



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

EXPERIENCIA DE APLICACION DE UN MODELO
EDUCATIVO BASADO EN NORMAS DE COMPETENCIA
EN LA CARRERA DE TECNICO EN ADMINISTRACION
DE EMPRESAS TURISTICAS

REPORTE LABORAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A

ROSA MARIA RANGEL ENRIQUEZ

Director de tesis: Mtro. José de Jesús Carlos Guzmán
Sinodal Revisor: Mtra. Angeles Mata Mendoza



MEXICO, D. F.

2002

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Con todo mi cariño, agradezco infinitamente a mi madre,
a mi esposo y a mis hermanos.

De manera muy especial, a mis preciados tesoros; Federico
y Carlos por todas las cosas bellas que me han dado.

Todo mi aprecio para mi Director y maestros asesores, por
sus valiosos comentarios.

Al profesor Almazán y a la maestra Maru por su
constante apoyo y motivación.

Mi agradecimiento al profesor Luis Brechú por la
información proporcionada.

RESUMEN

Uno de los puestos que el psicólogo desempeña en el Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos "Ricardo Flores Magón" es el de Jefe de Pedagogía y Actualización Profesional, quien dentro de sus tareas principales debe organizar y promover los eventos de capacitación y actualización del personal docente, buscando impactar en una mejora continua, los planes y programas de estudio y de esta manera responder en forma pertinente a las necesidades del sector productivo y a las de la propia institución. Buscando también con ello, contribuir a la superación permanente del alumno, elevando sus niveles de eficiencia y competitividad tanto académica como laboral.

En este reporte laboral se presenta la propuesta de diseño curricular que se elaboró para la carrera técnica de Administración de Empresas Turísticas, que se imparte en el CECYT No. 13 perteneciente al Instituto Politécnico Nacional, misma que fue desarrollada siguiendo el modelo de educación basado en normas de competencia laboral.

Para concluir el diseño curricular y la puesta en marcha del mismo, en la carrera citada, se tuvo que pasar por diferentes momentos o etapas; la primera de las cuales consistió en elaborar un documento que incluía tanto una justificación desde el punto de vista jurídico, filosófico y pedagógico, así como los componentes, tipos de competencia, servicios que se ofrecen y características generales del modelo propuesto.

Para obtener la información que se incluiría en el documento antes descrito, se formaron tres grupos de trabajo con personal del Departamento de Pedagogía y con profesores especialistas en el área de turismo algunos de los cuales habían sido seleccionados para asistir a cursos, seminarios y diplomados que los capacitarían en el manejo de la metodología de competencias y en la forma como ésta se ha aplicado en diversos países e instituciones educativas.

En la segunda etapa, se elaboró el programa de estudio de la asignatura de Restaurante y Bar, la cual forma parte del módulo de Alimentos y Bebidas, así como los materiales a utilizar durante el curso (listas de cotejo, materiales instruccionales, guías de observación y evaluación). Se considera necesario señalar que previo a la elaboración del programa de estudio, se tuvieron que revisar y seleccionar las normas de competencia laboral que el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) tenía consideradas para el área de turismo, a partir de lo cual la norma seleccionada se desglosó tomando en cuenta los criterios de desempeño, el campo de aplicación y las evidencias (de conocimiento y por desempeño) que el programa incluiría.

Resulta importante comentar; el hecho de que la capacitación de los docentes, fue uno de los aspectos más difíciles de concretar debido a que las condiciones laborales y personales de los involucrados fueron cambiando, quedando bajo la responsabilidad de dos personas, la conclusión del proyecto, por lo que la aplicación del diseño curricular propuesto, misma que se detalla en la tercera etapa, solo se pudo llevar a la práctica en una asignatura, la de Restaurante y bar que forma parte del módulo de Alimentos y bebidas, para lo cual se seleccionaron dos grupos que cursaban el sexto semestre de la carrera, designando a uno como piloto y al otro como control.

Para dar inicio al curso se solicitó a los estudiantes que contestaran un cuestionario de evaluación diagnóstica, cuyos resultados mostraron que el grupo control tenía más información que el grupo piloto, en relación a los contenidos que se consideraron, por parte de los especialistas, como básicos (ver pp. 85).

De antemano se sabía que el grupo piloto tenía un nivel de aprovechamiento menor al del grupo control, es por ello que se elige para impartirles el curso utilizando el modelo de competencias y de esta manera ayudarles a mejorar su situación académica y aunque al final se puede apreciar

que nunca logran estar a la par con el grupo control, si se observa una mejora sostenida entre los estudiantes de este grupo.

Sin embargo, se sugiere que para próximos estudios de esta naturaleza, se diseñe un instrumento de evaluación diagnóstica con mayor validez y éste sea aplicado tanto al inicio como al término del curso, así mismo se considera que la evaluación realizada a lo largo del curso, debe ser practicada de manera individual en los dos grupos, y por lo menos se debe trabajar con un módulo completo, para que de esta manera se pueda determinar con exactitud el impacto que tiene en los alumnos el que aprendan con un modelo educativo basado en normas de competencia laboral.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
I. CONTEXTO LABORAL	
- Breve reseña histórica del IPN.....	16
- La Educación media superior en el IPN.....	19
- Antecedentes del CECYT No. 13.....	20
- Papel del psicólogo en el IPN.....	22
- Limitaciones y aciertos.....	25
II. MARCO TEÓRICO	
- Educación.....	29
- Educación basada en normas de competencia y su aplicación en diversos países.....	31
- Aplicación de la EBNCL en México.....	36
- Competencia laboral y su clasificación.....	38
- Componentes normativos del elemento de competencia.....	39
- Diferencias de la EBNCL con la educación tradicional.....	40
- Aplicación de la EBNCL en el IPN.....	44
- Teorías que sustentan la educación basada en competencias.....	49
- Aprendizaje Significativo.....	57
- Aprendizaje Procedimental.....	62
- Organización Curricular.....	70

III. PROCEDIMIENTO O METODO

3.1 Estrategias para la implantación de un nuevo modelo en el IPN.....	76
3.1.1 Primera etapa.....	77
3.1.2 Segunda etapa.....	86
3.1.3 Tercera etapa.....	90
3.2 Análisis y evaluación.....	94
3.3 Aciertos y limitaciones.....	104
3.4 Sugerencias y recomendaciones.....	108

ANEXOS

Anexo 1.-Documento con el Diseño Curricular.....	110
Anexo 2.-Análisis funcional de la Unidad de Competencia.....	124
Anexo 3.-Tabla de especificaciones de evaluación.....	128
Anexo 4.-Lista de cotejo.....	131
Anexo 5.-Guía de observación para preparación de bebidas.....	135
Anexo 6.-Guía de observación para el comedor.....	137
Anexo 7.-Programa de estudio de Restaurante y Bar.....	140
Anexo 8.-Cuestionario de evaluación diagnóstica.....	156

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION

A partir de los años sesenta y de manera más consistente a finales de los setenta y principios de los ochenta, la educación y la capacitación basadas en normas de competencia laboral (EBNCL), surgió como una política educativa clave, en Francia, Inglaterra, Estados Unidos y Canadá, extendiéndose a otros países más; hecho que implica la aparición de una nueva era en el proceso educativo, que incluye la educación técnica y la académica, es decir, el sistema de competencias ofrece una formación individualizada mediante módulos que permitan a la persona, además de adaptar sus atributos y capacidades a las necesidades de formación, avanzar progresivamente en la acumulación de conocimientos y en la adquisición de niveles de competencia cada vez más amplios. Las evaluaciones, por su parte, resultan más estimulantes porque el estándar a alcanzar es suficientemente claro y preciso. Así, la persona cuenta con los elementos necesarios para orientar su aprendizaje (OIT, 1997).

Este sistema permite al educando resolver problemas o alcanzar resultados con criterios de calidad, al mismo tiempo exige que la enseñanza sea de tipo integral: que combine conocimientos generales y específicos con experiencias de trabajo, es en esencia la conjunción de la práctica con la teoría, misma que permitirá al estudiante, incorporarse de manera inmediata al sector productivo y continuar con su capacitación o especialización.

En el actual contexto internacional, México se ha permeado de un espíritu transformador y modernizador que abarca entre otras cosas la incorporación de los avances científicos y tecnológicos a los procesos de producción, a partir de los cuales surge la necesidad de conocer otras formas de educación como la basada en competencias; que permite capacitar y formar a los recursos humanos con nuevas metodologías de enseñanza - aprendizaje y de esta manera integrarlos al

proceso de globalización, proporcionando una formación científica, humanista y tecnológica.

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 (PND, 1995) propone que es necesario incrementar cuantitativa y cualitativamente la capacitación para el trabajo, estableciendo como principal estrategia la vinculación sistemática de la planta productiva y la comunidad educativa, para lo cual las autoridades educativas y laborales promovieron, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral, las cuales están integradas en un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL); cuya estructura quedó conformada por programas flexibles y modulares que permiten la adaptación a nuevas tecnologías, la constante actualización, la elección de opciones educativas idóneas, así como una mayor movilidad en el campo ocupacional. Las normas que en este sistema se definen, sirven como punto de partida para estructurar los planes y programas de formación técnica, sirviendo de referencia para la educación media superior en sus modalidades terminal y bivalente.

Otra estrategia del PND consiste en establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente, por lo cual se dispone la creación de un Sistema de Certificación de Competencia Laboral, que permitirá dar a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral, un reconocimiento semejante al escolar, no importando la manera en que éstos se hayan obtenido.

Es por esto que en México desde 1994, se iniciaron los trabajos de definición y diseño del Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación (PMETYC), coordinado por las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, las que con el apoyo financiero del Banco Mundial y la participación de los sectores empresarial, laboral y educativo, pretenden transformar los procesos de formación y capacitación de nuestro país, impulsando una nueva relación empresa-trabajador-escuela.

El propósito general del proyecto consiste en sentar las bases que permitan reestructurar las distintas maneras como se capacita a la fuerza laboral, elevando la calidad y eficacia de la formación y ganando en flexibilidad y pertinencia respecto a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva nacional (CONOCER, 1998).

Como ya fue expresado con anterioridad el Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación, es ejecutado de manera coordinada por las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social y a través de éste se busca que las instituciones que imparten educación tecnológica y capacitación para el trabajo, adecuen sus planes y programas para que su oferta sea modular, flexible y pertinente a los requerimientos de los individuos y las empresas.

Es por ello que el Proyecto se pone en marcha con la participación de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), los cuales son instituciones educativas que colaboran como ejecutoras, y otras como la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGTA), la Coordinación General de Universidades Tecnológicas (CGUT), el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores, el Instituto Nacional de Educación para los Adultos (INEA), y el Instituto Politécnico Nacional (IPN), se han incorporado aportando experiencias y apoyando la instrumentación y difusión del mismo.

El proyecto se desarrolla a través de 5 componentes (CONOCER, 1998).

Componente « A » Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL).- tiene como propósito que el sector productivo, conjuntamente con los trabajadores, definan y propongan al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), Normas Técnicas de

Competencia Laboral de carácter nacional, mismas que establecen los criterios para realizar una actividad por rama de actividad productiva, sector, industria o área de competencia laboral.

Componente « B » Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral (SCCL).- busca establecer mecanismos de evaluación y de certificación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los individuos, independientemente de la forma y lugar en que los hayan adquirido y con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL), realizados por organismos reconocidos por el mercado y que no mantengan relación laboral ni de capacitación con los candidatos al certificado. La certificación será voluntaria y los instrumentos que para tal fin se diseñen, estarán basados en Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Componente « C » Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación. Pretende desarrollar un sistema que dé énfasis a los resultados del aprendizaje, que se base en NTCL y que sea flexible para facilitar a los individuos el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de toda su vida productiva, y para ofrecer a las empresas servicios educativos de calidad tanto a nivel técnico como técnico profesional, que les permitan atender sus requerimientos de productividad y competitividad.

