listos a tiempo		
d) Los materiales se utilizaron en el curso		
e) Los recursos didácticos se encontraron en buenas condiciones		
f) Se utilizaron adecuadamente		
g) Se contaron con ellos a tiempo		
7. TIEMPO		
a) El tiempo destinado al curso de capacitación fue el más adecuado para el cumplimiento de los objetivos		
b) Los tiempos destinados por tema fueron los adecuados para el buen trabajo del instructor y el cumplimiento de objetivos		
c) Se respetaron los tiempos determinados		
8. LUGAR		
a) Se contó con buena iluminación		
b) Tenía ventilación		
c) Se contó con sillas y mesas		

d) Tenía luz eléctrica		
e) En general sus condiciones eran favorables para llevar a cabo con éxito el proceso enseñanza- aprendizaje		
9. FACILITADORES		
a) Cada facilitador contaba con preparación en el tema		
b) Utilizó el material adecuado para facilitar el proceso enseñanza- aprendizaje		
c) Las dinámicas utilizadas fueron propicias para el aprendizaje		
d) Integró al grupo		
e) Motivó al grupo		
f) Cumplió los objetivos de su tema.		

Tratamiento estadístico

Una vez aplicados los cuestionarios, continúa la sistematización de los mismos, siendo el coordinador estatal quien la realizará.

Primero se evaluará cuantitativamente, para posteriormente, hacerlo cualitativamente con la interpretación de los resultados y con ello presentar la conclusión final.

* Evaluación cuantitativa.

De los reactivos en donde se les asigno una valoración determinada, su valor cuantitativo será:

<i>Valoración</i>	<i>Valor</i>
Excelente	5 puntos
Muy bueno	4 puntos
Bueno	3. puntos
Suficiente	2. puntos
Deficiente	1. punto

A partir de ello, se determinarán los promedios; para hacerlo bastará con sumar los valores que se otorgaron a cada reactivo, dividiendo entre el número total de reactivos, por ejemplo; vamos a pensar que de la evaluación que hizo un promotor en cuanto al desempeño del facilitador se obtuvieron los siguientes datos: (cada número pertenece a la evaluación de cada reactivo)

$$4+3+2+3+4+3+3+4+2+5=33/10=3.3. \text{ (indicadores)}$$

En términos generales se puede decir que el desempeño del instructor fue bueno, ya que superó el 50%, considerando que 5 era excelente.

Este procedimiento se hará con los tres cuestionarios de evaluación, es decir instrumento 1, 2 y 3; ya que en ellos sólo se maneja esta escala evaluativa.

La interpretación de cada evaluación se hará independiente, para, posteriormente con base a la interpretación de las 4 evaluaciones (de los instrumentos 1, 2, 3 y 5 -el 4 no porque es de respuesta abierta), llegar a una conclusión

El promedio general del grupo se obtiene sumando los indicadores y dividiéndolos entre el número total de promotores a los que se le aplicó, y así obtener la media correspondiente. Si se obtiene una evaluación alta, indicará que el desempeño del facilitador, como el curso de capacitación fueron excelentes. Si por el contrario, la correlación es muy baja, podría pensarse que el desempeño del facilitador y el curso de capacitación son deficientes, requiriéndose una revisión global de todos sus elementos, o bien de un mejor entrenamiento de los facilitadores.

Con respecto a los reactivos en donde se manejaron incisos, cada una de estas independientemente del planteamiento de su respuesta, tendrá el siguiente valor, tomando en cuenta una valoración general por reactivo:

<i>Inciso</i>	<i>Valor cualitativo</i>	<i>Valor cuantitativo</i>
a)	Totalmente satisfactorio	5
b)	En su mayoría satisfactorio	4
c)	Satisfactorio	3
d)	No muy satisfactorio	2
e)	Insatisfactorio	1

En cuanto a las respuestas:

	Valor cualitativo	Valor cuantitativo
Si	Totalmente satisfactorio	5
No	Insatisfactorio	1

El procedimiento estadístico a seguir será el descrito anteriormente.

Una vez obtenido los resultados de cada evaluación por grupo se procederá a hacer una interpretación general y con ello, y la conclusión de la evaluación de los reactivos anteriores, se llegará a una evaluación general cuantitativa que permita conocer el éxito o las fallas presentadas en todo el curso de capacitación

* Evaluación cualitativa

En cuanto a la evaluación cualitativa, se aplicará en dos etapas. La primera consistirá en evaluar los instrumentos 3 (en la parte de respuestas abiertas) y el 4, ya que estas repuestas no pueden ser cuantificables por ser abiertas. Se hará una interpretación con respecto a un análisis de estas respuestas de acuerdo al criterio del propio coordinador estatal, presentando una interpretación de las dos evaluaciones por contener los mismos elementos, llegando a una evaluación general cualitativa.

La segunda etapa consistirá con base a los resultados de las evaluaciones cuantitativa y cualitativa, llegar a una conclusión final; una vez obtenida esta evaluación, se procederá a precisar las modificaciones correspondientes.

Para enriquecer la evaluación final es preciso complementarla con una serie de cuestionamientos y reflexiones acerca de los siguientes aspectos: ¿Qué aprendizaje de los planteados se alcanzaron?, ¿Qué aprendizajes de los planteados en el programa no se alcanzaron?, ¿Qué aprendizajes de los no planteados se alcanzaron?, y ¿Qué factores propiciaron y obstaculizaron la consecución de aprendizajes?

Por otra parte, sería conveniente retomar, para retroalimentar más la evaluación, los resultados de una evaluación, mediante la aplicación de la técnica de la observación participativa, planteada por la didáctica crítica, así como la investigación participativa o investigación/acción y la entrevista.

Una vez efectuada la evaluación, se podría catalogar a un programa de capacitación exitoso cuando mediante ésta se ha logrado lo que se ha propuesto, es decir:

- Cuando ha contribuido al mejoramiento de los promotores en grado considerable, aumentando ya sean sus conocimientos habilidades, su responsabilidad y su producción y eficiencia.
- Cuando ha satisfecho las necesidades presentes, tanto individuales como del puesto y las ha preparado adecuadamente, para obtener puestos futuros de mayor nivel y responsabilidad, en su caso de promotor a asesor.

- Cuando se les ha predispuerto a adoptar nuevos métodos de trabajo, que demuestren ser mejores que los actuales.
- Cuando el coordinador estatal, ha apreciado el trabajo de los participantes y puedan determinar dónde tuvieron éxito y dónde no, y por qué.
- Cuando lo que ha aprendido en un curso o programa de capacitación, se aplique al trabajo cotidiano.
- Cuando los resultados obtenidos puedan ser traducidos en: una mayor productividad y eficacia, mejores relaciones entre el promotor y asesores, considerable reducción de costos, y desperdicios de materiales.

La evaluación que se propone realice el coordinador estatal del curso de capacitación, podrá hacerse mediante los datos que se obtendrán del tratamiento estadístico de los instrumentos de evaluación aplicados tanto a promotores y asesores, como al facilitador.

Utilización o usos de los resultados de la evaluación.

Los resultados de la evaluación servirán para:

- Determinar si se cumplió o no con los objetivos. Este es uno de los fines primordiales de la evaluación.
- Planear la capacitación futura del grupo capacitado inicialmente (que en la mayoría de los casos esta conformado por los mismos integrantes).

Actividades inmediatas a realizar a partir de la evaluación:

Cuando el grupo capacitado comienza su trabajo, la labor de capacitación se dirige ahora a sintetizar las evaluaciones y con esta base deberá ejecutar los pasos siguientes:

- a) *Modificación del inventario de recursos humanos.* Es conveniente además, llevar un registro especial con respecto a los cursos que se van efectuando, anexando listas de participantes y programas de cada uno.
- b) *Reporte superiores.* Si hay necesidad de hacer un reporte con los resultados de cada curso, ante la autoridad correspondiente, según la procedencia del grupo, y ante el jefe inmediato. Dicho reporte contendrá:
 - b.1. Programa del curso.
 - b.2. Calificaciones obtenidas por cada promotor.
 - b.3. Evaluaciones iniciales y finales.
 - b.4. Evaluación del curso por promotores, facilitador y coordinador.
 - b.5. Apreciación del coordinador sobre el cumplimiento de los objetivos y políticas del curso.
 - b.6. Proyecto de seguimiento.
- c) *Corrección de fallas reportadas.* Dado que las evaluaciones proyectan las fallas que perjudican o afectan a un participante, y que rara vez puede percibir un coordinador, con la información obtenida se deberán corregir las situaciones deficientes y apoyar las positivas. Entre los cambios posibles a encontrar, se tendría:
 - c.1. Posible cambio de algún facilitador por otro más capaz.
 - c.2. Diferentes programaciones en cuanto a horarios y tiempos.
 - c.3. Distinta secuencia en las exposiciones.

- c.4. Disponer de locales adecuados.
- c.5. Ampliación de temas de interés en cursos posteriores.
- c.6. Cambios en las dinámicas de las sesiones.
- c.7. Otros que surjan.

Cada cambio debe ser por una razón comprobada por muchas opiniones, y la consecuente investigación por el coordinador estatal. Las evaluaciones son uno de los controles que llevan a presión y fijación de nuevos objetivos, pero éste no es el único camino.

Actividades posteriores a partir de la evaluación:

El conocimiento aprendido en el curso no se retiene en la mente de la persona indefinidamente, sino que se olvida paulatinamente cada concepto aprendido, si no es aplicado y practicado constantemente en el trabajo, lo cual a la larga, hace infructuosos todos los esfuerzos, recursos y actividades desplegadas en la capacitación. Este problema se puede subsanar con otras actividades tales como:

- a) *Capacitación permanente.*- esto es, cursos de actualización o reforzamiento de lo que se impartió en el curso inicial. Los cuales pueden ser pequeños secciones donde se toquen los temas principales que servirán de enlace para recordar o reforzar lo aprendido, o bien por si surgen dudas ya en el desarrollo del trabajo.
- b) *Asesorías.*- Se llevarán a cabo en periodos regulares o en un fin de semana o cada quincena -como sea posible-, se pueden proporcionar dichas asesorías para explicar de una manera más detallada, un tema de los vistos en el curso. Esta asesoría la llevará a cabo el asesor escolar o el coordinador estatal, o en su caso alguna asesoría especializada.
- c) *Supervisión sobre la marcha, evaluación de rendimiento.*- Se efectuará periódicamente y de manera sorpresiva por el coordinador estatal visitando los albergues donde se levantarán diagnósticos o entrevistas y encuestas tanto a los mismos promotores, como a padres de familia y alumnos; a demás se le solicitará a los asesores su reporte de supervisión en cuanto al trabajo del promotor. Es importante definir si las fallas se deben a una mala capacitación o aspectos tales como locales educativos en malas condiciones, falta de materiales, al principio trabajo del promotor, las condiciones y características del grupo, etc.

La evaluación presentada en éste apartado, se propone como sugerencia en cuanto a cómo realizar la evaluación, si el coordinador estatal considera conveniente hacer alguna modificación o bien agregar algunos aspectos de acuerdo a sus necesidades, lo podrá hacer, la información aquí presentada sólo servirá de referencia.