Componente « D » Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral. Tiene como propósito desarrollar el mercado de la capacitación y la certificación de competencia laboral, mediante el otorgamiento equitativo de apoyos económicos, tanto a la población desempleada y trabajadores en activo, como a empresas que participen y promuevan la capacitación y certificación de sus trabajadores.

Componente « E » Información, Evaluación y Estudios. Tiene como objetivo establecer un sistema de información en el mercado de trabajo y en los sistemas de formación y capacitación, que permita dar seguimiento y evaluar los impactos del Proyecto, así como coordinar la realización de estudios e investigaciones que retroalimenten a sus otros componentes.

Corresponde al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) el desarrollo de los dos primeros componentes; a las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social los siguientes dos y el último corresponde a los tres en su conjunto.

Por último, se puede decir que el objetivo fundamental del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, es impulsar un proceso de cambio capaz de lograr que la formación de los recursos humanos sea el eje central del aumento de la productividad y competitividad de las empresas mexicanas y del progreso personal y profesional de los trabajadores, basando dicho cambio en el enfoque de competencia laboral.

El 2 de agosto de 1995 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo intersecretarial que suscribieron la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el cual se establecen los lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral, que comprendan conocimientos y habilidades o destrezas susceptibles de certificación.

Es también el 2 de agosto de 1995 cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público constituyó el fideicomiso que dio origen tanto al Sistema Normalizado de Competencia Laboral como al Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) y al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) al que le corresponde el desarrollo de los

Sistemas de Normalización y de Certificación como ejes de la reforma tanto en la educación tecnológica como en la capacitación (CONOCER,1996).

El CONOCER tiene como propósito fundamental planear, implantar, operar, fomentar, evaluar y actualizar los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral. Estos sistemas se ponen en marcha mediante una estrategia de cuatro ejes principales: 1) sensibilización, promoción, organización y constitución de Comités de Normalización de Competencia Laboral; 2) realización de casos piloto en la oferta educativa; 3) desarrollo de casos piloto para estimular la demanda; y 4) promoción, constitución y operación de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación.

El CONOCER esta integrado por seis representantes del sector empresarial, seis del sector social (cinco del obrero y uno del agropecuario) y seis del sector público; no tiene fines de lucro y es de carácter nacional, una de sus tareas más importantes, consiste en impulsar el desarrollo continuo de los trabajadores mediante la evaluación y certificación de sus conocimientos, habilidades y destrezas, tomando como base los estándares de calidad que deben cubrir en su desempeño. Asimismo se encarga de orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral, estableciendo como objetivos centrales, los siguientes:

- Promover la generación de normas técnicas de competencia laboral, a través de la organización y apoyo a Comités de Normalización.
- Establecer los lineamientos y mecanismos aplicables a la constitución y operación de comités de normalización, organismos certificadores y centros de evaluación, que aseguren la calidad, equidad y transparencia de los SNCL.
- Proporcionar a las instituciones educativas y de capacitación, información relativa a las Normas Técnicas de Competencia Laboral, con el fin de que éstas sean utilizadas para diseñar contenidos de formación que respondan a las necesidades de la población y del sector productivo (CONOCER, 1995).

Es importante resaltar que la educación basada en competencias es una modalidad educativa en la cual a partir de normas de competencia laboral o profesional, se forma al educando mediante una metodología de enseñanza que enfatiza el saber hacer, utilizando para ello, una organización e infraestructura similares a las del ámbito donde dichas competencias se efectuarán (Carlos, 1998).

Para el SNCL la competencia laboral es la capacidad productiva de una persona, la cual se refleja a través de los conocimientos, habilidades y destrezas que ésta va desarrollando y que además puede ser medida en términos de su desempeño, dentro del campo de trabajo . Por otro lado la UNESCO la define como la aptitud que cada sujeto muestra al desempeñar la misma función productiva en diferentes contextos, cumpliendo con los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo (CONOCER, 1998).

En términos generales podemos decir que las competencias son sencillamente ejecuciones exitosas conforme a criterios y condiciones preestablecidas y aceptadas. Se dice que alguien es "competente" cuando lo que hace esta bien hecho, o que un "estudiante es competente" cuando logra los aprendizajes propuestos conforme a sus intenciones manifiestas y es capaz de demostrar y transferir lo aprendido a su propio contexto social.

Tal como se expresa en (Carlos, 1998. pp. 5) "cuando hablamos de competencia no nos referimos exclusivamente a lo que la persona sabe sino a lo que es capaz de hacer; en este sentido no es un saber enciclopédico sino uno que implica el uso de conocimientos, habilidades y actitudes de manera integral y pertinente, en el desempeño de un puesto. La competencia tiene dos características esenciales: está centrada en desempeños y resalta las situaciones o contextos donde dicho desempeño es relevante o útil" .

Otro aspecto importante de la competencia es que ésta constituye una unidad en sí misma, por lo que sólo tiene sentido como totalidad y aunque pueda desagregarse en componentes, éstos por separado ya no constituyen la competencia. Las competencias se adquieren en la medida que los individuos van avanzando desde un nivel de novatos o inexpertos a otro donde paulatinamente y luego de un proceso de formación la desarrollan para desempeñarse eficientemente, en un puesto de trabajo (Carlos, 1998).

En relación a las NTCL, tenemos que Ibarra, (citado en Carlos 1998. pp. 7) la define como "el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados al desempeño de una función productiva, a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo".

El SNCL la define como la "expresión de las especificaciones que sirven de patrón de referencia para el desempeño de una función productiva de nivel técnico, considerando las posibles situaciones de contingencia en el puesto de trabajo" . Para la UNESCO son "estrategias educativas que evidencian el aprendizaje de los conocimientos, capacidades, actitudes y comportamientos requeridos para desempeñar un papel específico, ejercer una profesión o estudiar una carrera determinada" (CONOCER, 1998. pp. 52).

Las normas describen las habilidades y aptitudes necesarias en el puesto de trabajo y al elaborarlás se busca que sean comunes a cada profesión, sector laboral o rama productiva y se caracterizan por:

- Explicitar en base a resultados lo que debe suceder en el puesto de trabajo.
- Describir lo que la persona es capaz de hacer, los criterios para juzgar si lo que hizo estuvo bien hecho y las condiciones donde se demuestra la aptitud.

- Las normas reflejan las destrezas requeridas para realizar eficientemente la función laboral, desempeñando con calidad, eficiencia y seguridad, el trabajo encomendado.
- Muestran la capacidad para responder a los cambios tecnológicos y métodos de trabajo posibilitando al individuo para que puede transferir la competencia de una situación de trabajo a otra, siempre y cuando se relacione con su área técnica.
- Un aspecto importante a considerar, es que las normas son independientes de cualquier programa formativo.

Tomando en cuenta estas innovaciones en el proceso educativo, el IPN (Institución a la que pertenece el plantel, al que se hará referencia en este reporte laboral) inició en 1988 un proceso de reforma educativa en su nivel medio superior, mediante la organización de Foros Académicos, cuyas propuestas dieron origen en 1994, a un nuevo modelo educativo que se denominó "Pertinencia y Competitividad", fundamentado en el enfoque psicológico del "constructivismo" que se conforma de diversas corrientes psicológicas asociadas con la psicología cognitiva, las cuales establecen que el conocimiento es adquirido por un sujeto a través de su propia construcción en donde interactúan los conocimientos que ya posee y la actividad interna y externa que de ellos realice (Florez, 2000).

Este modelo se puso en marcha dentro del Instituto Politécnico Nacional a partir de 1994 y se encuentra estructurado por siete líneas de orientación curricular que son: **Habilidades del Pensamiento, Habilidades de Comunicación, Derechos Humanos, Ecología, Ciencia y Tecnología, Computación y Calidad**, así como por cinco áreas denominadas competencias académicas, que son: **Matemáticas, Ciencias Naturales, Ciencias Histórico Sociales, Lenguajes y Comunicación**, incluyendo también las de formación tecnológica para profesionales técnicos en las áreas de la producción de bienes y servicios que conforman las 32 carreras vigentes en su oferta educativa.

Con su participación en el PMETYC el Nivel Medio Superior (NMS) del IPN continuó su reforma educativa introduciendo en 1996 la modalidad de Educación Basada en Normas de Competencia Laboral (EBNCL) para los componentes curriculares, didácticos y evaluativos, relativos a la formación tecnológica de algunas carreras. Tal es el caso del Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos No. 13 "Ricardo Flores Magón" en donde se llevó a cabo la aplicación de la EBNCL para el diseño curricular de la carrera de Técnico en Administración de Empresas Turísticas.

Tomando en cuenta que dentro de la Institución surgieron algunos problemas políticos y administrativos, los cuales no permitieron que se pusiera en marcha el plan de estudios en su totalidad, la sustentante y un profesor especialista en el área de turismo eligieron la asignatura de *Restaurante y Bar*, la cual forma parte del módulo denominado "*Alimentos y Bebidas*" para impartirlo, a un grupo de alumnos, bajo la modalidad de normas de competencia laboral por lo que en este Reporte Laboral también se dará a conocer el procedimiento que se siguió para actualizar el programa de dicha asignatura.

Algunas diferencias significativas que se pueden observar en relación al programa vigente son: la definición de la norma de competencia que se encuentra presente a lo largo de todo el curso y el elemento de competencia o desempeño individual que el alumno debe alcanzar al término de cada unidad. Tanto en la norma como en el elemento se puede apreciar que su redacción responde a la estructura gramatical establecida por el CONOCER la cual consta de VERBO-OBJETO-CONDICIÓN.

Además, se dará a conocer la metodología que se aplicó durante el proceso enseñanza-aprendizaje, resaltando el rol que juegan tanto el docente como el alumno en este momento. También se darán a conocer las características que presentan los materiales de apoyo, mismos que sirvieron para que los estudiantes conocieran las competencias que debían desarrollar a lo largo del

curso, buscando con ello repercutir en un mejor desempeño académico de los alumnos, el cual se logrará con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que serán expresadas en su saber, su saber hacer y su saber ser.

Para comprobar que el seguir esta metodología podría repercutir en el aprovechamiento de los alumnos propiciando aprendizajes significativos, se procedió a aplicarla en uno de los dos grupos de sexto semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas que se impartió en el CECYT No.13 del Nivel Medio Superior durante el ciclo escolar 1999-2000. El grupo elegido como piloto fue el 615 y el 614 se utilizó como grupo control. Se consideró grupo control debido a que con ellos se siguió utilizando la metodología del modelo vigente.

Para que los alumnos del grupo piloto o experimental pudieran obtener su acreditación, tuvieron que acudir regularmente al curso, participar en todas las prácticas diseñadas por el profesor, cumplir con las evidencias de desempeño y por producto requeridas, resolver los cuestionarios que mostraban la adquisición de conocimientos y acudir a las visitas guiadas. Todo esto fue evaluado de manera individual, a diferencia del grupo control, que siguiendo la metodología del programa vigente se le evaluó con la presentación de trabajos en equipo y la solución de exámenes teóricos departamentales, los cuales también fueron resueltos por los alumnos del grupo piloto, para fines de comparación.

El sustento teórico que apoyará la presentación de este trabajo, incluye aspectos de educación durante toda la vida, así como una visión general del constructivismo, el conductismo, el funcionalismo y el holismo, que son el sustento pedagógico de la EBNCL y la explicación que se da del aprendizaje significativo de acuerdo con Coll (1990) y Ausubel (1999) y del aprendizaje procedimental o por procedimientos, desarrollado por Valls (1993). También se incluirán algunos aspectos relacionados con la organización curricular expuestos por Posner (1998), así mismo se hablará de la educación basada en normas de

competencia y su aplicación en diversos países, así como sus diferencias con la educación técnica tradicional, expuesta en Argüelles (1996).

Por último se hace necesario expresar que con este trabajo, se busca describir la utilidad y beneficios que puede representar para estudiantes que cursen carreras técnicas, el que los programas de estudio, estén basados en normas de competencia laboral, ya que esto propiciará la adquisición y construcción de conocimientos en función de la experiencia, estableciendo vínculos sustantivos y no arbitrarios con lo que se debe aprender y de esta manera el producto resultante será un nuevo repertorio de competencias que contribuirán para que el alumno pueda comprender y resolver situaciones futuras, facilitando su inserción en el campo laboral, como profesional técnico.

Respecto a la introducción de un modelo educativo basado en normas de competencia laboral, el CONALEP, llevo a cabo una consulta nacional que le proporcionó elementos para evaluar las condiciones del empleo técnico en el país y a partir de ello, se planteó la oferta educativa y de capacitación que éste debería ofrecer. Por lo que tomando en cuenta los resultados obtenidos, el Colegio hizo una reducción de 146 carreras que ofrecía en 1994 a sólo 29 carreras para 1997, 20 de las cuales correspondían al área industrial y 9 a la de servicios.

El CONALEP diseñó sus cursos de capacitación en forma modular de tal manera que éstos pudieran ser lo suficientemente flexibles, para dar respuesta a los planteamientos de la educación basada en normas de competencia, sin perder de vista lo que serían las competencias básicas, mismas que quedarían definidas a través de cinco materias las cuales estarán incluidas en las 29 carreras, como por ejemplo, para matemáticas se desarrolló un programa de estudios menos teórico y más aplicable de manera práctica a la vida cotidiana y laboral de los estudiantes, es decir que se incluyan matemáticas para el área de ingeniería o para el área de comercio y administración.

En cuanto a la materia de español, propiciaron en los alumnos el desarrollo de la competencia comunicativa para que ellos sean capaces de expresarse en público, sepan redactar un memorándum y puedan leer todo tipo de información. La informática también fue considerada como competencia básica, así como la materia de Desarrollo Humano y Calidad (CONOCER, 1997).

La DGETI aplicó la Educación Basada en Normas de Competencia en el área de mantenimiento electromecánico dirigido a trabajadores en activo, desempleados y aspirantes en general que desean capacitarse en esta área. Las unidades de competencia detectadas, las agruparon en 6 módulos, mismos que podrían cursarse en 3 años y 4 meses asistiendo 30 horas semanales a la capacitación sin considerar interrupciones. Cada módulo consta de diversas unidades de competencia, que se encuentran organizadas por grados de complejidad, mismas que pueden cursarse por separado para ir obteniendo capacitación específica por niveles de especialización.

Esto permitirá que tanto el docente como el alumno conozcan, qué es lo que se está aprendiendo, cuándo se pasa de una tarea a otra y si el alumno ha logrado el aprendizaje con el nivel de aceptación previamente definido; con todo ello el joven será capaz de identificar su saber y su saber hacer, el cual podrá poner en práctica de manera pertinente y eficaz en el momento que requiera incorporarse al sector productivo (CONOCER, 1997).

Algunas otras ventajas que podrían citarse en relación a que los programas para las carreras técnicas, estén basados en competencias, son las siguientes:

- La flexibilización que presenta la estructura curricular de una disciplina, facilitará a los estudiantes su acceso y continuidad en su formación técnica, eliminando la secuenciación rígida de los planes de estudio tradicionales.

- **El cambio de la función del profesor, principalmente en la planeación de los recursos materiales para el aprendizaje competente, en donde desempeñará un papel más relevante de apoyo y asesoría, dejando así de ser la fuente principal de información. (Ausubel, Novak, Hanesian, 1999).**
- **La contextualización de las experiencias de aprendizaje, a través de interacciones directas del alumno con el sector productivo.**
- **La subordinación de las actividades de enseñanza a los requerimientos de las actividades de aprendizaje.**
- **La evaluación sistemática del aprendizaje, para fines didácticos y de retroalimentación, a través de la producción y valoración de evidencias por desempeño y de conocimiento.**

CAPÍTULO I

CONTEXTO LABORAL

BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.

Dado que el presente reporte laboral tiene como escenario el Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos No. 13 "Ricardo Flores Magón", plantel donde se realizan estudios de bachillerato tecnológico bivalente y que forma parte del IPN, se hace necesario presentar una breve reseña histórica de dicha Institución.

Como una iniciativa del entonces Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Gral. Lázaro Cárdenas del Río, en 1936 surge el Instituto Politécnico Nacional.

Se inicia con el nombre de Escuela Politécnica, en lo que se terminaban de realizar los trámites de tipo reglamentario de organización y de estructura que habrían de definir posteriormente su actual denominación.

La idea del Gral. Cárdenas, junto con la de otros impulsores educativos como Juan de Dios Bátiz, Gonzalo Vázquez Vela, Wilfrido Massieu, Luis Enrique Erro, entre otros, fue la de crear una escuela que ofreciera una preparación técnica, cuyos egresados pudieran incorporarse con prontitud al sector productivo en las áreas que más necesitaba el país en ese momento y cuya actividad permitiría contribuir a un desarrollo económico, social y tecnológico. De esta manera se pretendía proporcionar educación a los sectores de la sociedad, con bajos recursos, para que contaran con una capacitación para el trabajo, que el incipiente desarrollo industrial requería.

Fueron muchos los esfuerzos que se realizaron con el fin de lograr que esta nueva Institución estuviera a la altura de escuelas semejantes a nivel internacional, por lo que una comisión recopiló planes y programas de estudio en diferentes países, realizando además censos en las industrias para conocer las necesidades reales del sector productivo en nuestro país.

Físicamente el IPN se formó a partir de las escuelas técnicas ya existentes, que dependían de la SEP y a su vez del Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial (DETIC), como las escuelas superiores de Medicina Homeopática; la Federal de Industrias Textiles; de Ingeniería Mecánica y Eléctrica; de Construcción; la de Comercio y Ciencias Socioeconómicas; de las instituciones de educación media superior como el Instituto Técnico Industrial, la escuela prevocacional y vocacional de Artes y Oficios; y de las escuelas de enseñanzas especiales como las Academias de Comercio y Costura. A todas éstas se les asignaron funciones específicas y fueron estructuradas de acuerdo a determinadas áreas del conocimiento (Argüelles, 1998).

Así, la Institución Politécnica representa para este momento un grupo de escuelas de enseñanza con fines y principios de utilidad inmediata. El tiempo para estudiar las carreras que ofrecía, no rebasaba los ocho años después de la primaria, además el alumno podía optar por ciclos medios, es decir que al concluir un año en cualquier nivel el alumno se podía inscribir a un curso rápido, obteniendo el título correspondiente para su incorporación al campo de trabajo.

Para 1937, el IPN queda conformado por tres ciclos: el prevocacional (actualmente desaparecido), el vocacional (integrado actualmente con 16 Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos) y el superior, los dos primeros se cursaban en dos años cada uno, la prevocacional hacía las veces de secundaria técnica y quedaba articulada por áreas con la vocacional, ambos niveles conformaban los estudios preparatorios para todas las carreras profesionales (Mendoza, 1998).

Las áreas a las que se abocó fueron tres: Ciencias Físico-Matemáticas, Económico Sociales (actualmente sociales y administrativas) y Biológicas (en la actualidad médico biológicas), distribuidas principalmente en escuelas del Distrito Federal, ya que en ese tiempo contaba con escuelas prevocacionales repartidas en el interior de la República, de ahí su carácter nacional (IPN, 1994).

A lo largo de 64 años, el IPN se ha convertido en la institución rectora de la educación tecnológica del país y es considerada, junto con la UNAM, como uno de los centros de estudios superiores más importantes del país con reconocimiento a nivel internacional.

Su lema "La Técnica al Servicio de la Patria", plasma toda una postura ideológica y de trabajo, crear técnicos, postura mantenida hasta el presente y que vuelve a cobrar fuerza por la necesidad de crear tecnología propia para tratar de eliminar la dependencia extranjera (Mendoza, 1996). Es así como dicha postura permite la formación de técnicos profesionales del nivel medio superior capaces de incorporarse con calidad y competitividad al sector productivo o bien al nivel superior para continuar con una preparación de licenciatura, maestría o doctorado.

MISIÓN

La misión del IPN es: "Ser la institución rectora de la educación tecnológica en el país coadyuvando al fortalecimiento nacional mediante la generación de profesionistas técnicos de elevados valores humanos, altamente competitivos y con una producción de servicios de enseñanza, difusión de la cultura e investigación acorde a las necesidades apremiantes y futuras del país" (IPN, 1995. pp. 4).

VISIÓN

"Situarse como una institución de excelencia, cuyo modelo educativo le permita trascender en la cultura y educación de nuestro país" (IPN, 1995. pp. 4).

Actualmente en el Instituto Politécnico Nacional, existen tres niveles educativos que son: el Medio Superior, el Superior y de Posgrado. Tal como fue mencionado en párrafos anteriores, el plantel educativo en donde se realizó el

estudio, pertenece al nivel medio superior, por tal motivo se presenta a continuación una breve semblanza del mismo.

LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN EL IPN

La educación media superior se ofrece en los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT), con una duración de tres años durante los cuales se cursan las asignaturas básicas y humanísticas, que pertenecen al tronco común del bachillerato, proporcionándole al alumno la preparación suficiente para continuar sus estudios a nivel superior. También cursa asignaturas tecnológicas, que lo capacitan en una carrera técnica, lo cual le permitirá, si así lo requiere, incorporarse al campo productivo (IPN, 1998).

En cada uno de los CECYT se atienden diversas áreas de conocimiento:

El área de Ciencias Físico-Matemáticas, conformada por 10 planteles, con una población aproximada de 31,000 alumnos.

El área de Ciencias Sociales y Administrativas esta conformada por cuatro planteles que son:

- CECyT No. 5 "Benito Juárez" con 3,200 alumnos.
- CECyT No. 12 "José María Morelos y Pavón" con 3,900 alumnos.
- CECyT No. 13 "Ricardo Flores Magón" con 4,100 alumnos.
- CECyT No. 14 "Luis Enrique Erro" con 1,500 alumnos.

El área de Ciencias Médico Biológicas únicamente cuenta con dos planteles y una población de aproximadamente 5,000 alumnos.

ANTECEDENTES DEL CECYT No. 13 "RICARDO FLORES MAGÓN"

El presente Reporte Laboral se desarrolló en el Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos No.13 "Ricardo Flores Magón" perteneciente al IPN, en donde la sustentante desempeña el puesto de Jefa del Departamento de Pedagogía y Actualización Profesional, el cual se encarga entre otras cosas de coordinar y participar en la elaboración y/o reestructuración de planes y programas.

Tiene su origen en 1971, cuando de la vocacional No. 5 *Ciudadela*, ahora CECYT "Benito Juárez", se crean los planteles *Jacarandas* y *Taxqueña*, con el fin de satisfacer la demanda de jóvenes que deseaban estudiar el área de Ciencias Sociales en el IPN, ya que las instalaciones de la vocacional No. 5 eran insuficientes para atender todas las solicitudes de ingreso.

El CECYT 13 cuenta con una misión y una visión que le son propias y que están referidas en el Manual de Bienvenida, que a partir de 1997, año con año se entrega a todos los estudiantes de nuevo ingreso y que al tenor dice:

MISIÓN

"Impartir a los alumnos una educación bivalente en el área de Ciencias Sociales y Administrativas para formarlos como bachilleres y técnicos altamente competitivos que les permita ingresar a las Instituciones de Educación Superior y/o incorporarse al mercado laboral, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social del país.

Para lograrlo se requiere el compromiso de todo el personal y con ello proporcionar un servicio de calidad que genere los conocimientos pertinentes y el desarrollo de aptitudes y habilidades, así como el fomento de valores institucionales, culturales y humanos" (Manual de bienvenida, 1997. pp.3).

VISIÓN

"Ser el mejor Centro de Estudios del Nivel Medio Superior, para que sustentado en la filosofía del IPN, esté reconocido por el alto nivel académico de sus alumnos y un excelente desempeño laboral de sus egresados" (Manual de bienvenida, 1997.pp. 3).