Proyecto de seguimiento del curso de capacitación

El éxito en el seguimiento o continuación del programa de capacitación, cualquiera que sea su forma, depende tanto del coordinador estatal, como del asesor escolar. Es el coordinador quien deberá motivar al recién egresado de un curso, para que el desarrollo del proyecto perdure y continúe en el trabajo.

La evaluación del curso de capacitación va a ser una evaluación continua, se llevará a cabo en tres etapas. La primera etapa consistirá en evaluar el curso de capacitación en su operación día con día, la técnica utilizada será la observación, una segunda etapa es evaluar al finalizar el curso (como se expuso anteriormente), y la tercera se realizará cuando los promotores comiencen a laborar, evaluándoles bimestralmente, de acuerdo a su labo que vaya desempeñando en la atención de los niños; considerando los siguientes criterios: aplicación correcta en la práctica de los contenidos abordados en el curso de capacitación, utilización de alguna otra información en cuanto a técnicas de instrucción, etc. (para retroalimentar el programa de capacitación), y valorización de la habilidad y preparación suficiente para

desempeñar su labor docente, la cual se realizará por medio de la observación del trabajo en cuanto a resultados.

La metodología para obtener la información será la siguiente:

* Se realizarán visitas de seguimiento al aula (por el coordinador estatal) en las cuales:

- se observará su trabajo.
- se aplicará un cuestionario o bien se entrevistará al promotor y a los alumnos.
- se revisarán las listas de asistencia, programas, planeación, evaluaciones, actividades, material, etc.

* Entrevistará el coordinador estatal al asesor escolar en cuanto al trabajo de cada promotor, considerando los aspectos del punto anterior.

* En cada sesión de capacitación bimestral el asesor redactará un informe precisando, las inquietudes, necesidades y problemáticas de los promotores.

Todo ello con la finalidad de que año con año se reestructure el programa y el plan de capacitación, y así mejorar el proyecto.

Otros de los aspectos con los que apoya la evaluación se encuentran:

- Asignar puestos a los entrenados. (Asesores o promotores).
- Determinar quiénes fungirán como asesores escolares.
- Con base en esta experiencia, mejorar los programas posteriores.
- Cambios, proporciones, ascensos que se vayan a efectuar (de promotor o asesor).
- Saber si se gestó más de lo que se había presupuestado en la planeación, es decir como instrumento de comparación y control.
- Motivos de información y control de la institución.

CONCLUSIÓN

La educación dentro de la formación personal y profesional del ser humano, es la clave para el desarrollo, tanto en su persona como en toda situación en que se desenvuelva, desde su familia hasta el lugar de trabajo.

Considerando a la educación como la herramienta base para la superación personal y nacional, es que se ha tenido el objetivo de ofrecer el servicio educativo a todo el territorio mexicano en sus diversos niveles, tanto en su modalidad escolarizada, como la no escolarizada.

En esta última se encuentra la capacitación, la cual es considerada actualmente como la llave inmediata que abre la puerta a grandes oportunidades, y que además complementa la preparación, que como seres humanos y profesionales tenemos, ya que permite la adquisición de conocimientos actualizados, que nos ayude a enfrentar las necesidades de nuestro entorno laboral.

La capacitación en México, es un aspecto elemental, que la mayoría de las instituciones consideran y se preocupan por impartir; ya que les permite por medio de ella, ofrecer un mejor servicio; tal es el caso de la Secretaría de Educación Pública, que por el interés de ofrecer una educación de calidad, capacita a sus docentes quienes ofrece este servicio educativo, por ello, es que dentro de la formación profesional del magisterio, la Secretaría imparte ciertos cursos que los preparan aún mejor para enfrentar la problemática y el desarrollo educativo. Esta capacitación, se otorga en todos los niveles y programas educativos; cada una dentro de sus posibilidades, necesidades y características.

En este caso se habló de la capacitación a promotores escolares de un programa educativo a nivel primaria, el cual parte de la política educativa de los años 70's la cual pretendía ofrecer educación a la mayoría de la población en edad escolar, que habita el territorio mexicano, sin desviar su objetivo de ofrecer una "educación de calidad". Para el logro de este objetivo, el proyecto por su parte ofrece capacitación a su personal docen, antes de comenzar el ciclo agrícola escolar.

Es importante que para que la capacitación cumpla con su función y la satisfacción de las necesidades por las cuales se ofrece, ésta debe cumplir con el proceso de capacitación, tal es así que toda institución y lugar en donde se lleva acabo, debe contar con un modelo de capacitación definido de acuerdo a las necesidades y políticas institucionales, de tal manera que se parta de una filosofía propia de capacitación, la cual proporcione la base para su operatividad, es por ello que esta tesis presenta el modelo de capacitación para este proyecto en especial.

Se espera que esta propuesta de modelo de capacitación contribuya a orientar a la Coordinación Estatal, sobre el proceso de capacitación, y le proporcione los elementos indispensables para llevar a cabo tal función; y con ello cumplir con el objetivo del proyecto, al capacitar a los promotores escolares, quienes llevarán a la práctica los fundamentos de una educación de calidad.

Es de suma importancia contar con un modelo de capacitación nacional para el proyecto, dirigido a coordinadores estatales, ya que ellos son las personas involucradas directamente tanto en la organización del curso como en la operatividad del proyecto.

Esta propuesta queda abierta para modificaciones que el propio coordinador estatal considere, para adecuarlo a las necesidades precisas de su estado, o bien complementarla, puesto que aquí sólo se presentaron lineamientos generales sobre el proceso de capacitación.

La capacitación es un elemento que día a día debe planearse de acuerdo a necesidades y situaciones a las que se enfrenta, además, es preciso tener en cuenta, que la capacitación del magisterio no asegura en un 100% la calidad educativa, sin embargo, si se puede considerar como un medio para fomentar una educación de calidad.

BIBLIOGRAFIA

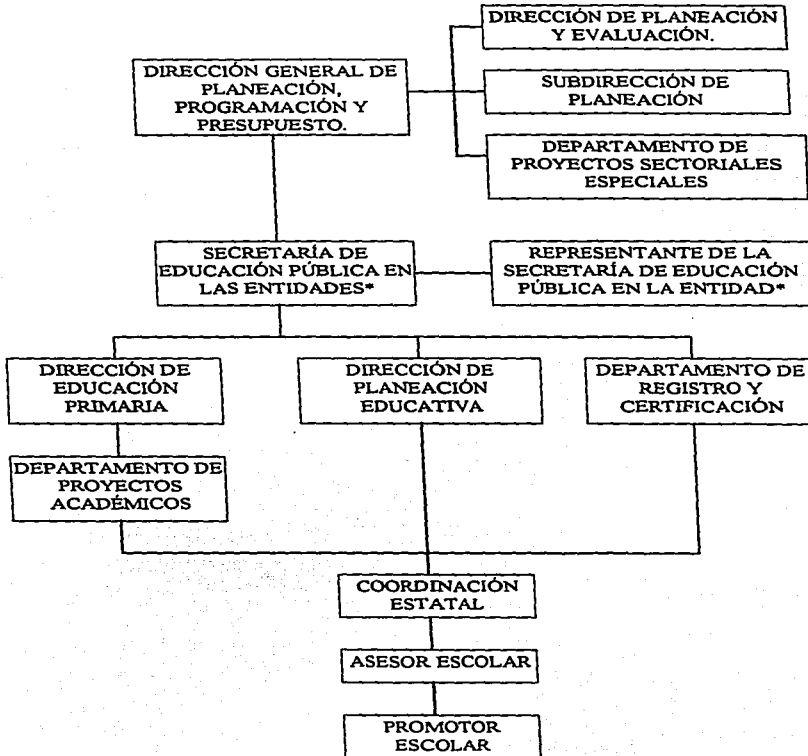
- Arahujo E. Olivera, J.B. "Tecnología educacional y teorías de la Instrucción". Editorial Paidós, Buenos Aires, 1976. pp 16- 46
- Brother Herman, E. Zcarelli. "Formación de Instructores". Manuales Didácticos de Administración. 1ª edición. Editorial Trillas. México 1991. pp 86
- Bosco Pinto, J.; Eb. Sanguinetti, Yolanda. "Factores esenciales de la Metodología de la investigación participativa en América Latina". Ponencia presentada en la Reunión Nacional de Educación y Capacitación del Adulto para el Desarrollo Rural. Noviembre 1980. México. pp.
- Cabello Bonilla, Victor. "Consideraciones Generales sobre la Transmisión del conocimiento y el Problema de la Didáctica". Notas par la reflexión y la crítica. En Revista *Pérfiles*. Julio- diciembre 1990 No. 49 y 50 pp. 27- 36
- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". 10ª edición, Editorial Trillas. México D.F. 1994. pp 112
- Chehaybar y Kuri, E. "Problemática General de la Didáctica" en *Fundamentación y Operatividad de la Didáctica*. Editorial Paidós, México, 1976. pp.
- "Diario Oficial" 12 de Marzo de 1994.
- Esponza Alfredo. "Capacitación y Adiestramiento: cómo cumplir y aprovechar la ley". Parte 1. Grupo Editorial expansión. México, 1979.
- Estrella Piastro Behar. Revista: "Antecedentes de la Estructura Curricular Modular" En *Revista DIDAC* Número dedicado al Diseño Curricular. México. Centro de Didáctica de la Universidad Latinoamericana., Vol. 1/ No. 4/. Agosto de 1984., 1984. p.p. 17- 22
- Fertilizantes Mexicanos (FERTIMEX). "Capacitación y Adiestramiento". Gerencia de administración y Relaciones Públicas. Subgerencia de Administración, Planeación y Desarrollo de Personal. México 1979. pp. 160
- Gutiérrez Richard, Laura. "Determinación de las Necesidades y Proceso de la Capacitación". Tesis para obtener el título de la Licenciatura en Administración.. Universidad Autónoma de Guadalajara. Escuela de Administración, Contabilidad y Economía. Guadalajara, Jalisco, 1984.
- Idalberto Chiavenato. "Administración de Recursos Humanos". 2a. edición. Editorial Mc Graw Hill. Bogota Colombia, 1974 p.p.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Guía Técnica para la Elaboración de Objetivos de Aprendizaje". Subdirección General Administrativa. Jefatura de Servicios de Desarrollo de Recursos Humanos. México, 1987 pp. 38.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Guía para el Instructor". Subdirección General Administrativa. Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo. IMSS.

- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Guía Práctica para la Selección de Técnicas Didácticas". Subdirección general Administrativa. Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo. IMSS. México. pp. 24
- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Manual de Capacitación". Jefatura de Servicios de Guarderías. IMSS. México, 1992.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Manual de Técnicos y Recursos Didácticos". Subdirección General Administrativa.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Manual Técnico de Didáctica Básica". Subdirección General Administrativa. Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo IMSS. México. pp. 101
- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Paquete Didáctico del Curso para Habilitación de Asesores". Subdirección General Administrativa. IMSS
- Instituto Politécnico Nacional. "Curso de Actualización. Formación de Instructores. "Enseñando a Enseñar". Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas. (UPIICSA). Plan Escuela Industrial y Servicio Externo Educación Continua. 1996
- Mendoza Nuñez, Alejandro. "Manual para la Determinación de Necesidades de Capacitación". 3ª edición, Editorial Trillas. México, D.F., 1990. pp. 139
- Moreno Bayarde, Ma. Guadalupe. "Fundamentación y Práctica". 1ª. edición. editorial Progreso., México, 1977. pp 119.
- N. Abbagnana y A. Visalberghi. "Historia de la Pedagogía". 1a. edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1964, pp. 709
- Pansa González, Margarita. "Didáctica Crítica". En Revista *Cero en Conducta*, Año 3, No. 13 y 14 Julio- Octubre 1988 pp. 41- 46
- Pansa González, Margarita. "Didáctica: Disciplina en Debate" En Revista *DIDAC*. No. 16 y 17, 1990 pp. 19- 22
- Pansa González, Margarita; Pérez Juárez, Esther Carolina; Moran Ovicdo, Profirio. "Fundamentación de la Didáctica". (Tomo 1) 4a. edición . Ediciones Gernika. México, 1990. p.p.
- Pansa González , Margarita. "Operatividad de la Didáctica". 4a. edición . Ediciones Gernika. México, 1990. p.p.
- Pansa González, Margarita. "Enseñanza Modular", en Revista de Perfiles Educativos, Núm. 11. CISE-UNAM. México, 1980.
- Prawda Juan. "Logros, igualdades y retos del futuro del Sistema Educativo Mexicano". Colección Pedagógico Grijalbo. Editorial Grijalbo, México, 1987.
- Plan Nacional de Desarrollo 1995- 2000. Poder Ejecutivo Federal. Secretaría de Educación Pública. 1995. p. 73- 92
- Programa de Desarrollo Educativo 1995- 2000. Poder Ejecutivo. Federal. Secretaria de Educación Pública. 1996. p.p. 172

- Quesada castillo, Rocío. "La Didáctica Crítica y la Tecnología educativa". En Revista *Perfiles*. Julio-diciembre 1990. No. 49 y 50 pp. 3- 13
- Reza Trosino, Jesús Carlos, "Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones". Serie Administración de la Capacitación . Editorial Panorama, 1ª edición. México, 1995 224 p.p.
- Rodríguez, A. "El proceso de aprendizaje en el nivel superior y universitario". En Revista Colección Pedagógica, No. 2. CEC. Universidad de Veracruz, Jalapa, 1977.
- Secretaría de Educación Pública. "Artículo 3º Constitucional y Ley General de Educación". 1a. edición. México, 1993 p.p. 94
- Secretaría de Educación Pública "Documento Informativo del Proyecto Atención Preventiva y Compensatoria". Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto Dirección de Planeación y Evaluación. Departamento de Planeación y Evaluación. Departamento de Proyectos Sectoriales Especiales. 1995.
- Secretaría de Educación Pública. "Documento Informativo del Proyecto Primaria para Niños Migrantes". Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto. Dirección de Planeación y Evaluación. Departamento de Proyectos Sectoriales Especiales. 1995
- Secretaría de educación Pública. "Estudios sobre la Situación de la Población Migrante". Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto.
- Secretaría de Educación Pública. "Manual de Capacitación para Promotores Escolares del Proyecto Primaria para Niños Migrantes". Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto. Dirección de Planeación. Subdirección de Planeación Sectorial. Departamento de Proyectos Sectoriales Especiales. Enero 1994.
- Secretaría de Educación Pública. "Manual de Control Escolar de Educación". Primaria para Niños Migrantes. Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación. Dirección de Acreditación y certificación. Dirección general de Planeación, Programación y Presupuesto. Junio 1995.
- Secretaría de Educación Pública. "Plan Nacional de Desarrollo 1996- 2000". Poder Ejecutivo Federal.
- Secretaría de Educación Pública. "Plan y programas de Estudio 1993". Educación Básica. Primaria. México, 1993. pp. 164
- Secretaría de Educación Pública. "Programa para la Modernización Educativa 1988- 1994". Poder Ejecutivo Federal.
- Secretaría de Educación Pública. "Programa Primaria para Todos los Niños". Memoria 1978- 1982. p.p.1982
- Secretaría de Educación Pública. "Proyecto de Educación Primaria para Niños Migrantes". Modelo Pedagógico. Niños Migrantes.
- Secretaría de Educación Pública. "Programas de Desarrollo Educativo 1995- 2000." Poder Ejecutivo Federal.

- Secretaría de Educación Pública. "Marco Referencial sobre Educación Comunitaria". Proyecto Educación Primaria para Niños Migrantes. Agosto, 1990
- Secretaría de Educación Pública- FIOSCER. "Educación Primaria para Niños Migrantes de las Zonas Cañeras del Estado de Veracruz". Informe sobre el Desarrollo del Plan Piloto de Emergencia.. Agosto. 1981.
- Secretaría de Educación Pública. "Los Jornaleros Agrícolas y las Corrientes Migratorias". (Análisis de la experiencia nacional y regional) Versión Preliminar. Subsecretaría de Coordinación educativa. Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto. Departamento de Proyectos Sectoriales Especiales, 1991.
- Servicio Nacional ARMO. Fideicomiso del Gobierno Federal. Vol. IX- Julio/ septiembre 1979- Núm. 36. Pedagogía para el Adiestramiento. 94 p.p. 25- 35 INCOMPLETA
- Siliceo, Alfonso. "Capacitación y Desarrollo de Personal". 2ª edición, Editorial Limusa. México, 1992
- Trabajo del CONAFE sobre la "Caracterización de la población migrante". Migración y población infantil.
- Villarroel, R. "Anteproyecto para establecer la Unidad Universitaria del Sur de la UAM-Xochimilco"
- William B. Werther JR.; Kerth Davis. "Administración de Personal y Recursos humanos". 3ª edición. editorial Mc Graw Hill. (Versión Adaptada) Estado de México, 1991.
- Wilfred Carr, Stephen Kemmis. "Teoría crítica de la enseñanza". 1988

ANEXO 1
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
ORGANIGRAMA FUNCIONAL
PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES



* TAMBIÉN CONOCIDAS COMO UNIDADES RESPONSABLES EN LA ENTIDAD, O UNIDADES DE SERVICIOS EDUCATIVOS A DESCENTRALIZAR.

ANEXO 2

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ARTÍCULO 3°:

Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado- Federación Estados y Municipios. Impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

La educación que imparta el estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, al amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional en la independencia y en la justicia.

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa;

II. El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

- a) Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;
- b) Será nacional, en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismo- atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y
- c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

III. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las entidades federativas y de los diversos sectoriales involucrados en la educación, en los términos que la ley señale;

IV. Toda la educación que el Estado imparta será gratuita;

ARTÍCULO 31. Son obligaciones de los mexicanos:

1. Hacer que sus hijos o pupilos menores de quince años, concurran a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación primaria elemental y secundaria y reciban la militar, en los términos que establezca la ley;

(...)

ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

a). Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

b) ...

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas...

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

ARTÍCULO 1º. Esta ley regula la educación que imparten el Estado- Federación, entidades federativas y municipios-, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Es de observancia general en toda la República y las disposiciones que contiene son de orden público e interés social.

ARTÍCULO 2º. Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables.

La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social.

El proceso educativo deberá asegurarse la participación activa del educando, estimulando su iniciativa y su sentido de responsabilidad social, para alcanzar los fines a que se refiere el artículo 7º.

ARTÍCULO 3º. El Estado está obligado a prestar servicios educativos para que toda la población pueda cursar a educación preescolar, la primaria y la secundaria. Estos servicios se presentarán en el marco del federalismo y la concurrencia previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y conforme a la distribución de la función social educativa establecida en al presencia Ley.

ARTÍCULO 4º. Todos los habitantes del país deben cursar la educación primaria y la secundaria.

Es obligación de los mexicanos hacer que sus hijos o pupilos menores de edad cursen la educación primaria y la secundaria.

ARTICULO 5º. La educación que el estado imparta será laica y, por lo tanto, se mantendrá por completo ajenas a cualquier doctrina religiosa.

ARTÍCULO 6º. La educación que el estado imparta será gratuita. Las donaciones destinadas a dicha educación en ningún caso se entenderán como contraprestaciones del servicio educativo.

ARTÍCULO 7º. La educación que impartan el estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios tendrá, además de los fines establecidos en el segundo párrafo del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los siguientes:

- I. Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plenamente sus capacidades humanas.
- II. Favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, así como la capacidad de observación, análisis y reflexión críticos;
- III. Fortalecer la conciencia de la nacionalidad y de la soberanía, el aprecio por la historia, los símbolos patrios y las instituciones nacionales, así como la valoración de las tradiciones y particularidades culturales de las diversas regiones del país;

IV. Promover, mediante la enseñanza de la lengua nacional -el español-, un idioma común para todos los mexicanos, sin menoscabo de proteger y promover el desarrollo de las lenguas indígenas;

V. Infundir el conocimiento y la práctica de la democracia como la forma de gobierno y convivencia que permite a todos participar en la toma de decisiones para el mejoramiento de la sociedad;

VI. Promover el valor de la justicia, de la observancia de la Ley y de la igualdad de los individuos ante ésta, así como propiciar el conocimiento de los derechos humanos y el respeto a los mismos;

VII...

VIII. Impulsar la creación artística y propiciar la adquisición, el enriquecimiento y la difusión de los bienes y valores de la cultura universal, en especial de aquéllos que constituyen el patrimonio cultural de la Nación;

IX. Estimular la educación física y la práctica del deporte;

X. Desarrollar actitudes solidarias en los individuos, para crear conciencia sobre la preservación de la salud, la planeación familiar y la paternidad responsable, sin menoscabo de la libertad y del respeto absoluto a la dignidad humana, así como propiciar el rechazo a los vicios.

XI. Hacer conciencia de la necesidad de un aprovechamiento racional de los recursos naturales y de la protección del ambiente, y

XII. Fomentar actitudes solidarias y positivas hacia el trabajo, el ahorro y el bienestar general.

ARTÍCULO 8º. El criterio que orientará a la educación que el estado y sus organismos descentralizados impartan - así como toda la educación primaria, - se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios. Además:

I. Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

II. Será nacional, en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismos- atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y

III. Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio por la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos.

ARTÍCULO 9º. ...

ARTÍCULO 10º. La educación que imparta el estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios es un servicio público

Constituyen el sistema educativo nacional:

I. Los educandos y educadores.

II. Las autoridades educativas.

III. Los planes, programas, métodos y materiales educativos;

IV. Las instalaciones educativas del Estado y de sus organismos descentralizados.

V. Las instalaciones de los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios,
y

VI....

ARTÍCULO 11. La aplicación y la vigilancia del cumplimiento de esta Ley corresponden a las autoridades educativas de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, en los términos que la propia Ley establece:

I. Autoridad educativa federal, o Secretaría, a la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal;

II. Autoridad educativa local, al ejecutivo de cada uno de los estados de la Federación, así como a las entidades que, en su caso, establezcan para el ejercicio de la función social educativa, y

III. Autoridad educativa municipal al ayuntamiento de cada municipio.

ARTÍCULO 12. Corresponden de manera exclusiva a la autoridad educativa federal las atribuciones siguientes:

I...

II...

III. Elaborar y mantener actualizados los libros de texto gratuitos, mediante procedimientos que permitan la participación de los diversos sectores sociales involucrados en la educación.

VI: Regular un sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros de educación básica.

ARTÍCULO 13. Corresponde de manera exclusiva a las autoridades educativas locales, en sus respectivas competencias, las atribuciones siguientes:

y. Prestar los servicios de educación inicial, básica -incluyendo la indígena-, especial, así como la normal y demás para la formación de maestros;

II...

III...

IV. Prestar los servicios de formación, actualización, capacitación y superación profesional para los maestros de educación primaria, la secundaria, la normal y demás para la formación de maestros de educación básica, y

V...

ARTÍCULO 14. Adicionalmente a las atribuciones exclusivas a que se refieran los artículos 12 y 13, corresponden a las autoridades educativas federal y locales, de manera concurrente, las atribuciones siguientes.

I. Promover y prestar servicios educativos, distintos de los previstos en las fracciones I y IV del artículo 13, de acuerdo con las necesidades nacionales, regionales y estatales;

I..., II..., III...

V. Editar libros y producir otros materiales didácticos, distintos de los señalados en la fracción III del artículo 12.

ARTICULO 32. Las autoridades educativas tomarán medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada individuo, una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos.

Dichas medidas estarán dirigidas, de manera preferente, a los grupos y regiones con mayor rezago educativo o que enfrenten condiciones económicas y sociales de desventaja

ARTÍCULO 34. Además de las actividades enumeradas en el artículo anterior, el Ejecutivo Federal llevará a cabo programas compensatorios por virtud de los cuales apoye con recursos específicos a los gobiernos de aquellas entidades federativas con mayores rezagos educativos, previa celebración de convenios en los que se concierten las proporciones de financiamiento y las acciones específicas que las autoridades educativas locales deban realizar para reducir y superar dichos rezagos.

La Secretaría evaluará los resultados en la calidad educativa de los programas compensatorios antes mencionados.

OBSERVACIONES GENERALES

Las calificaciones parciales (por módulo) que se registran en esta boleta van del 5 al 10 y se anotan con números enteros, según el aprovechamiento escolar del alumno.

La calificación final de cada asignatura se obtiene al sumar las calificaciones parciales (por módulo) y dividir el resultado entre cinco por ser éste el número de calificaciones parciales. Ésta se debe registrar con un número entero y una cifra decimal.

El alumno aprueba una asignatura cuando obtiene una calificación final mayor o igual a 6.0

El promedio general del grado escolar se obtiene al sumar las calificaciones finales de todas las asignaturas y dividir el resultado entre seis por ser éste el número de asignaturas evaluadas. Este promedio se debe registrar con un número entero y una cifra decimal.

El alumno es promovido si obtiene calificación aprobatoria tanto en la calificación final de Español, como en la calificación final de Matemáticas y si además su promedio general del grado escolar es mayor o igual a 6.0 El alumno no es promovido si reprueba Español o Matemáticas, o si aprueba esas dos asignaturas, pero su promedio general del grado escolar es menor de 6.0

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el Artículo 31, que es obligación de los mexicanos hacer que sus hijos o pupilos concurren a la escuela y obtengan la educación primaria y secundaria.

AL PADRE DE FAMILIA O TUTOR

Para mayor información sobre el aprovechamiento del alumno y de cómo ayudarlo a mejorar su rendimiento escolar, es conveniente que el padre de familia o tutor se entreviste con el Promotor Escolar.

SEP SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

EDUCACIÓN PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES
BOLETA DE EVALUACIÓN 1995-1996
TERCER GRADO

MODERNIZACIÓN DE LA
EDUCACIÓN BÁSICA

CAMPAMENTO O ALBERGUE: _____

CLAVE SEGÚN CATALOGO DE CENTROS DE TRABAJO

ALUMNO: _____

NOMBRE(S)

PRIMER APELLIDO

SEGUNDO APELLIDO

MATRÍCULA

PARA LLENAR AL FINAL DEL GRADO ESCOLAR O ANTES
SI EL ALUMNO SE RETIRA DEL CAMPAMENTO O ALBERGUE

NOMBRE Y FIRMA DEL PROMOTOR ESCOLAR

NOMBRE Y FIRMA DEL COORDINADOR ESTATAL

LUGAR DE EMISIÓN

FECHA _____
DÍA MES AÑO

SELLO
SISTEMA
EDUCATIVO
NACIONAL

ASIGNATURAS	CALIFICACIONES					
	ESPAÑOL	MATEMÁTICAS	CIENCIAS NATURALES	HISTORIA GEOGRAFÍA Y EDUCACIÓN CÍVICA	EDUCACIÓN ARTÍSTICA	EDUCACIÓN FÍSICA
MÓDULOS						
I						
II						
III						
IV						
V						

CALIFICACION FINAL					

RESULTADO DE LA EVALUACION	
PROMEDIO GENERAL DEL GRADO ESCOLAR	<input type="text"/>
PROMOVIDO <input type="radio"/>	NO PROMOVIDO <input type="radio"/>

OBSERVACIONES DEL PROMOTOR ESCOLAR
En caso de requerir un espacio mayor al señalado, el promotor escolar enviará una nota adicional.

FIRMA DEL PADRE DE FAMILIA O TUTOR	
MÓDULO I	MÓDULO II
MÓDULO III	MÓDULO IV
MÓDULO V	

0110 A 0003933

ESTA BOLETA NO ES VALIDA SI PRESENTA BORRADURAS O EMENDADURAS

ANEXO 4

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Artículo 38. A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas:

- a) La enseñanza preescolar, primaria, secundaria y normal, urbana, semiurbana y rural.*
- b) La enseñanza que se imparta en las escuelas a que se refiere la fracción XII del artículo 123 constitucional.*

II... XVI

XXVII. Organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del gobierno federal, los gobiernos de los Estados y de los municipios, las entidades públicas y privadas, así como los fideicomisos creados con tal propósito.

ANEXO 5

CUESTIONARIO I

PROPUESTA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACION PARA EL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES.

ENTIDAD: _____ CICLO AGRICOLA ESCOLAR: _____

I. CARACTERISTICAS EDUCATIVAS DE LA POBLACION AGRICOLA MIGRANTE A ATENDER EN LA ENTIDAD.

1.- Verificar si los niños en edad escolar cuentan con estudios.

MUNICIPIO	CAMPAMENTO	No. DE NIÑOS QUE TERMINARON EL GRADO					
		1°	2°	3°	4°	5°	6°

2.- ¿Cuál es la demanda de niños a atender por campamento?.

MUNICIPIO	NOMBRE DEL CAMPAMENTO	No. DE NIÑOS
TOTAL DE NIÑOS A ATENDER		

3.- ¿Cuántos campos se van a atender?.

MUNICIPIO	CAMPAMENTO	ALBERGUE	POBLACION TOTAL	DEMANDA EDUCATIVA					
				1°	2°	3°	4°	5°	6°
TOTAL POR GRADO									
TOTAL DE MUNICIPIOS									

II CAPTACION DE PROMOTORES.

4. ¿Con qué medios de difusión se cuenta para captar a los promotores?

5.- ¿Se les aplica alguna prueba de aptitudes a éstos promotores, antes de que reciban el curso de capacitación?

SI NO

Especifique _____

6.- ¿Aproximadamente que porcentaje de promotores cuentan con experiencia docente al ingresar al proyecto?

a) más del 80% b) 50% c) menos de 50%

7.- Porcentaje aproximado de promotores que estudian la normal o una formación equivalente?

a) más del 50% b) 50% c) menos del 50%

8.- ¿Con qué nivel educativo cuentan la mayoría de los aspirantes?

a) Secundaria terminada.

b) Bachillerato.

c) Nivel Superior.

Otros _____

9.- ¿Cuándo comienza el ciclo agrícola escolar en su estado?

10.- Señale ¿cuáles son los elementos materiales con lo que cuenta la capacitación para otorgarla?

Planta física

Material didáctico

Mobiliario

Equipo

Libros de texto y del maestro.

11.- ¿Con qué disponibilidad de tiempo se cuenta para dar el curso de capacitación? (horas organizadas por semana)

12.- ¿Con qué recursos humanos cuenta la Unidad Responsable en la entidad para apoyar la exposición de los temas del programa de capacitación?

En caso de que la entidad ya haya dado algún curso de capacitación anteriormente:

14- ¿Se cuenta con algunas opiniones con respecto a propuestas de manejo, de contenidos, tiempos, materiales, etc.?

¿Cuáles?

15. ¿Se aplico algún cuestionario? (anexarlo)

Especifique el método para la recolección de la información

a) Cuestionario

b) Entrevista

Otros

16.- ¿Se llevó a cabo en la entidad alguna reunión de evaluación del curso de capacitación al finalizar el ciclo agrícola escolar, con la finalidad de saber si lo visto en el curso le fue útil y provechoso al promotor durante su práctica docente?

Para las tres últimas preguntas, se puede retomar también como ejemplo el cuestionario 2 que se mostrará más adelante.

ANEXO 6

CUESTIONARIO 2

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ESTADO DE _____

SEGUIMIENTO DEL CURSO DE CAPACITACION PARA PROMOTORES

Dicho cuestionario tiene el objetivo de dar seguimiento al curso de capacitación a promotores del Proyecto Primaria para Niños Migrantes, efectuado del _____ al _____ de _____. Se te pide de la manera más atenta proporcionar la información que a continuación se solicita, con el fin de mejorar los cursos de capacitación.

1. ¿Cuáles son los objetivos del proyecto Primaria para Niños Migrantes?

Subraya tu respuesta

2. ¿Consideras que lo visto en el curso de capacitación te ayudará a desempeñar mejor las actividades educativas que como promotor realizarás?

- a) Bastante
- b) Suficiente
- c) No mucho

3. ¿Cuál de las siguientes técnicas de instrucción manejas con más frecuencia?

- a) Técnica de la palabra generadora
- b) Escuela activa
- c) Enseñanza individualizada

4. ¿Con que frecuencia aplicas las técnicas de instrucción?

- a) Durante todo el ciclo escolar
- b) Combinación de técnicas
- c) En realidad tengo mi propio método

5. ¿Consideras adecuado el material didáctico utilizado en el curso de capacitación por los instructores?

- a) Muy adecuado
- b) Adecuado
- c) No muy adecuado, podría utilizar más.

6. ¿Crees que el curso se dio en muy poco tiempo, por ello no se profundizaron los temas, incluidos en el curso?