El organigrama del CECyT está integrado por una Dirección, el Consejo Técnico Consultivo Escolar, la Unidad de Asistencia Técnica y tres Subdirecciones encargadas de lo Académico, lo Administrativo y lo Técnico.

El Consejo Técnico Consultivo Escolar está integrado por representantes de toda la comunidad escolar, como son: directivos, profesores, alumnos y sindicato. Su función esta relacionada con el análisis y la asesoría para la toma de decisiones sobre problemas académicos, administrativos y otros que afecten de manera general el buen desarrollo de las actividades que se realizan en el plantel.

La Unidad de Asistencia Técnica, se encarga de supervisar que los programas "operativo anual y el de desarrollo institucional", se lleven a cabo de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Dirección General, supervisando que cada Subdirección con sus respectivas jefaturas, envíe sus informes trimestrales a la Dirección de Evaluación del propio instituto.

De la Subdirección Académica dependen los Departamentos de Materias Básicas, Materias Humanísticas, Materias Tecnológicas y Especialidades y el de Pedagogía y Actualización Profesional.

Las carreras que se imparten en el plantel pertenecen al área de Ciencias Sociales y Administrativas, siendo éstas las siguientes: Técnico en Contaduría, Técnico en Administración, Técnico en Informática y Técnico en Administración

de Empresas Turísticas. Estas carreras se imparten bajo la modalidad de bachillerato tecnológico bivalente siguiendo el modelo educativo denominado "Pertinencia y Competitividad" y a partir del ciclo escolar 1999-2000 "B", se inicia la aplicación del modelo de competencias, para la asignatura de restaurante y bar de la carrera de Administración de Empresas Turísticas.

Las escuelas del nivel superior del IPN que pueden ser elegidas por el egresado del nivel medio superior del área de ciencias sociales, son: Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA), Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (UPIICSA), Escuela Superior de Economía (ESE) y la Escuela Superior de Turismo (EST).

PAPEL DEL PSICÓLOGO EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

Las funciones que realiza el Psicólogo en el Instituto son: como Orientador, Terapeuta, Docente y Jefe de Departamento de Pedagogía y Actualización Profesional. Pueden ser simultáneas, combinadas o una sola, dependiendo de la demanda de la Institución.

Orientador

Las actividades del orientador están enfocadas a dar asesoría a la comunidad estudiantil para lograr su mejor desarrollo como persona, estudiante y miembro de la sociedad.

Además brinda atención individual a padres o tutores, proporcionándoles información o asesoría a quienes lo requieran.

Organiza conferencias que abordan temas de interés general para los alumnos del plantel y otras más, que son dirigidas a los padres de familia.

Durante el primer semestre imparte un curso de inducción en el que se proporciona al alumno información institucional.

A los grupos de todos los semestres se les imparte Orientación, una hora a la semana, donde se les proporcionan técnicas de estudio, relaciones humanas y orientación vocacional.

A partir de las actividades descritas y demandadas por la comunidad, se organizan y realizan los siguientes programas: a) Maestro Tutor, b) Alumno Asesor y c) Escuela para Padres.

Terapeuta

Con frecuencia los alumnos acuden a la sección de orientación juvenil para plantear problemas personales, familiares, académicos, etc., que les afectan, por lo que los psicólogos asignados a ésta, que son un promedio de 7 a 9, los orientan para que encuentren la solución más adecuada a dichos problemas. Atendiendo un promedio de 110 alumnos al mes, cantidad que no es constante.

Docente

El Psicólogo colabora también en el área de materias humanísticas impartiendo asignaturas ligadas con la Psicología, como por ejemplo:

Administración y Calidad, Comunicación y Liderazgo, Desarrollo de Habilidades del Pensamiento, Creatividad e Innovación Tecnológica, Planeación Estratégica Personal, Técnicas de Investigación de Campo y Educación para la Salud.

Jefe de Departamento de Pedagogía y Actualización Profesional

Además de impartir alguna de las materias que arriba se citan, las actividades principales del Psicólogo que ocupa este puesto se relacionan directamente con los docentes del plantel que son alrededor de 300, realizando las siguientes actividades:

- Organizar e impartir cursos de capacitación docente y actualización profesional, durante los períodos intersemestrales.
- Organizar, coordinar y supervisar los Encuentros Interdisciplinarios de Planeación y Evaluación Académica que se llevan a cabo en cada período intersemestral y que sirven para analizar los contenidos, objetivos, instrumentación didáctica y actividades de evaluación utilizadas durante el semestre, para cada una de las asignaturas impartidas, proponiendo a partir de este análisis las estrategias que deberán ser utilizadas en el siguiente ciclo escolar.
- Aplicar autoevaluación docente al 100% de los profesores y realizar evaluación docente, seleccionando como muestra al 20% de los alumnos, utilizando para ello un cuestionario diseñado en el propio departamento, mismo que permite conocer el desempeño del docente en cuatro áreas, que son: relaciones humanas, conocimiento y manejo del programa, utilización de materiales didácticos y procedimiento de evaluación.
- Elaborar manuales para apoyar a los maestros en el diseño de guías, materiales didácticos, manejo de técnicas y dinámicas de grupo, así como para la estructuración de exámenes objetivos.

- Otra de las actividades que se realizan y que se encuentra directamente relacionada con este Reporte Laboral, es la de coordinar y participar en la elaboración y/o reestructuración de planes y programas de estudio.

Para llevar a cabo esta última actividad, se cuenta con la asesoría que la propia Dirección de Educación Media Superior (DEMS) ofrece a través de cursos y reuniones previas, en las que participan los jefes del Departamento de Pedagogía de los 16 planteles del nivel medio superior. A partir de las cuales se definen tanto el procedimiento como los lineamientos que habrán de seguirse con el personal docente que participe en este proceso.

Como en el instituto se cuenta con carreras que únicamente son impartidas en un solo plantel, cuando éstas tienen que ser actualizadas, la reestructuración de sus planes y programas, se lleva a cabo con la participación del personal de la DEMS, el jefe de pedagogía y los docentes especialistas tanto de la carrera como de las asignaturas correspondientes. Tal es el caso de Administración de Empresas Turísticas que solamente se imparte en el CECYT No. 13, plantel en donde se llevó a cabo el presente estudio.

LIMITACIONES Y ACIERTOS

Algunas de las limitaciones que se tienen como psicólogo al desempeñar las funciones de Jefe del Departamento de Pedagogía, son principalmente las de tiempo y saturación de trabajo, dado que a pesar de tener definidas las funciones del Departamento, al responsable se le asignan actividades que van surgiendo de manera prioritaria, tanto en la Subdirección Académica como en la Dirección.

Algunos aspectos importantes y que vale la pena resaltar, fueron el apoyo que dieron los Directivos del plantel para que tanto el jefe de pedagogía así como los profesores participantes en la instrumentación de la carrera de Administración

de Empresas Turísticas, bajo la metodología de competencias, asistieran a Diplomados y cursos de capacitación.

También se considera importante la labor que desempeña el psicólogo en este departamento ya que a través de esta área se ha podido:

- Incrementar la participación de los docentes en estudios de posgrado y cursos de actualización profesional y capacitación docente.
- Mantener al término de cada semestre la participación de los docentes, en reuniones de academia, para realizar la evaluación de la asignatura que se impartió y planear las actividades de la asignatura que se impartirá.
- Incrementar la participación de los docentes en investigación, proporcionándoles la información y asesoría necesaria para que sus trabajos queden aceptados por la Coordinación General de Proyectos de Investigación del IPN.
- Participar y dirigir la elaboración del documento “Modelo de educación basado en competencias para la carrera de técnico en Administración de Empresas Turísticas”, el cual tuvo que presentar la directora del plantel ante la Comisión General de Planes y Programas del IPN.
- Participar en la elaboración del programa de estudios de la asignatura de Restaurante y Bar (utilizando para ello, el análisis funcional) así como en el examen diagnóstico y en los instrumentos de apoyo (guías de observación y listas de cotejo) que serán utilizados con los alumnos del grupo elegido para poner en práctica la metodología de competencias.
- Supervisar y dar seguimiento a la aplicación del programa de estudios e instrumentos diseñados, bajo la modalidad de competencias, en el grupo piloto.

Con todo lo anterior se busca propiciar las propuestas que los profesores puedan sugerir para mejorar los contenidos programáticos, la instrumentación didáctica y las estrategias de evaluación que permitan elevar la calidad y pertinencia del conocimiento adquirido por la comunidad estudiantil.

Así mismo cabe mencionar que los tres últimos puntos, están directamente relacionados con la labor que la sustentante tuvo que realizar para presentar este reporte laboral y en especial el tercer punto, refiere la decisión que fue necesario tomar para saber si lo que teóricamente se había elaborado, tenía alguna posibilidad de aplicación y/o reportaba alguna utilidad a la comunidad estudiantil. Esto se comenta debido a que el trabajo teórico concluido, solo había servido para responder a las necesidades políticas que en ese momento imperaban en la Institución y dado que en próximas fechas habría cambios en la Administración, esto se quedaría en el olvido.

Por todo ello, el psicólogo educativo puede ser considerado como un agente de cambio capaz de proponer soluciones novedosas para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje facilitando por un lado, la tarea del docente y por el otro, la del alumno, ya que pone a disposición de ambos las estrategias que les permitirán hacer una planificación cuidadosa de la enseñanza desarrollando la habilidad para aprender a aprender, dándole de esta manera, un verdadero sentido a la educación (Baizán, 1997).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

EDUCACIÓN

Toda visión educativa se encuentra vinculada con el proceso de realización del ser humano y por tanto con las aspiraciones de la sociedad a la que pertenece. Así recuperando lo mejor de lo que hemos sido, la educación tiene frente a sí el enorme reto de permitir a todos, sin excepción, hacer que fructifiquen todos sus talentos y capacidades de creación, para que de esta manera cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto de vida personal, el cual necesariamente incide en el mundo que le rodea haciéndolo más justo y habitable.

Es evidente que para lograr esto, se requieren sistemas de educación más flexibles que permitan la diversidad de estudios, al mismo tiempo que prevean los adelantos tecnológicos, reduciendo el fracaso escolar, la exclusión social y las desigualdades en el desarrollo; logrando con ello hacer valer el concepto de educación durante toda la vida, mismo que debe reunir características de flexibilidad y accesibilidad en el tiempo y el espacio, alcanzando una educación de calidad, tal como lo establece la educación basada en competencias, que genere entre los educandos el gusto por aprender, la capacidad de aprender a aprender y la estimulación del intelecto.

Para poder hablar de educación durante toda la vida, se considera que deben desarrollarse cuatro pilares muy importantes: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser (Latapí, 1996).

Aprender a conocer.- implica algo más que manejo de conocimientos e información, es desarrollar las capacidades fundamentales de la inteligencia como analizar y sintetizar, razonar con lógica, deducir e inferir, relacionar, ordenar, plantear y resolver problemas, ponderar argumentos, es decir todas aquellas destrezas que enseñan a pensar. Sin dejar de lado la función esencial de la memoria en el desarrollo del pensamiento.

Aprender a hacer.- se refiere a adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente al gran número de situaciones y a trabajar en equipo, aprendiendo a hacer a partir de experiencias tanto sociales como de trabajo.

Aprender a convivir.- es uno de los aspectos más importantes hoy en día, dada la creciente violencia originada en la sobrevaloración de lo propio, los prejuicios y el clima general de hostilidad que prevalece por las desigualdades y la injusticia, a través de este aprendizaje se busca desarrollar lo mejor de cada individuo, asimismo se sugiere fomentar el deporte y los proyectos colectivos que permitan descubrir las cualidades de los demás. De acuerdo con la comisión Internacional sobre la Educación de la UNESCO, existen dos orientaciones que pueden ayudar al aprendizaje de la convivencia: el descubrimiento del otro y el comprometerse en proyectos compartidos y para fortalecerlos se sugiere revisar la organización de las escuelas y las formas como en ellas se ejerce la autoridad.