- a) Creo que el tiempo fue el adecuado
- b) El tiempo fue el justo, sin embargo todo quedó claro.
- c) Hizo falta tiempo para reforzar algunos temas.

7. ¿Qué finalidad persigue el curso de capacitación, en cuanto a tu labor docente?

8. ¿Consideras necesario se imparta una capacitación permanente durante todo el ciclo escolar, además del curso de capacitación al inicio del ciclo agrícola escolar?

- a) Sería muy bueno tener un apoyo y orientación permanente
- b) Sólo algunas veces.
- c) Creo que con lo del curso de capacitación inicial es suficiente

9. ¿Podrías hacernos alguna sugerencia de cómo organizar éste tipo de capacitación?

10.- De los siguientes temas subraya ¿cuáles son los que consideras necesarios se refuercen más?

- Descripción del proyecto
- Elementos de administración escolar
- Organización del trabajo
- Trabajo en equipo
- Motivación.
- Comunicación.
- Descripción del modelo pedagógico
- Educación tecnológica
- Redacción y ortografía.
- Orientación educativa.
- Noción de didáctica
- Instrumentos de evaluación
- Manejo de cuadernillos de trabajo.
- Elaboración del plan de clases.
- Registro y control
- Actividades extraescolares.
- Técnicas de educación física.
- Psicología infantil.

ANEXO 7

TABULACIÓN DE DATOS CON RESPECTO A LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO 2.

PREGUNTA 1. OBJETIVO DEL PROYECTO

ESTADO	SI LO CONOCEN		MAS O MENOS	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	12	66	6	33
SINALOA	12	92	1	8
ZACATECAS	0	0	0	0
S. L. P.	0	0	0	0
TOTAL	24	79	7	21

PREGUNTA 2. LO VISTO EN EL CURSO DE CAPACITACIÓN ES ÚTIL EN LA PRÁCTICA DOCENTE

ESTADO	BASTANTE		SUFICIENTE		NO MUCHO	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	5	28	13	72	0	0
SINALOA	6	46	7	54	0	0
ZACATECAS	14	78	4	22	0	0
S. L. P.	17	65	8	31	1	4
TOTAL	42	54	32	45	1	1

PREGUNTA 3. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN MANEJAS CON MÁS FRECUENCIA?

ESTADO	PALABRA GENERADORA		ESCUELA ACTIVA		ENSEÑANZA MODULAR	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	7.5	42	2.5	14	8	44
SINALOA	0	0	0	0	0	0
ZACATECAS	0	0	0	0	0	0
S. L. P.	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7.5	42	2.5	14	8	44

PREGUNTA 4. ¿CON QUÉ FRECUENCIA APLICAS LAS TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN?

ESTADO	TODO EL CICLO		COMBINACIÓN DE TEC.		PROPIO MÉTODO	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	2	11	7	39	9	50
SINALOA	0	0	0	0	0	0
ZACATECAS	0	0	0		0	0
S. L. P.	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	11	7	39	9	50

PREGUNTA 5. ¿ES ADECUADO EL MATERIAL UTILIZADO EN EL CURSO DE CAPACITACIÓN?

ESTADO	MUY ADECUADO		ADECUADO		NO ADECUADO	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	2	12	8	44	8	44
SINALOA	3	23	6	46	4	31
ZACATECAS	0	0	16	89	2	11
S. L. P.	6	23	18	69	2	8
TOTAL	11	14	48	62	16	24

PREGUNTA 6. ¿CREES QUE EL CURSO SE DIO EN MUY POCO TIEMPO, POR ELLO NO SE PROFUNDIZARON LOS TEMAS INCLUIDOS EN EL CURSO?

ESTADO	FUE EL ADECUADO		FUE EL JUSTO		HIZO FALTA MAS	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	1	6	4	22	13	72
SINALOA	1	8	0	0	12	93
ZACATECAS	0	0	4	22	14	78
S. L. P.	4	15	9	35	13	50
TOTAL	6	7	17	20	52	73

PREGUNTA 7. ¿QUÉ FINALIDAD PERSIGUE EL CURSO DE CAPACITACIÓN, EN CUANTO A TU LABOR DOCENTE?

ESTADO	SI LO CONOCEN		NO LO CONOCEN	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	15	83	3	17
SINALOA	13	100	0	0
ZACATECAS	18	100	0	0
S. L. P.	0	0	0	0
TOTAL	46	94	3	6

PREGUNTA 8. ¿CONSIDERAS NECESARIO SE IMPARTA UNA CAPACITACIÓN PERMANENTE DURANTE TODO EL CICLO ESCOLAR, ADEMÁS DEL CURSO DE CAPACITACIÓN AL INICIAR EL CICLO AGRÍCOLA ESCOLAR?

ESTADO	MUY PERMANENTE		ALGUNAS VECES		NO IMPORTANTE	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	15	83	2	11	1	6
SINALOA	11	85	2	15	0	0
ZACATECAS	15	83	0	0	3	17
S. L. P.	0	0	0	0	0	0
TOTAL	41	84	4	9	4	7

PREGUNTA 9. ¿PODRÍAS HACERNOS ALGUNA SUGERENCIA DE CÓMO ORGANIZAR ESTE TIPO DE CAPACITACIÓN?

ESTADO	SI HICIERON		NO HICIERON	
	No. DE PROMOTORES	%	No. DE PROMOTORES	%
VERACRUZ	17	94	1	6
SINALOA	0	0	0	0
ZACATECAS	0	0	0	0
S. L. P.	18	69	8	31
TOTAL	35	82	9	18

PREGUNTA 10. DE LOS SIGUIENTES TEMAS SUBRAYA ¿CUÁLES SON LOS QUE CONSIDERAS NECESARIO SE REFUERZEN MÁS?

TEMAS	VERACRUZ	SINALOA	ZACATECAS	S L P	TOTAL	
	# PROM.	# PROM.	# PROM.	# PROM.	# PROM.	%
1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2	0	1	2	5	6.7
2. ELEMENTOS DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR	2	1	0	0	3	4.0
3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	3	6	1	5	15	20.0
4. TRABAJO EN EQUIPO	2	2	0	0	4	5.3
5. MOTIVACIÓN	7	10	1	0	18	24.0
6. COMUNICACIÓN	5	7	0	0	12	16.0
7. DESCRIPCIÓN DEL MODELO PEDAGÓGICO	11	1	1	0	13	17.3
8. EDUCACIÓN TECNOLÓGICA	2	1	1	0	4	5.3
9. REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	1	6	0	0	7	9.3
10. ORIENTACIÓN EDUCATIVA	9	6	3	8	26	34.5
11. NOCIONES DE DIDÁCTICA	0	2	14	10	26	34.5
12. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	3	5	1	0	9	12.0
13. MANEJO DE CUADERNILLOS DE TRABAJO	10	3	0	0	13	17.3
14. ELABORACIÓN DEL PLAN DE CLASE	3	11	2	8	24	32.0
15. REGISTRO Y CONTROL	2	3	2	4	11	14.7
16. ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES	1	7	0	0	8	10.7
17. TÉCNICAS DE EDUCACIÓN FÍSICA	5	6	0	0	11	14.7
18. PSICOLOGÍA INFANTIL	0	10	3	0	13	17.3

Si de Veracruz tenemos una población de 18 promotores encuestados, en Sinaloa 13, en Zacatecas 18 y en San Luis Potosí 26, el total de promotores encuestados fueron 75, por lo tanto $75 = 100\%$

En cuanto a los siguientes temas, sólo se les preguntaron a 2 estados (Zacatecas y San Luis Potosí), ya que fueron a los dos últimos estados a los que se les aplicó el cuestionario. Esto temas se consideraron importantes después, ya en ciclo 1993/ 1994.

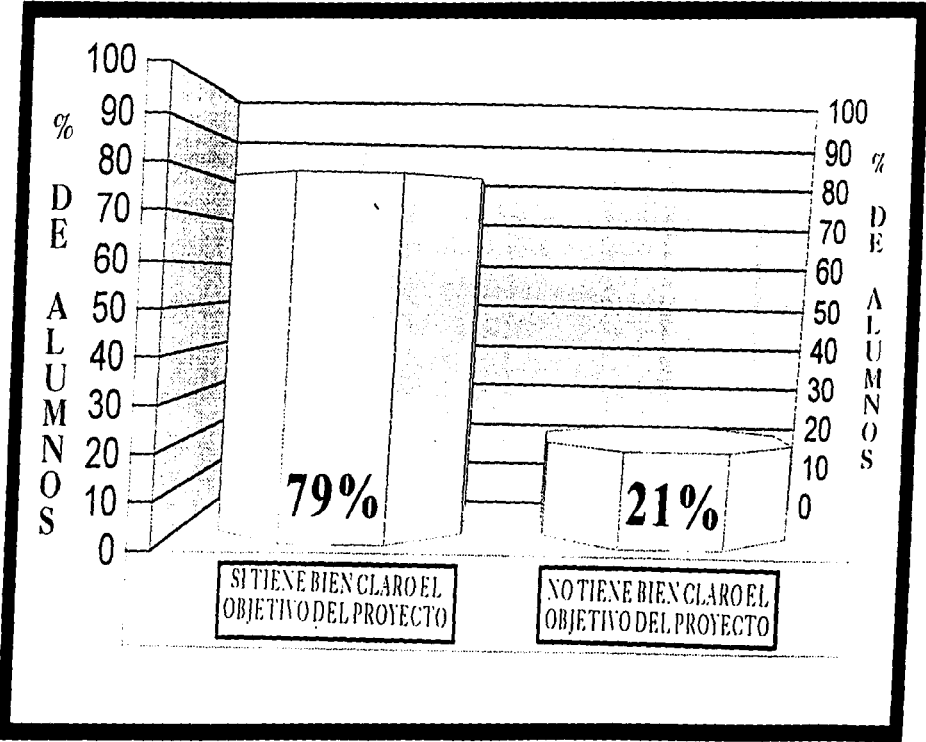
TEMAS	ZACATECAS	S. L. P.	TOTAL	%
SALUD	3	6	9	20.5
MANEJO DE MATERIAL DIDÁCTICO	0	1	1	2.3
NUEVOS PLANES Y PROGRAMAS	0	8	8	18.1
ENSEÑANZA MODULAR	0	3	3	6.8

En esta tabla la población total es de 44 promotores encuestados, por lo tanto $44 = 100\%$

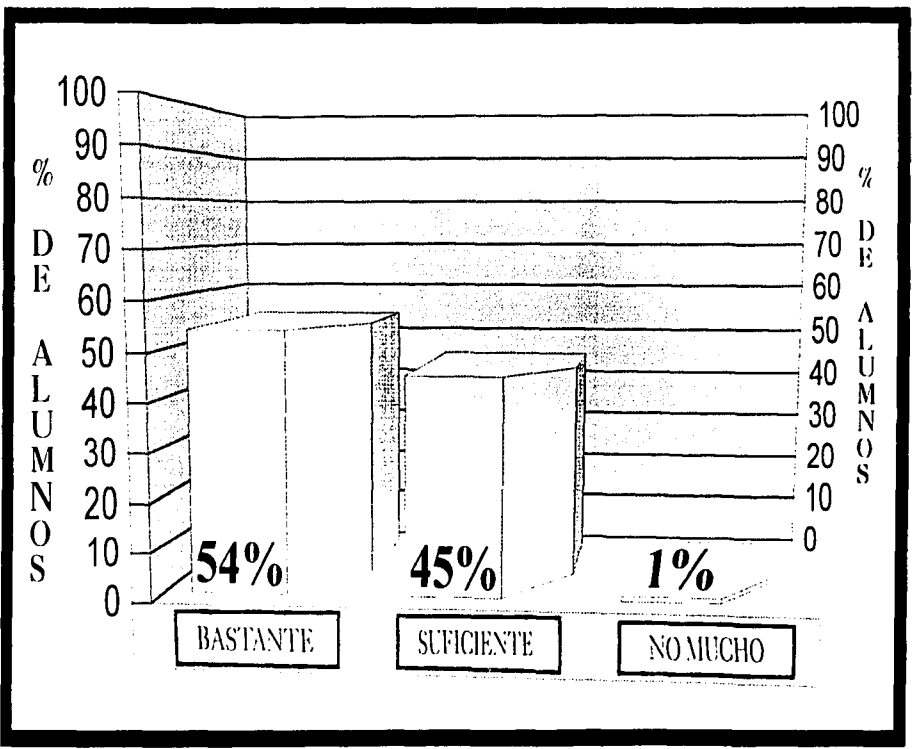
ANEXO 8

GRÁFICAS

1-¿ Cuáles son los objetivos del proyecto Primaria para Niños Migrantes ?



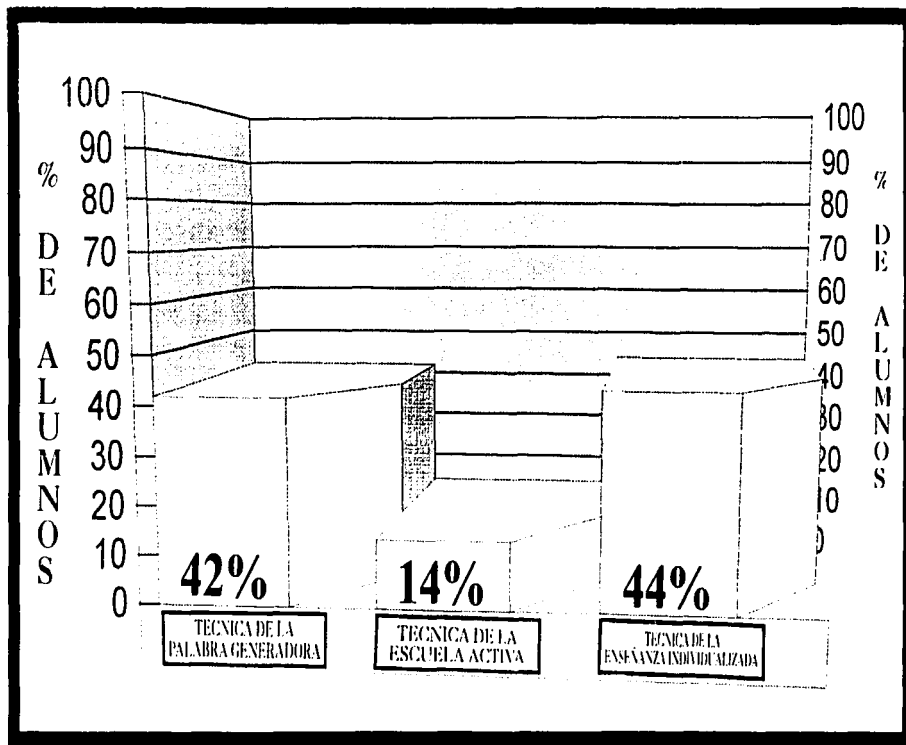
2-¿ Consideras que el curso de capacitación te ayudara a desempeñar mejor las actividades educativas que como promotor realizarás ?



PREGUNTA

GRAFICA 03

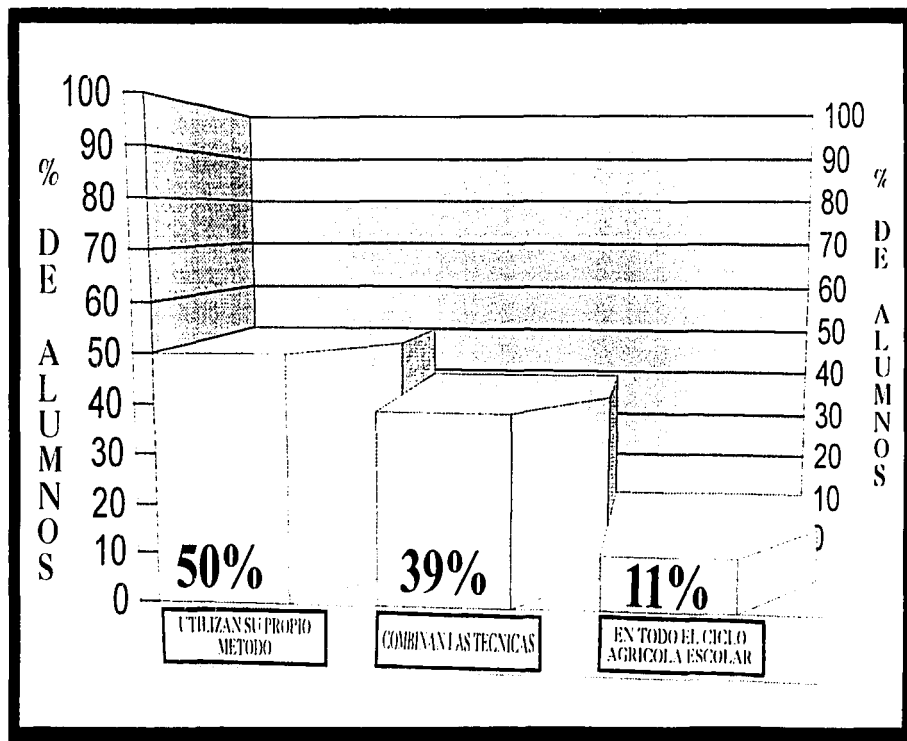
3-¿ Cual de las siguientes técnicas de instrucción manejas con más frecuencia ?



PREGUNTA

GRAFICA 04

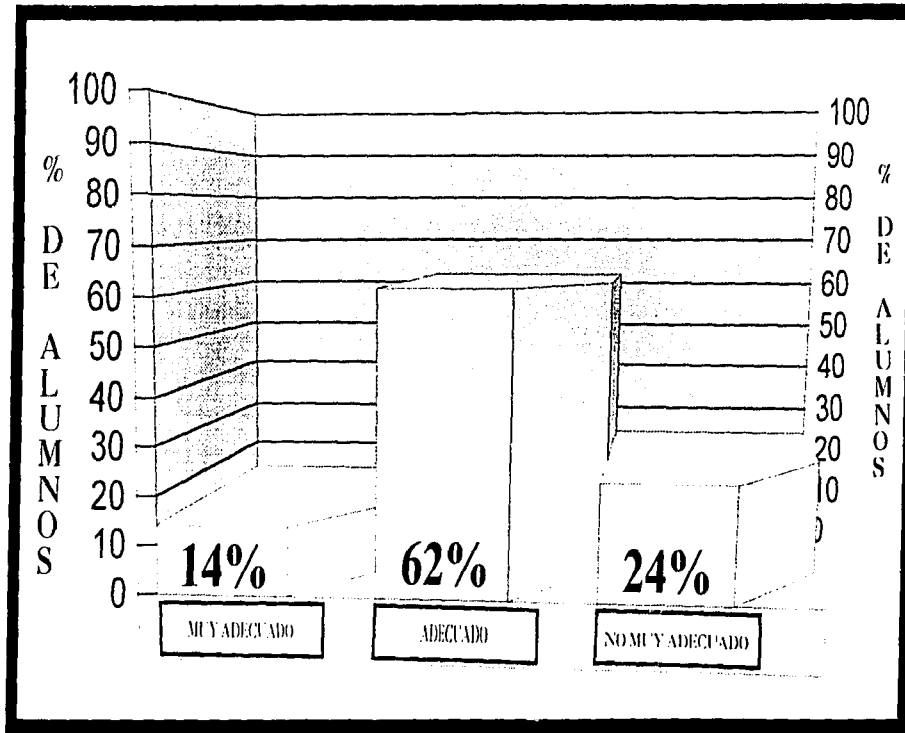
4-¿ Con qué frecuencia aplicas las técnicas de instrucción ?



PREGUNTA

GRAFICA 05

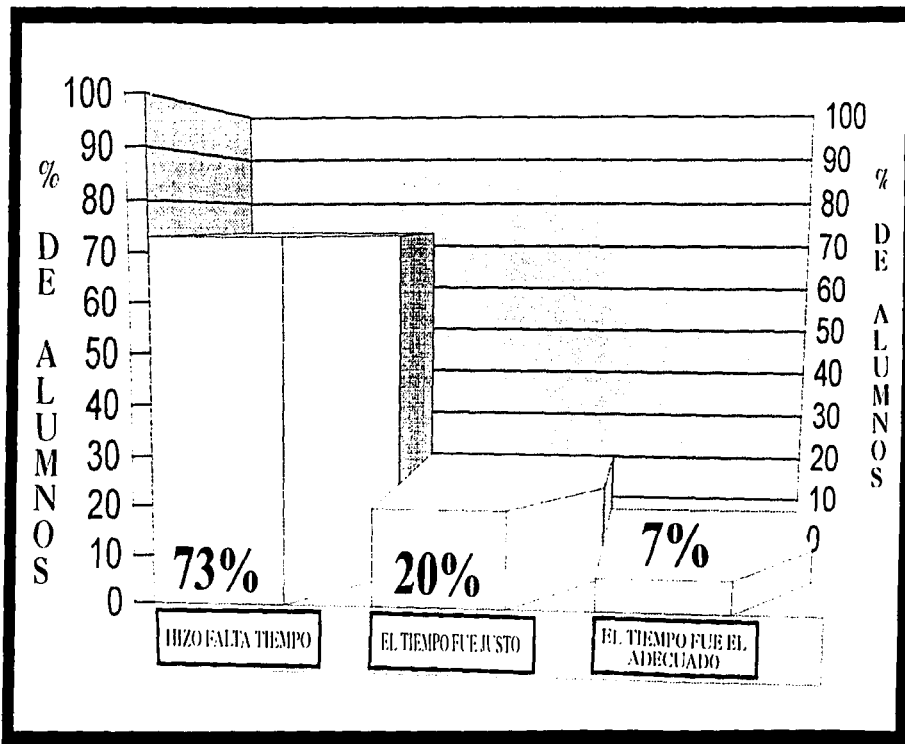
5-¿ Consideras adecuado el material didáctico utilizado en el curso por los instructores ?