Aprender a ser.- a través, de este aprendizaje se busca desarrollar lo mejor de cada individuo, permitiéndole actuar con autonomía y responsabilidad. En este sentido la educación tiene como tarea principal; "dotar a las personas de libertad de pensamiento, juicio, sentimiento e imaginación que le conduzcan a desarrollar sus talentos y mantener hasta donde sea posible, el control de sus vidas" (Delors, 1996, pp. 18).

A lo largo del tiempo la educación formal ha pasado por diferentes momentos y críticas, un aspecto que no debe perderse de vista es el que a ésta se le considere como un hecho social que asume las contradicciones y conflictos que se dan en el proceso educativo, sentando las bases para la construcción de una didáctica que devuelva a los profesores y alumnos la conciencia y la responsabilidad de sus propias acciones, así como los límites que la convivencia social impone al hombre.

EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA Y SU APLICACIÓN EN DIVERSOS PAÍSES

La educación basada en normas de competencia laboral ha implicado para distintos países, iniciar procesos de reforma en sus sistemas de educación y capacitación, en las empresas se propone modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores para que respondan de manera pertinente y adecuada a los cambios del campo productivo y para el individuo, busca que éste logre adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de nuevas competencias laborales, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades (OIT, 1997).

Para abordar el Modelo Educativo Basado en Normas de Competencia se darán a conocer algunas experiencias que países como Estados Unidos, Canadá, Inglaterra y Francia han tenido, al respecto.

El Modelo de Estados Unidos de Norteamérica, se ha trabajado hasta el momento (IPN-DEMS, 1996) en una pequeña región del Estado de Ohio, enfocándose a materias básicas como Matemáticas, Física, Química, Biología y el área Tecnológica. Se caracteriza por ser una educación que vincula las necesidades del sector productivo con los contenidos del sistema educativo, de acuerdo al contexto de la región a la que pertenecen, ya que el sector productivo está interesado en que los egresados resuelvan problemas concretos aplicando técnicas específicas, que les permitan tener, tanto un manejo adecuado de las tecnologías avanzadas como habilidades psicomotoras, desarrollando al mismo tiempo la capacidad de razonar.

Dichos contenidos están estructurados en forma modular, integral y bivalente dando como resultado la formación de personal calificado y productivo.

Para consolidar el modelo educativo, el individuo requiere de materiales, (textos, videos, laboratorios, talleres, simuladores, modelos, etc.) y recursos de aprendizaje. Estos apoyos los reciben de la misma empresa a través de la institución educativa. Cabe mencionar que la mayoría de sus egresados se incorporan a las industrias de la región.

La definición de las competencias se realiza tanto con la participación de los cuerpos colegiados de profesores como con los representantes del sector productivo.

Es importante señalar que, además de certificar las competencias, los estudios que realizan los egresados de este sistema, son validados de manera similar a los del resto del país, para permitir el libre acceso a las universidades e instituciones de educación superior.

El Modelo de Canadá (Quebec), ha desarrollado toda su metodología, tomando en cuenta los siguientes saberes: saber, saber ser, saber hacer, saber decir, saber percibir. Para el logro de los mismos, esta educación es funcional, polivalente permanente, continua y transferible.

Los programas de estudio se desglosan en módulos que corresponden a la adquisición de una sola competencia; esta competencia es evaluada de acuerdo a los estándares y condiciones de evaluación establecidas en el campo ocupacional.

Los apoyos didácticos se encuentran previamente desarrollados y conforman una parte importante en la adquisición de habilidades, destrezas y actitudes, dichos apoyos están conformados por el programa de estudios, la guía pedagógica, la guía de evaluación, la guía de organización pedagógica y los materiales didácticos.

Cabe destacar que al mercado de trabajo le interesa el dominio de las competencias y al profesor facilitar el objetivo pedagógico, ambos aspectos circunscritos en el programa de estudio.

Otro elemento de este modelo es la regionalización administrativa, de acuerdo a sus condiciones socioeconómicas. En este modelo la industria tiene una participación relevante en la elaboración de programas, así como en la formación de recursos humanos. También ofrece la facilidad a las personas que están ejerciendo una profesión, de adquirir competencias específicas y de esta manera perfeccionarse sin estar obligada a cursar los requisitos de estudio básicos, siempre y cuando posea una formación general equivalente.

La Educación Basada en Competencias en Inglaterra (Taylor, 1997), capacita al individuo para satisfacer las necesidades del mercado laboral y mejorar con esto su nivel de vida, además hace responsable y copartícipe a la industria con el sector educativo, cada institución educativa organiza los ambientes, elabora o elige los materiales adecuados, selecciona y determina estrategias de enseñanza-aprendizaje a partir de normas que se constituyen de elementos de competencia.

La competencia se define en función de las normas necesarias para el campo ocupacional; es decir, se refiere a lo que un trabajador competente hace en un área determinada de manera sistemática y en condiciones diferentes (Saluja, 1996).

La competencia definida en los (National Vocational Qualification) NVQ, que son las calificaciones vocacionales establecidas a nivel nacional, es lo que se espera que una persona sea capaz de hacer o realizar. Es la descripción de una acción, conducta o resultado observable que un individuo competente debe efectuar (Carlos, 1998).

Las normas están basadas en resultados, lo más importante es lograr las competencias, sin importar la forma como se llegue a ellas; dado que especifican productos y no procesos.

Vinculada con el gobierno, la estructura educativa cuenta con cinco niveles que van desde el vocacional hasta el profesional, cabe aclarar que en donde hay más demanda es en los niveles 2 y 3 debido a la formación de técnicos. La educación se basa en el producto y para certificarlo requiere de dos estándares los NVQ y los GNVQ (General National Vocational Qualification), los cuales están controlados por el Consejo del NVQ, el cual asegura la calidad a través de la certificación, abarcando tanto el aprendizaje básico como el continuo, desarrollando unidades sobre técnicas personales y de solución de problemas, propiciando una base de conocimientos y habilidades dentro de un amplio sector del mercado laboral lo que favorece una mejor productividad.

En Inglaterra tienen establecida la normatividad solo para algunas competencias como son: Industria Ferroviaria, del Transporte y del Calzado. Para este país es importante la educación y formación de individuos aplicando los programas de estudio que se elaboran en coordinación con el sector empresarial, asegurando de esta forma los estándares de calidad para la formación y desarrollo de los individuos al aplicar los criterios de evaluación nacional, otorgando el certificado correspondiente.

El modelo educativo francés (Salgas, 1996), presenta una estructura centralizada, única y nacionalista enfatizando los valores de libertad, igualdad y fraternidad. La libertad se centra en la elección de la profesión y el nivel de conocimientos que cada uno desee o pueda alcanzar, la igualdad en oportunidades educativas y la fraternidad como función social que abarca todas las esferas de la sociedad.

El individuo es el centro del proceso educativo, en donde se propicia la adquisición del conocimiento y el desarrollo de habilidades y aptitudes que le permitan incorporarse al ámbito laboral.

El sector educativo esta financiado parcialmente por la industria y algunas instituciones educativas reciben un mayor apoyo económico, dependiendo de su área de conocimiento y de la calidad de sus egresados.

La estructura educativa comprende seis niveles de acuerdo a las calificaciones profesionales que van desde el obrero no calificado hasta el investigador, dentro de estos seis niveles la capacitación se da de manera básica, obligatoria, formal y continua.

La certificación de la educación es válida a nivel nacional. Existe en cada nivel por lo menos un diploma, el cual es validado por el Estado. Todos los jóvenes que concluyen cualquier nivel de educación formal, cuentan con una capacitación para incorporarse al campo de trabajo.

Los planes y programas de estudio diseñados en el modelo francés, se elaboran haciendo una especificación muy detallada de objetivos los cuales son equiparables a las competencias, mismas que se van adquiriendo en cada nivel y que se clasifican en generales, específicas y escolares. Las generales son aplicadas a varias disciplinas o especialidades; las específicas corresponden a una disciplina o especialidad; y las escolares consisten en saber y saber hacer para desempeñar el papel del alumno. Su definición se realiza a través de un consejo integrado por cuatro sectores: empresarios, asalariados, sector público y representantes de los sectores educativo y social.

La vinculación entre el sector productivo y el sistema educativo es permanente, debido a que ambos están en una constante realimentación para atender las necesidades que van surgiendo.

APLICACIÓN DE LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL EN MÉXICO

Teniendo un panorama general de la forma como se desarrolla la EBNC en otros países, estamos en posibilidad de conocer lo que al respecto se ha hecho en el nuestro. En México la reforma estructural de la formación y capacitación de recursos humanos se inició con la puesta en marcha del Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación cuyo objetivo principal es "sentar las bases para reestructurar las distintas formas como se capacita la fuerza laboral mexicana, y que la capacitación gane en pertinencia respecto a las necesidades de la planta productiva y de los trabajadores" (Ibarra, 1995, pp. 13). Este proyecto incluye los siguientes componentes básicos:

- El Sistema Normalizado de Competencia Laboral, cuyo propósito es que los sectores productivos, con el apoyo del Gobierno Federal, definan y establezcan normas técnicas de competencia laboral por rama de actividad o grupo ocupacional.
- El Sistema de Certificación de Competencia Laboral, cuya función central es establecer mecanismos de evaluación, verificación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma como los hayan adquirido, siempre y cuando cumplan con las normas técnicas de competencia laboral.
- Transformación de la oferta de capacitación para que se organice como un sistema modular basado en normas de competencia, flexible para que permita a los individuos transitar entre los módulos de acuerdo con sus necesidades y a las empresas contratarlos en función de sus requerimientos de productividad o competitividad o, en su caso, diseñar sus propios módulos para atender necesidades específicas. Esta transformación implica adoptar una nueva concepción de la forma en que se ofrece la capacitación desde sus contenidos hasta los métodos de enseñanza, sistemas de evaluación y materiales didácticos.

- Estímulos a la demanda, cuyo propósito central es apoyar la integración y desarrollo del mercado de la capacitación, basada en normas de competencia y en su certificación.
- Información, Evaluación y Estudios tiene como objetivo, establecer un sistema de información en el mercado de trabajo y en los sistemas de formación y capacitación que le permitan dar seguimiento y evaluar el impacto del Proyecto.

Los supuestos de donde parte la educación basada en competencias pueden resumirse de la siguiente manera:

1.- Para lograr la formación básica de las personas, es posible transferir las competencias al mayor número de actividades de estudio, trabajo y vida social en general.

2.- Es posible identificar las competencias de tipo ocupacional así como las requeridas para continuar los estudios superiores.

3.- Es posible medir con cierta exactitud, el rendimiento de los estudiantes, tanto en materias científicas y tecnológicas , como en conductuales, afectivas y actitudinales.

4.-Los criterios y condiciones bajo los cuales se evalúa el dominio de una competencia, deben ser conocidos de antemano.

5.- La enseñanza se centra en el desarrollo individual de cada alumno, permitiendo que el progreso en la adquisición de competencias se logre a su propio ritmo.

6.- La evaluación final requiere demostrar el desempeño de todas las tareas y competencias incluidas en el perfil sobre el cual se construye el currículo.

COMPETENCIA LABORAL Y SU CLASIFICACIÓN

El término competencia se usa para expresar el resultado de un proceso de aprendizaje verificado en un comportamiento determinado del aprendiz; tiene que ver con la actuación del que aprende. Dicha actuación es medida y valorada tomando en cuenta los resultados de un determinado comportamiento. Como se puede apreciar el concepto enfatiza la capacidad de ser competente en aquello que constituye el motivo del aprendizaje (Carlos, 1998).

La competencia laboral o norma técnica de competencia laboral, se concibe como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas aplicados al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo (Ibarra, 1995).

La competencia laboral se clasifica en: a) básica, relacionada con comportamientos elementales que deberán demostrar los trabajadores, incluye conocimientos de índole formativo, como son la capacidad de lectura, expresión y comunicación oral y escrita; b) genérica, describe comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como son la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, y c) específica, que identifica comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada (Ibarra, 1995).

Las normas de competencia son determinadas de manera conjunta por los trabajadores y empleadores en el seno de los Comités de Normalización de Competencia Laboral, poniendo mayor énfasis en las funciones más generales de las distintas ramas, lenguajes tecnológicos y áreas ocupacionales. Las propuestas de Normas son sometidas a un amplio proceso de validación, a fin de que sean presentadas para su aprobación al pleno del CONOCER y para su sanción a las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, lo que permite

asegurar su aceptación y reconocimiento en el mercado laboral del país (CONOCER, 1997).

Una norma técnica de competencia laboral describe lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede evaluarse si lo que hizo está bien hecho, las condiciones en que la persona debe demostrar su aptitud, así como los tipos de evidencias necesarias para tener la seguridad de que lo que está haciendo, lo realiza de manera eficiente con base en un conocimiento construido y no como producto de la casualidad. En su máxima expresión, las normas son referidas como *calificación*, pretendiendo decir de esta manera, que las personas están calificadas más no normalizadas (Consejo Consultivo del CONOCER, 1998)

Las calificaciones están integradas por diferentes componentes que se desglosan a partir del análisis funcional, el cual consiste en la desagregación sucesiva de las funciones productivas (unidades de competencia) hasta llegar a encontrar las funciones simples, realizables por una persona, conocidos como elementos de competencia, que son la especificación última y precisa de la competencia laboral, es decir, los elementos de competencia corresponden a la última función laboral considerada como propósito principal (Consejo Consultivo del CONOCER, 1998).

COMPONENTES NORMATIVOS DEL ELEMENTO DE COMPETENCIA

Los componentes normativos del elemento de competencia son: criterios de desempeño; campo de aplicación; evidencias por desempeño; evidencias de conocimiento (Consejo Consultivo del CONOCER, 1998).

Los criterios de desempeño determinan que el desempeño de una persona (durante la evaluación) sea considerado como competente. Expresan cómo se espera que sea el resultado obtenido o cómo se espera que sea el desempeño.

Tal como se establece en el Consejo Consultivo del CONOCER, el campo de aplicación establece las diferentes circunstancias en las que se pondrá a prueba el dominio de la competencia por la persona y las evidencias por desempeño pueden ser directas o por producto, las primeras tienen que ver con la técnica utilizada en el desarrollo de la actividad, requieren de la observación y el análisis del proceso de trabajo de la persona evaluada; y la segunda se refiere a los resultados o los productos identificables y tangibles que deben usarse como referentes para demostrar que la actividad fue realizada.

Las evidencias de conocimiento se refieren a los requerimientos de conocimiento y comprensión que debe satisfacer la persona que se evalúa para demostrar que tiene las bases para la ejecución eficiente de los desempeños considerados en el elemento. En ellas se incluyen principios y teorías que le dan a una persona el punto de partida para un desempeño sistemáticamente eficaz. Se debe tomar en cuenta que en el trabajo el conocimiento no se da en forma aislada sino integrado al desempeño mismo (Consejo Consultivo del CONOCER, 1998).

DIFERENCIAS DE LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL CON LA EDUCACIÓN TRADICIONAL

Las instituciones de formación y capacitación (CONALEP, DGETI, CECATI e IPN), tendrán un papel muy importante en la realización de pruebas piloto. De ahí que todo intento de verificar la factibilidad, eficacia y pertinencia de capacitar o formar técnicos utilizando la metodología de la educación basada en normas de competencia, contribuirá a que en nuestro país se confirme su utilidad y trascendencia.

Partiendo de las diferencias que caracterizan a la educación técnica tradicional en relación con la educación basada en competencias, se presenta un cuadro comparativo, resaltando los aspectos más importantes de cada una.

**EDUCACIÓN TÉCNICA TRADICIONAL VS. EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE
COMPETENCIA LABORAL**

EDUCACIÓN TÉCNICA TRADICIONAL	EDUCACION BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL (EBNC)
<ul style="list-style-type: none"> • El modelo tradicional de aprendizaje responde a las necesidades de procesos altamente especializados. • Los contenidos de los programas son eminentemente académicos. No hay vinculación con las necesidades del sector productivo. • Los programas y los cursos son inflexibles y poco accesibles a la mayoría de los trabajadores. • Los desertores del sistema educativo tradicional no están preparados para satisfacer las necesidades del sector productivo. • La capacitación para el trabajo está basada en programas académicos y no se complementa adecuadamente con la capacitación ofrecida en el trabajo. • No existe estandarización en los resultados de las instituciones de capacitación. Esto imposibilita la evaluación de los programas de sus graduados. • No reconoce ni otorga validez a formas de aprendizaje diferentes a las utilizadas por el sistemas educativo tradicional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se adapta fácilmente a las diferentes formas de organización de la producción, incluso aquellas utilizadas por el modelo tradicional. • El sector productivo establece los resultados que espera obtener de la capacitación, los cuales integran un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL). • Sus programas y cursos son modulares basados en el SNCL, que permiten a los trabajadores progresar gradualmente y adquirir niveles de competencia cada vez más avanzados. • Ayuda a eliminar los problemas de deserción, ya que el proceso de aprendizaje se concibe como una acumulación de conocimientos útiles para la incorporación de los egresados al sector productivo. • Las normas de competencia laboral permiten la integración de las diversas formas de aprendizaje. • Se utiliza un sistema de certificación voluntario con credibilidad social que se basa en la demostración de los conocimientos y habilidades determinadas por el SNCL. • Otorga un reconocimiento social, equivalente al académico, a los conocimientos y habilidades adquiridos empíricamente en el ejercicio de una ocupación.

<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores no poseen información sobre la calidad de los cursos ni su utilidad dentro del mercado de trabajo. • Los diplomas y certificados obtenidos al término de un programa no contienen información útil para el empleador acerca de las habilidades de los trabajadores. • El sistema no ofrece incentivos que induzcan a la participación más activa de los empleadores en el proceso de capacitación de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con el SNCL y su certificación, el mercado cuenta con un instrumento de información que permite mayor claridad en la toma de decisiones y reduce los costos de transacción actuales. • El SNCL es objetivo, independiente y universalmente aplicable a todos los sectores y regionales del país, y provee un estándar uniforme que permite evaluar fácilmente las habilidades obtenidas por los individuos. • La participación del sector productivo es fundamental en este esquema, ya que es éste quien establece los resultados de la capacitación a través de su contribución en el desarrollo del SNCL y del sistema de certificación.
---	---

Tomado de Argüelles (1996)

Otras diferencias que se considera necesario resaltar en relación a los procesos de la educación tradicional y la educación basada en competencias, se muestran en el siguiente cuadro (IPN, 1996).

Procesos	Educación Tradicional	Educación Basada en Competencias
Administración de alumnos	Una vez al año	En cualquier momento durante el año
Reinscripciones	Una o dos veces al año Fechas fijas de inicio para todos los estudiantes	Cada vez que el alumno inicia un nuevo módulo
Horarios	Horarios rígidos mantenidos durante el semestre y establecidos por la escuela	Horarios flexibles basados en la disponibilidad de los profesores, de las instalaciones y del equipo
Contenido del Programa	Enfocado principalmente a la adquisición de conocimientos científicos y tecnológicos	Dirigidos al dominio de competencias formativas y requeridas por el mercado de trabajo.

<p>Metodología de Enseñanza</p>	<p>Centrada en el profesor En su mayoría, expositiva a grandes grupos de estudiantes. Los estudiantes toman nota de lo escrito en el pizarrón, por el profesor. La calidad del aprendizaje depende mayormente de la calidad y disposición del profesor- En grandes grupos, solamente algunos estudiantes demuestran sus habilidades prácticas.</p>	<p>Enfocada al estudiante El profesor sirve como un medio para clarificar dudas, demostración de habilidades, se proporcionan materiales de aprendizaje. Materiales instruccionales de alta calidad proveen las bases para el aprendizaje de los alumnos. Los estudiantes reciben asistencia del profesor, en forma individual o en grupos pequeños cuando ésta es requerida.</p>
<p>Metodología de aprendizaje</p>	<p>Pasiva, atendiendo a las exposiciones en el aula o las demostraciones en el laboratorio o taller, por parte del profesor. Estudio asistemático, dependiendo de las tareas extraescolares asignadas o de los períodos de exámenes.</p>	<p>Activa, responsabilizándose de la consulta de información. Comprometida al logro de avances mínimos preestablecidos con el profesor Desarrollo individualizado de habilidades mínimas, cuyos criterios están establecidos en el programa.</p>
<p>Evaluación</p>	<p>Normativa de acuerdo a los promedios obtenidos por el grupo. El alumno demuestra al profesor sus conocimientos normalmente por medio de pruebas objetivas escritas o de ensayo.</p>	<p>Objetiva Basada en criterios (estándares) Se pone mayor énfasis en la demostración de las competencias adquiridas, apoyada con exámenes escritos. Los estudiantes deben probar ser competentes en cada módulo, antes de proceder con el siguiente.</p>

Acreditación	Expedida hasta el final del programa educativo completo.	Expedida al completar todos los requerimientos específicos para cada una de las competencias establecidas en el programa educativo.
--------------	--	---

APLICACIÓN DE LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

En el IPN la educación basada en competencias, se ha convertido en una alternativa para mejorar la calidad de la educación tecnológica encaminada a promover en el individuo un conjunto de comportamientos socioafectivos, habilidades cognitivas y sensoriomotrices que le permitan ejercer convenientemente un papel, una función, una actividad o una tarea.

Sin embargo uno de los principales problemas que se han presentado para el buen desarrollo de este modelo, está relacionada con la capacitación de los docentes, ya que como se expresa en el cuadro anterior ellos serán responsables de modificar su metodología de enseñanza, así como aprender a diseñar tanto materiales instruccionales, como listas de cotejo, guías de observación y de evaluación. También se requiere que los profesores estén vinculados de manera permanente con el sector productivo para que puedan elaborar y/o reestructurar los planes y programas de estudio, respondiendo de manera eficiente a las necesidades de éste.

Lograr la capacitación del personal docente no ha sido fácil, es por ello que en el CECYT No. 13 solo se trabajó el diseño curricular de la carrera de Administración de Empresas Turísticas, bajo el modelo de educación basada en normas de competencia, y de éste solo se elaboró el programa de la asignatura de Restaurante y Bar con todos sus materiales de apoyo, para ponerla en marcha con uno de los grupos que cursan la carrera. Para el diseño curricular de la

carrera, se tomaron en cuenta los siguientes **criterios metodológicos**, aunque no todos los aspectos incluidos en ellos se pudieron poner en práctica (IPN, 1996).

FLEXIBILIDAD.- cualidad que se le da a la estructura para ajustar sus elementos, considerando la flexibilidad en tiempo, extensión, especialización y en alternativas de egreso.

- El plan de estudios se estructura bajo este criterio, por módulos de formación.
- La estructura modular permite al estudiante salidas laterales(formación de técnico profesional), cursos de capacitación y de educación continua.
- El plan de estudios prevé la certificación del saber demostrado.
- Adecuación de las rutas de aprendizaje en los módulos, de acuerdo con las posibilidades de tiempo real del alumno.
- Posibilidad para transitar de las salidas laterales o terminales a la salida vertical o propedéutica (ofrece bachillerato bivalente).

ACTUALIDAD.- que se refiere a la posibilidad de actualizar sistemáticamente las competencias laborales, en vinculación con el sector productivo de bienes y servicios, así como la posibilidad de incorporar los avances científicos y tecnológicos más recientes, en los contenidos del plan de estudios.