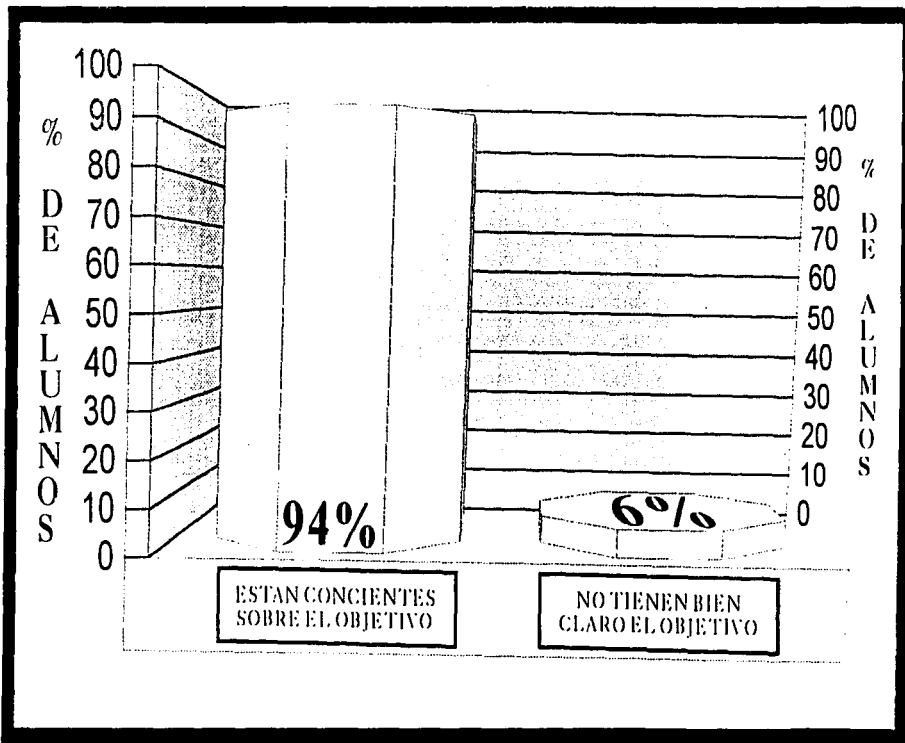
PREGUNTA

GRAFICA 06

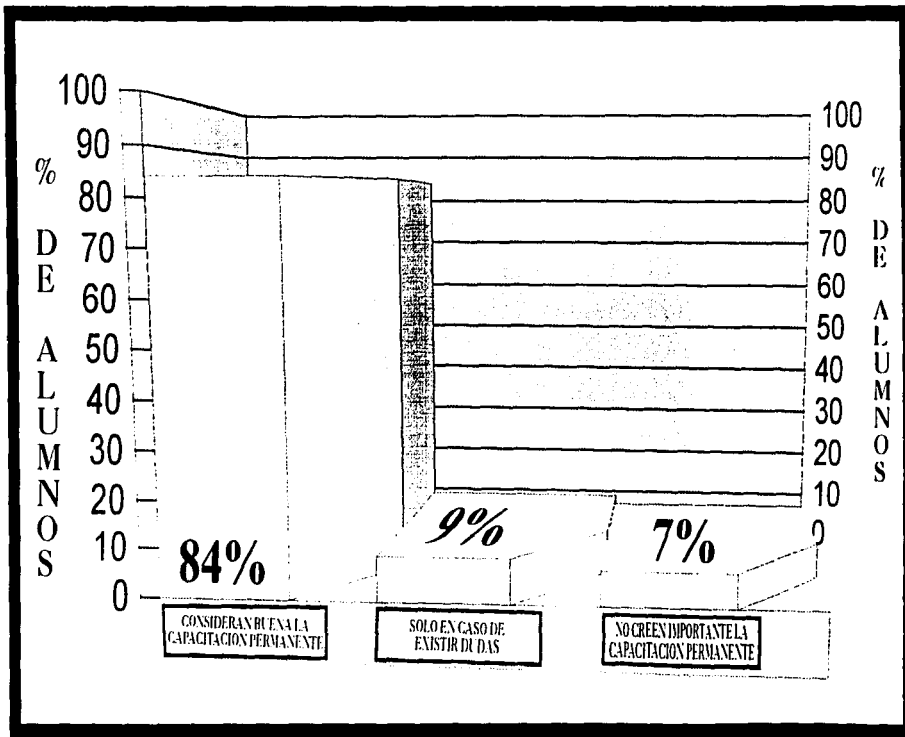
6-¿ Crees que el curso se dio en muy poco tiempo, por ello no se profundizaron los temas incluidos en el curso?



7-¿ Que finalidad persigue el curso de capacitación, en cuanto a tu labor docente ?



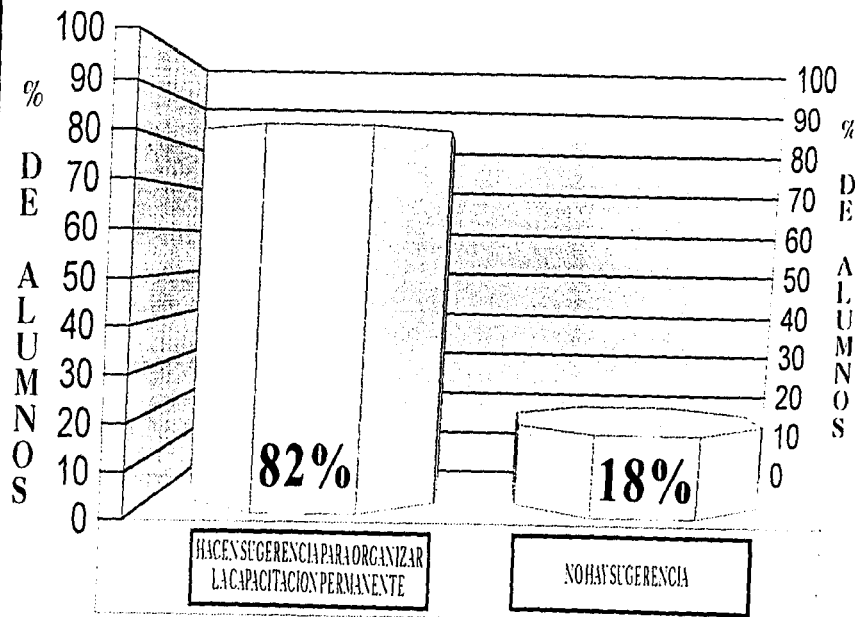
8-¿Consideras necesario se imparta una capacitación permanente durante todo el ciclo escolar, además del curso de capacitación al inicio del ciclo agrícola escolar?



PREGUNTA

GRAFICA 09

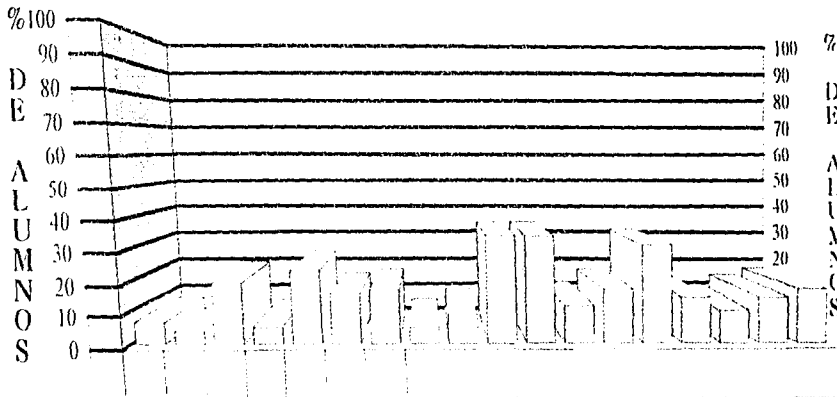
9.- ¿Podrías hacernos alguna sugerencia de cómo organizar la capacitación permanente?



10- ¿De los siguientes temas subraya cuáles son los que consideras se refuercen más ?

A-Descripción del Modelo 6.7%
 B-Elementos de Administración Escolar 4.0%
 C-Organización del trabajo 20.0%
 D-Trabajo en Equipo 5.3%
 E-Motivación 24.0%
 F-Comunicación 16.0%
 G-Descripción del Modelo Pedagógico 17.3%
 H-Educación Tecnológica 5.3%
 I-Redacción y Ortografía 9.3%
 J-Orientación Educativa 34.5%

K-Noción de Didáctica 34.5%
 L-Instrumentos de Evaluación 12.0%
 M-Manejo de los Cuadernillos de Trabajo 17.3%
 N-Elaboración del Plan de Clase 32.0%
 O-Registro y Control 14.7%
 P-Actividades Extraescolares 10.7%
 Q-Técnicas de Educación Física 14.7%
 R-Psicología Infantil 17.3%



ANEXO 9

**PROGRAMA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN A
PROMOTORES Y ASESORES DEL PROYECTO PRIMARIA
PARA NIÑOS MIGRANTES**

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y COORDINACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

PROGRAMA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA PROMOTORES Y ASESORES ESCOLARES DEL

PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD: _____

CICLO AGRÍCOLA ESCOLAR _____

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y COORDINACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

PROGRAMA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA PROMOTORES Y ASESORES ESCOLARES DEL

PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD: _____

CICLO AGRÍCOLA ESCOLAR. _____

PRESENTACION

Año con año antes de dar inicio el ciclo agrícola escolar se lleva a cabo la capacitación al personal que se desempeñará como docente "promotor escolar", al que se le capacita en aspectos técnico-pedagógicos y de administración, entre otros, que le ayuden a desempeñar su labor educativa.

Con tal finalidad, se presenta el programa de capacitación a desarrollar en el curso, mismo que se organiza para ser cubierto en 85 horas (dos semanas). Dicho programa se organizó en 11 módulos, cada uno para ser abordado por día.

La metodología que se empleará para el desarrollo del curso implicará que los facilitadores que se asignen, expongan la parte teórica, con la participación del grupo, que irá siempre acompañada con ejercicios prácticos, los cuales se realizarán individualmente o en grupo.

**OBJETIVO GENERAL DEL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA
PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES**

**EL CAPACITANDO AL TÉRMINO DEL CURSO APLICARÁ EN SU PRÁCTICA EDUCATIVA COMO PROMOTOR
Y ASESOR ESCOLAR, LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN EL CURSO DE CAPACITACIÓN.**

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD FEDERATIVA: _____

DIA 1º LUNES		FECHA: _____					MODULO 1	
<p>OBJETIVO: A) EL PROMOTOR ESCOLAR CONOCERÁ LOS ASPECTOS REFERENTES A LA DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO, ASÍ COMO SU RELEVANCIA EDUCATIVA, LO CUAL LE PERMITIRÁ OBTENER UN PANORAMA SOBRE LA FUNCIÓN DEL MISMO.</p> <p>B) EL PROMOTOR ADQUIRIRÁ ELEMENTOS DE DIDÁCTICA QUE LE APOYARÁN EN SU LABOR DOCENTE.</p>								
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES	
9:00- 10:00	60 MIN	INAUGURACION PRESENTACION DE PARTICIPANTES						
10:00- 10:15	15 MIN.	OBJETIVO DEL CURSO						
10:15- 11:15	60 MIN.	ANTECEDENTES DEL PROYECTO A) OBJETIVOS B) CARACTERISTICAS DE LA POBLACION MIGRANTE C) NECESIDADES ECONOMICAS D) EXPECTATIVAS EDUCATIVAS E) ESCOLARIDAD						
11:15- 11:45	30 MIN.	CARACTERIZACION DEL SEVICIO EDUCATIVO						
11:45- 12:00	15 MIN.	R E C E S O						
12:00- 14:00	120 MIN.	- EDUCACION EN MEXICO - EDUCACION PARA HIJOS DE JORNALEROS AGRICOLAS MIGRANTES						
14:00- 15:30	90 MIN.	C O M I D A						
15:30- 17:00	90 MIN.	INTRODUCCION A LA DIDÁCTICA ELEMENTOS DE DIDÁCTICA						
17:00- 19:00	120 MIN.	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN - ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA - ESCUELA ACTIVA - TECNICA DE GUIONES - METODO : PALABRA GENERADORA						

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD FEDERATIVA: _____

DIA 2° MARTES		FECHA:					MODULO 2	
OBJETIVO: EL PROMOTOR ESCOLAR CONOCERÁ LA ESTRUCTURA DEL PLAN Y PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA, Y EL PROGRAMA ESCOLAR PARA LA EDUCACIÓN A NIÑOS MIGRANTES, ASI COMO ALGUNAS TÉCNICAS PARA EL MANEJO DE LOS CONTENIDOS DE LOS LIBROS DE TEXTO EN LA EDUCACIÓN DE MIGRANTES.								
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES	
9:00- 11:45	300 MIN	NUEVOS PLANES Y PROGRAMAS - PROGRAMA ESCOLAR MODULAR						
11:45- 12:00	15 MIN.	R E C E S O						
11:45- 14:00	300 MIN	NUEVOS PLANES Y PROGRAMAS - PROGRAMA ESCOLAR MODULAR						
14:00- 15:30	90 MIN.	C O M I D A						
15:30-19:00	210 MIN.	MANEJO DE LOS LIBROS DE TEXTO						

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD
FEDERATIVA:

DIA 3° MIERCOLES			FECHA:	MODULO 3			
OBJETIVO: EL CAPACITANDO AL CONOCER ALGUNOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA, DETERMINARÁ EL MÁS ADECUADO A UTILIZAR PARA LA ENSEÑANZA DE CADA ASIGNATURA							
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES
8:00- 10:45	165 MIN.	- ENSEÑANZA DE LA LECTO-ESCRITURA - ENSEÑANZA DEL ESPAÑOL					
10:45- 11:00	15 MIN.	R E C E S O					
11:00- 12:00	60 MIN.	- ENSEÑANZA DE LA LECTO-ESCRITURA - ENSEÑANZA DEL ESPAÑOL					
12:00- 14:00	120 MIN.	ENSEÑANZA DE LAS MATEMÁTICAS					
14:00- 15:30	90 MIN.	C O M I D A					
15:30- 16:30	120 MIN.	ENSEÑANZA DE LAS MATEMÁTICAS					
16:30- 19:00	150 MIN	ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS NATURALES					

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD
FEDERATIVA:

DÍA 4° JUEVES		FECHA:					MODULO 4	
OBJETIVO: EL CAPACITANDO AL CONOCER ALGUNOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA, DETERMINARÁ EL MÁS ADECUADO A UTILIZAR PARA LA ENSEÑANZA DE CADA ASIGNATURA.								
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES	
9:00-11:30	150 MIN.	ENSEÑANZA DE LA HISTORIA, LA GEOGRAFÍA Y EL CIVISMO						
11:30-11:45	15 MIN.	R E C E S O						
11:45-14:00	60 MIN.	ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN PARA LA SALUD						
14:00-15:30	90 MIN.	C O M I D A						
15:30-17:30	60 MIN.	EDUCACION TECNOLÓGICA						
17:30-19:00	90 MIN.	ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES						

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD
FEDERATIVA:

DIA 5° VIERNES		FECHA:					MODULO 5	
OBJETIVO: A) EL CAPACITANDO AL CONOCER ALGUNOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA, DETERMINARÁ EL MÁS ADECUADO A UTILIZAR PARA LA ENSEÑANZA DE CADA ASIGNATURA B) EL PARTICIPANTE CONOCERÁ ALGUNAS TÉCNICAS PARA PLANEAR SUS CLASES Y ORIENTAR MEJOR SU ACCION EDUCATIVA, C) EL CAPACITANDO ORIENTARÁ SUS ACCIONES EDUCATIVAS MEDIANTE EL CONOCIMIENTO DE ALGUNOS ELEMENTOS SOBRE EL DESARROLLO DEL NIÑO Y SU PROCESO EDUCATIVO, ESTO LE PERMITIRÁ OFRECER UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD.								
IIORA	TIEAMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES	
9:00- 12:00	180 MIN.	TÉCNICAS PARA LA ENSEÑANZA DE LA EDUCACION FÍSICA						
12:00- 12:15	15 MIN.	R E C E S O						
12:00- 14:00	120 MIN.	PLAN DE CLASE/ ORGANIZACION DEL TRABAJO. A) ETAPA DE UNA CLASE B) ELEMENTOS DE UNA CLASE						
14:00- 15:30	90 MIN.	C O M I D A						
15:30- 17:30	120 MIN.	PLAN DE CLASE/ ORGANIZACION DEL TRABAJO C) PLAN SEMANAL DE CLASE D) ELABORACIÓN DE UNA PLAN						
17:30- 19:00	90 MIN.	ORIENTACION EDUCATIVA PSICOLOGÍA INFANTIL						

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD
FEDERATIVA:

DÍA 6º SABADO		FECHA:					MODULO 6	
OBJETIVO: EL PROMOTOR ADQUIRIRA A ALGUNAS ESTRATEGIAS PARA REFORZAR EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE, LA DINAMICA DE SU GRUPO Y SU LABOR EDUCATIVA.								
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES	
9:00- 11:00	60 MIN.	MOTIVACIÓN Y COMUNICACIÓN						
11:00- 11:15	15 MIN.	R E C E S O						
11:15- 12:00	45 MIN.	ORIENTACIÓN DOCENTE						
12:00- 14:00	120 MIN.	DINAMICAS DE GRUPO						
14:00- 15:30	15 MIN.	C O M I D A						
15:30- 19:00	120 MIN.	DINAMICAS DE GRUPO						

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD

FEDERATIVA: _____

DIA 7° LUNES		FECHA:					MODULO 7	
OBJETIVO: EL CAPACITANDO CONOCERÁ ALGUNOS MÉTODOS PARA LA ELABORACION DE MATERIAL DIDÁCTICO Y DE ESTA MANERA REFORZAR SU PRÁCTICA EDUCATIVA								
TIPO	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES	
	9:00- 11:30	150 MIN.	ELABORACION Y MANEJO DE MATERIAL DIDÁCTICO					
11:30- 11:45		15 MIN.	R E C E S O					
	11:45- 14:00	135 MIN.	ELABORACION Y MANEJO DE MATERIAL DIDÁCTICO					
14:00- 15:30		90 MIN.	C O M I D A					
	15:30- 19:00	210 MIN.	ELABORACION Y MANEJO DE MATERIAL DIDÁCTICO					

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD
FEDERATIVA:

DIA 8º MARTES		FECHA:					MODULO 8	
OBJETIVO: EL PROMOTOR ESCOLAR CONOCERÁ LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y APLICARÁ LOS MÁS ADECUADOS A SU SITUACIÓN EDUCATIVA, PARA OBTENER UNA EVALUACIÓN MÁS CONFIABLE.								
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES	
9:00-11:00	180 MIN.	EVALUACION: A) MOMENTOS DE LA EVALUACION COMO PARTE DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.						
11:00-11:15	15 MIN.	R E C E S O						
11:15 - 14:00	135 MIN.	B) MANEJO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN						
14:00-15:30	90 MIN.	C O M I D A						
15:30 - 19:00	210 MIN.	B) MANEJO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN						

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD
FEDERATIVA:

DIA 9º MIERCOLES		FECHA:					MODULO 9	
OBJETIVO: A) EL PROMOTOR CONOCERÁ LAS FUNCIONES DEL PERSONAL QUE OPERA EL PROYECTO, ADEMÁS IDENTIFICARÁ ALGUNOS ASPECTOS TÉCNICO- ADMINISTRATIVOS, PARA LA ORGANIZACIÓN DE SU TRABAJO								
B) EL PROMOTOR APLICARÁ LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS MEDIANTE LA EXPOSICIÓN DE UNA CLASE MODELO								
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES	
9:00- 11:00	120 MIN.	FUNCIONES DE PROMOTORES, ASESORES Y COORDINADOR ESTATAL						
11:00- 11:15	15 MIN.	R E C E S O						
11:15- 14:00	150 MIN.	PROCESO DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN						
14:00- 15:30	90 MIN.	C O M I D A						
15:30- 17:30	120 MIN.	METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION						
17:30- 19:00	210 MIN.	EXPOSICIÓN DE UNA CLASE MODELO						

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

**ENTIDAD
FEDERATIVA:** _____

DIA 10° JUEVES		FECHA:					MODULO 10
OBJETIVO: EL PROMOTOR APLICARÁ LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS MEDIANTE LA EXPOSICIÓN DE UNA CLASE MODELO							
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES
8:00- 11:00	180 MIN.	EXPOSICIÓN DE UNA CLASE MODELO					
11:00- 11:15	15 MIN.	R E C E S O					
11:15- 14:00	135 MIN.	EXPOSICIÓN DE UNA CLASE MODELO					
14:00- 15:30	90 MIN.	C O M I D A					
15:30- 19:00	210 MIN.	EXPOSICIÓN DE UNA CLASE MODELO					

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

DIRECCION DE PLANEACION Y EVALUACION

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SECTORIALES ESPECIALES

CURSO: CAPACITACION PARA PROMOTORES DEL PROYECTO PRIMARIA PARA NIÑOS MIGRANTES

ENTIDAD
FEDERATIVA:

DIA 11° VIERNES		FECHA:					MODULO 11
OBJETIVO: EL PROMOTOR APLICARÁ LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS MEDIANTE LA EXPOSICIÓN DE UNA CLASE MODELO							
HORA	TIEMPO	CONTENIDO	PERFIL DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION	OBSERVACIONES
9:00- 10:00	60 MIN.	UBICACIÓN DE LOS PROMOTORES A SU CAMPO DE TRABAJO					
10:00- 11:00	60 MIN.	ENTREGA DE MATERIALES.					
11:00- 13:00	60 MIN.	EXPOSICIÓN DEL MATERIAL ELABORADO					
13:00- 13:30	30 MIN.	CLAUSURA					

BIBLIOGRAFIA SUGERIDA