EQUILIBRIO.- a través del cual se busca la integración entre las diferentes áreas del conocimiento (básicas, humanísticas y tecnológicas) y la integración entre las diferentes competencias (tecnológicas, científicas y humanísticas), requeridas por el perfil del egresado.

- 55% contenido tecnológico
- 45% contenido básico y humanístico.

CONGRUENCIA.- es la correspondencia entre las competencias propuestas, sus antecedentes y consecuentes así como, las competencias que establece el bachillerato tecnológico a nivel nacional, considerando los aspectos normativos,

académicos y de organización para cada una de las instituciones que los pongan en marcha.

- Competencias tecnológicas requeridas por el mercado de trabajo.
- Competencias científicas, básicas y humanísticas requeridas para la formación del nivel medio superior, como propedéuticos del nivel superior.
- Competencias transferibles para emplearse en diversas áreas laborales.

SECUENCIA.- considerando la continuidad y relación de los contenidos que comprenden los módulos.

- Se determinan cadenas de competencias de la misma calificación en periodos sucesivos, integrando módulos.
- Se establecen relaciones de antecedente y consecuente de las competencias y los módulos.

RELEVANCIA.- se refiere a la importancia de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes desarrolladas en cada módulo y su factibilidad de inserción en el sector productivo, es decir que debe hacerse una selección adecuada de competencias para el logro de cada calificación.

En relación a las áreas funcionales que sustentan la EBNCL, tenemos que se han considerado como posibles de aplicar en la institución, las que se describen a continuación:

Como Centro de Capacitación ofrece:

- Competencias tecnológicas específicas.
- Cursos de capacitación para la incorporación inmediata al sector laboral.

Como Centro de Formación proporciona:

- Formación de Técnicos Profesionales.
- Competencias básicas de formación propedéutica requeridas como prerrequisitos para estudios de nivel licenciatura.
- Formación de técnicos.

Como Centro de Educación Continua pone a la disposición:

- Competencias tecnológicas avanzadas que mantengan a los egresados actualizados en habilidades y conocimientos tecnológicos.
- Servicio permanente de capacitación y actualización de recursos humanos al sector productivo, industrial y de servicios.

Como Centro de Apoyo y Servicios Tecnológicos promueve:

- El desarrollo de proyectos de investigación tecnológica en forma interdisciplinaria.
- La asesoría y elaboración de proyectos de desarrollo tecnológico en forma interdisciplinaria.

Los alcances del modelo que dentro de la Institución pueden beneficiar a la comunidad estudiantil son los siguientes:

- Posibilidad de titulación al concluir el sexto semestre ya que la carrera técnica quedaría concluida, sin interrupciones, en este tiempo
- Certificación de estudios por el IPN, con un documento que emita la propia institución, después de que el alumno haya demostrado a través de sus evaluaciones, la adquisición de las competencias requeridas.
- Perfil del egresado acorde a los estándares académicos requeridos por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales
- Vinculación con la industria, que los especialistas del área de turismo tendrán que mantener, continuando con las reuniones permanentes.

Para el IPN y el modelo en general, el docente deja de ser un simple reproductor de conocimientos y se transforma promoviendo un proceso dinámico de enseñanza-aprendizaje orientado hacia la construcción de respuestas innovadoras, que permitan a los estudiantes enfrentar los problemas escolares y sociales. Establece también las condiciones necesarias para construir aprendizajes a partir de un proceso dirigido de desestructuración y reestructuración del objeto de estudio.

A partir de esto, el alumno como ser humano y sujeto de aprendizaje debe ser reflexivo, con capacidad de cuestionar el mundo en que se desarrolla y elaborar una síntesis creadora entre lo que piensa y la realidad. Para el logro de lo expresado, en el modelo se consideran las siguientes áreas de competencia, mismas que conforman el diseño curricular propuesto para la carrera de Administración de Empresas Turísticas y que se apegan a la línea que marca el Instituto Politécnico Nacional, para la formación de sus egresados.

COMPETENCIAS CIENTÍFICAS BÁSICAS

De formación propedéutica, que forman al estudiante para continuar con estudios posteriores (Saber):

- Matemáticas
- Ciencias Naturales
- Lenguajes y Comunicación
- Histórico Sociales

COMPETENCIAS HUMANÍSTICAS OPTATIVAS

Las que forman al estudiante en un proceso educativo (Saber ser):

- Educación para la Salud
- Comunicación y Liderazgo
- Creatividad e Innovación Tecnológica
- Apreciación Artística
- Desarrollo de Habilidades del Pensamiento

COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS QUE LE DAN LA ESPECIALIDAD O CARRERA TECNICA

Las que forman al estudiante para el trabajo (Saber hacer):

- Laborales
- Transferibles

Aunque se considera que el desarrollo de habilidades del pensamiento debe estar permeando todos los saberes, en este diseño se incluyó como una opción que el alumno estaría en posibilidad de elegir como conocimiento adicional y que al igual que las otras competencias humanísticas optativas, podría formar parte de la currícula, esto se justifica por la carga horaria que la propia institución tiene establecida, misma que no puede ser rebasada.

También se considera necesario expresar que dentro de las competencias tecnológicas, quedarán ubicados los cinco módulos de calificación que fueron elegidos para la carrera y que se pueden consultar en el Anexo No. 1.

TEORIAS QUE SUSTENTAN LA EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Tal como fue expresado con anterioridad, para la institución donde se desarrolló este reporte laboral, la EBNC se sustenta en las teorías cognoscitivas cuya estructura se refiere a las redes de conocimiento y habilidades intelectuales y/o motoras requeridas tanto por el profesor como por el alumno para adquirir los nuevos conocimientos y lograr su integración. Sin embargo, podemos apreciar que el modelo de competencias, adopta diferentes teorías de acuerdo a la cultura y características de cada país, como son: el constructivismo en Francia, el conductismo en Estados Unidos, el funcionalismo en Inglaterra y el holismo en Australia (Mertens, 1997)

CONSTRUCTIVISMO

Esta teoría se apoya del paradigma constructivista, el cual establece que, para conseguir la apropiación y producción de conocimientos, es necesario que se produzca una fractura en los que el alumno ya posee y de esta manera lograr que en él se incorporen los conocimientos actuales que debe aprender, creando una nueva estructura de pensamiento.

Sin embargo para que se pueda entender de manera más clara y precisa el significado de constructivismo, retomaremos lo que Carretero expresa en Díaz-Barriga y Hernández (1999) :

"Es la idea que mantiene que el individuo – tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos – no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas , sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. En consecuencia, según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia fiel de la realidad, sino una construcción del ser humano, a partir de los esquemas que ya posee" (p. 14).

Dicho proceso de construcción depende de dos aspectos fundamentales :

- De los conocimientos previos o representación que se tenga de la nueva información o de la actividad o tarea a resolver.
- De la actividad externa o interna que el aprendiz realice al respecto.

El constructivismo proporciona un marco de referencia para analizar la educación escolar a través de principios epistemológicos, psicológicos y pedagógicos.

Supone la utilización de principios que tienen su origen en distintas teorías las cuales no son contradictorias pero si compatibles a partir de la comprensión de lo que es la educación y el proceso enseñanza-aprendizaje, en donde se busca promover el proceso de crecimiento personal del alumno enmarcado en la cultura del grupo al que pertenece. Los aprendizajes escolares que el alumno adquiera solo serán satisfactorios en la medida que éste participe en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas que logren propiciar su actividad mental constructiva (Coll, 1988).

La concepción constructivista no se limita únicamente a la psicología, integra elementos que tienen su origen en otras disciplinas, y concibe el

aprendizaje escolar como un "proceso de construcción del conocimiento y a la enseñanza como una ayuda a este proceso de construcción" (Coll, 1990, pp. 47).

Estos pueden ser analizados desde dos vertientes :

- Los procesos psicológicos implicados en el aprendizaje.
- Los mecanismos de influencia educativa susceptibles de promover, guiar y orientar dicho aprendizaje.

En este enfoque se considera que el alumno aprende los contenidos escolares gracias a un proceso de construcción personal, aprender equivale a elaborar una representación personal del contenido u objeto de aprendizaje. Esta representación no se realiza en una mente en blanco, sino en una persona con conocimientos previos que, le sirven para "enlazar" el nuevo contenido y que permite atribuirle cierto significado. La adquisición de conocimientos, es resultado de una actividad o proceso del alumno que le permite reorganizar su propio conocimiento y enriquecerlo (Coll, 1990).

Es por esto que al aprender cambia no sólo la cantidad de información que el alumno tiene de un tema, sino la competencia de éste (lo que es capaz de hacer, pensar, comprender), la calidad del conocimiento y las posibilidades de seguir aprendiendo. Ante esto resulta de gran importancia entonces, enseñar al alumno a aprender y por su parte la enseñanza se entiende como un conjunto de ayudas en el proceso personal de construcción del conocimiento y en la elaboración del propio desarrollo.

Realizando una reflexión sobre la educación, ésta no se concentra en la actividad del alumno para atribuir significado a lo que aprende y obtener una representación individual de un contenido social sino que, consiste en seleccionar información relevante, organizarla coherentemente e integrarla con otros conocimientos que ya posee, es una actividad mental intensa en la que se

establecen relaciones no arbitrarias, sino pertinentes y valiosas entre lo que se conoce y lo que se pretende aprender (Pozo, 1989).

La actividad didáctica cumple la función de constituir el marco para que la participación del alumno tenga lugar a determinado nivel, orientándolo para alcanzar los objetivos educativos y desarrollar las capacidades pretendidas, es decir que al alumno se le considera como un ser activo que construye conocimientos permanentes, accesibles y útiles para enfrentar problemas o situaciones diversas. Por otro lado la función del profesor no es sólo ser experto, transmisor, orientador o facilitador, sino crear las condiciones necesarias para que se de la construcción, guiando al alumno para que llegue a reconstruir el conocimiento establecido, adquiriendo aprendizajes significativos.

Aprender en la concepción constructivista, va unido indisolublemente a los conceptos de actividad mental constructiva y de interacción social con otras personas. Aprender algo, equivale a hacerse una representación, un modelo de aquello que se propone como objeto de aprendizaje, significa atribuir significado al contenido en cuestión estableciendo vínculos sustantivos y no arbitrarios entre el nuevo material a aprender y lo que ya se sabe (Solé, 1990).

La construcción del conocimiento no puede llevarse a cabo de manera solitaria debido a la naturaleza de los saberes culturales, es necesaria la ayuda de otros para lograr la representación o atribución de significado. El profesor planifica los contenidos para dar la posibilidad de construirlos, además, ayuda al alumno en el proceso de la elaboración personal para asegurar que las relaciones entre el propio conocimiento y el contenido que ha de aprender sea relevante y no arbitrario, teniendo valor socio-cultural y no sólo individual-particular (Pozo, 1989).

La concepción constructivista del aprendizaje y la enseñanza se organiza en torno a tres ideas fundamentales: la primera hace referencia a que el alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje. En segundo lugar,

la actividad mental constructiva del estudiante se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración, resultado de un proceso de elaboración social, por lo que los alumnos reconstruyen el conocimiento. En tercer lugar se dice que la actividad constructiva del alumno se aplica a contenidos de aprendizaje preexistentes, por lo que el papel del profesor consiste en crear las condiciones óptimas para que el alumno despliegue su actividad mental, guiando u orientando esa construcción a fin de que se acerque de manera progresiva a lo que significan y representan los contenidos como saberes culturales (Coll, 1990).

CONDUCTISMO

Según la analista Catherine Adams citada en (Mertens, 1997), el movimiento moderno de la educación basada en competencias en los Estados Unidos, se produce a finales de los sesenta y principios de los setenta, siendo uno de sus principales pioneros David McClelland psicólogo de la Universidad de Harvard, quien argumentaba que los tradicionales exámenes académicos no garantizaban ni el desempeño en el trabajo ni el éxito en la vida, por lo que era preciso buscar otras variables como las competencias, para predecir cierto grado de éxito en el mercado de trabajo.

Para Boyatzis competencia significa "características de fondo de un individuo que guarda una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto" (Mertens, 1997, p. 69). Desde este punto de vista, las competencias pueden ser motivos, características de personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen y de rol social o un conjunto de conocimientos que un individuo está usando.

El desempeño efectivo es un elemento central en la competencia y puede definirse como la forma de alcanzar resultados específicos, con acciones específicas en un contexto dado. En este sentido la competencia es, sobre todo, una habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que un individuo

puede hacer y no necesariamente lo que hace, independientemente de la situación o circunstancia (Adams, 1995, citada en Mertens, 1997).

Tomando en cuenta esta postura conductista, las competencias vistas de esta manera, son características que diferencian un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre por lo que las características necesarias para realizar un trabajo, que no conducen a un desempeño superior, son denominadas competencias mínimas. De ahí que "las competencias tienen un cierto orden o jerarquía: motivación y personalidad se mueven en el nivel de la subconciencia; autoimagen y rol social están en el nivel de la conciencia, mientras que habilidades, en el nivel de comportamiento. El conocimiento tiene un impacto profundo en cada una de las competencias" (Mertens, 1997, p. 70).

Partiendo de lo anterior el análisis conductista parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados, definiendo el puesto en términos de las características de dichas personas. El énfasis está en el desempeño superior y las competencias son las características de fondo que causan la acción de una persona.

Algunas desventajas o críticas al modelo propuesto desde el enfoque conductista son:

- a).- La definición de competencia es tan amplia que abarca casi cualquier cosa, que pierde de vista la parte central y de mayor relevancia en cuanto a motivaciones, personalidades, roles sociales, habilidades y conocimientos.
- b).- La distinción entre competencias mínimas y competencias que muestran desempeño superior, no son muy claras.
- c).- Los modelos son históricos, es decir, relacionados con el éxito en el pasado, por lo que resultan inapropiados para organizaciones que operan con cambios rápidos (Mertens, 1997).

FUNCIONALISMO

La teoría del análisis funcional tiene su base en la escuela de pensamiento funcionalista en la sociología, aplicada como filosofía básica del sistema de competencia laboral en Inglaterra. Tiene su origen en la constante revisión y adecuación de los sistemas de formación y capacitación de ese país. En 1980 se elaboró un documento básico que generó la Nueva Iniciativa de Capacitación, lo que a su vez condujo a la creación del sistema nacional de competencias laborales (National Vocational Qualification, NVQ) y para 1986, la instalación del correspondiente consejo nacional (NCVQ).

El análisis funcional ha sido bien recibido por la nueva teoría de sistemas sociales, como su fundamento metodológico-técnico. En esta teoría, el análisis funcional sirve para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno (Luhmann, 1991, citado en Mertens, 1997). Desde esta perspectiva los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno.

De acuerdo con Mertens, el valor explicativo del método funcional y de sus resultados, depende de cómo se especifique la relación entre el problema u objetivo y la posible solución al mismo. Es decir, que condiciones se indican para apelar a la causalidad entre estrategia de solución y resultados. Al mismo tiempo, el conocimiento acerca de la causalidad se da al comparar las diferentes relaciones que existen entre problema -resultado y solución.

Traduciendo lo anterior a las competencias, podemos decir que se analizan las diferentes relaciones que existen entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores comparando unas con otras. La relación de la función constituye el principio de la selección fructífera de los datos relevantes, para tales situaciones se buscan aquellos elementos de habilidades y

conocimientos relevantes para la solución del problema, más allá de lo que ya está resuelto.

El análisis funcional en el sistema de competencias inglesa (NVQ), parte de la identificación de los objetivos principales de la organización y del área de ocupación. El siguiente paso consiste en contestar la pregunta ¿qué debe ocurrir para que se logre dicho objetivo?. La respuesta identifica la función, es decir, la relación entre un problema y una solución. Este proceso se repite hasta llegar al detalle requerido. La aproximación sistemática asegura que los objetivos de las actividades no se pierdan de vista (NCVQ, 1991, citado en Mertens, 1997):

La característica del análisis funcional propuesta por NVQ radica en que describe productos, no procesos; le importan los resultados, no cómo se hacen las cosas (Transcend, 1995, citado en Mertens, 1997). Para esto, se desglosan los roles de trabajo en unidades y éstas en elementos de competencia, siguiendo el principio de describir en cada nivel los productos.

HOLISMO

Analistas australianos Hamlin, 1992 y Hager, 1995, citados en (Mertens, 1997) proponen un análisis de la competencia como una relación holística o integrada, que analiza la compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) necesarios para el desempeño en situaciones específicas. "Es holístico en el sentido de que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente y que se puede ser competente de diferentes manera" (Gonczi, Athanasou,1996, citados en Mertens, 1997, p. 79).

De acuerdo con (Hager,1995, citado en Mertens, 1997), esta perspectiva tiene algunas repercusiones importantes sobre el concepto de norma que de ahí se deriva:

- El desempeño es observable directamente, mientras que la competencia no lo es y tampoco se deja de inferir del desempeño. Es por ello que la competencia se define como la combinación de atributos subyacentes de un desempeño exitoso.
- Los estándares de competencia pueden ser establecidos a varios niveles, de acuerdo con las necesidades.
- Los atributos del practicante como saber resolver problemas, saber analizar, saber reconocer patrones estructurales, son muy dependientes del contexto y el desempeño mostrado en actividades clave, constituyen los ingredientes esenciales de esta definición de competencia. Dado lo anterior, ni los atributos, ni el desempeño de tareas, de manera aislada constituirán la competencia.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Dentro del modelo de EBNC, el alumno tendrá que participar de manera activa y dinámica en la construcción de sus saberes, y para lograrlo, requiere integrar los nuevos conocimientos a los que ya posee dándoles sentido y significado. Por ello podemos decir que aprender conceptos, habilidades, estrategias, actitudes y valores, equivale a hacerse una representación o modelo de aquello que se presenta como objeto de aprendizaje y al hacerse esa representación o modelo de la realidad, se le atribuye o da sentido al contenido en cuestión, fomentando en el alumno el aprendizaje significativo (Carlos, 2000).

Aunque el término de aprendizaje significativo, ha cobrado gran popularidad recientemente, su origen puede situarse desde 1963 con Ausubel, quien

establece que todo aprendizaje en el salón de clases puede ubicarse a lo largo de dos dimensiones independientes; la de repetición-aprendizaje significativo y la de recepción-descubrimiento. En el pasado se consideró a todo el aprendizaje por recepción como repetición y a todo el aprendizaje por descubrimiento como significativo, sin embargo ambos pueden generar un aprendizaje significativo, si:

- el alumno muestra una actitud y disposición para relacionar de manera significativa un nuevo material de aprendizaje con su estructura de conocimiento ya existente.
- la tarea de aprendizaje en sí es potencialmente significativa, es decir que el material de enseñanza este diseñado en forma tal que pueda relacionarse de manera sustancial (no al pie de la letra) con la estructura cognitiva del estudiante (Ausubel, Novak y Hanesian, 1999).

Tal como se ha expresado, aprender significativamente quiere decir, poder atribuir significado al material objeto de aprendizaje; dicha atribución sólo puede efectuarse a partir de lo que ya se conoce, actualizando los esquemas de conocimiento requeridos para la nueva situación. Estos esquemas no se limitan a asimilar la nueva información sino que el aprendizaje significativo supone su revisión, modificación y enriquecimiento, estableciendo nuevas conexiones y relaciones entre ellos asegurando de esta forma la funcionalidad y memorización comprensiva de los contenidos aprendidos significativamente.

La definición anteriormente expuesta supone que la información aprendida está integrada en una amplia red de significados, la cual es modificada con la introducción del nuevo material. La memoria no es solo el recuerdo de lo aprendido, sino que constituye el bagaje que hace posible abordar nuevas informaciones y situaciones, es decir que lo aprendido significativamente, es significativamente memorizado.

De acuerdo con (Coll, 1990) para que una persona pueda aprender significativamente, se deben reunir las siguientes condiciones:

- El material a aprender debe ser potencialmente significativo, es decir que tanto el contenido como la estructura y presentación deben ser coherentes, claros y organizados, no arbitrarios ni confusos.
- Es necesario que el alumno disponga de esquemas de conocimientos existentes en su estructura cognitiva, es decir, conocimientos previos pertinentes que le permitan abordar el nuevo aprendizaje.
- También se requiere de una actitud favorable a la realización de aprendizajes significativos, es decir que el alumno debe estar lo suficientemente motivado para que con el esquema de conocimientos que posee logre seleccionar los que son pertinentes y aplicarlos a la nueva situación, revisándolos modificándolos y haciendo las adecuaciones necesarias.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos decir que más que intentar que los alumnos realicen aprendizajes significativos, se trata de poner las condiciones para que los aprendizajes que se realicen en cada momento de su escolaridad sean tan significativos como sea posible, aceptando de este modo que es conveniente, deseable e incluso necesario volver sobre un mismo contenido con un enfoque distinto, abordándolo con diversos niveles de profundidad y complejidad así como poniéndolo a prueba en una amplia gama de situaciones.

De acuerdo con Shuell, el aprendizaje significativo ocurre en una serie de fases, que dan cuenta de una complejidad y profundidad progresiva, estas fases se describen enseguida (citado en Díaz- Barriga y Hernández, 1999).

1. Fase Inicial de Aprendizaje:

- El aprendiz percibe a la información como constituida por piezas o partes aisladas sin conexión conceptual.
- El aprendiz tiende a memorizar o interpretar en la medida de lo posible estas piezas, y para ello usa su conocimiento esquemático.
- El procesamiento de la información es global y éste se basa en un escaso conocimiento sobre el dominio a aprender, estrategias generales independientes de dominio, uso de conocimientos de otro dominio para interpretar la información (para comparar y usar analogías).
- La información aprendida es concreta (más que abstracta) y la vincula al contexto específico.
- Uso predominante de estrategias de repaso para aprender la información.
- Gradualmente el aprendiz va construyendo un panorama global del dominio o del material que va a aprender, para lo cual usa su conocimiento esquemático, establece analogías (con otros dominios que conoce mejor) para representarse ese nuevo dominio, construye suposiciones basadas en experiencias previas.

2. Fase Intermedia de Aprendizaje:

- El aprendiz empieza a encontrar relaciones y similitudes entre las partes aisladas y llega a configurar esquemas y mapas cognitivos, sobre el material y el dominio de aprendizaje en forma progresiva. Sin embargo estos esquemas no permiten aún que el aprendiz se conduzca en forma automática o autónoma.
- Se va realizando de manera paulatina un procesamiento más profundo del material. El conocimiento aprendido se vuelve aplicable a otros contextos.
- Hay más oportunidad para reflexionar sobre la situación, material y dominio.

- El conocimiento llega a ser más abstracto, es decir, menos dependiente del contexto donde originalmente fue adquirido.

- Es posible el empleo de estrategias elaborativas u organizativas tales como: mapas conceptuales y redes semánticas (para realizar conductas metacognitivas), así como para usar la información en la solución de tareas-problema, donde se requiera la información a aprender.

3. Fase Terminal del Aprendizaje:

Los conocimientos que comenzaron a ser elaborados en esquemas o mapas cognitivos en la fase anterior, llegan a estar más integrados y a funcionar con mayor autonomía.

Como consecuencia de ello, las ejecuciones comienzan a ser más automáticas y a exigir un menor control conciente. Igualmente las ejecuciones del sujeto se basan en estrategias específicas del dominio para la realización de tareas, tales como solución de problemas y respuestas a preguntas.

Existe mayor énfasis en esta fase sobre la ejecución del aprendizaje, dado que los cambios ocurridos en ésta se deben a variaciones provocadas por la tarea, más que a arreglos o ajustes internos.

APRENDIZAJE POR PROCEDIMIENTOS O PROCEDIMENTAL

Tal como se expresa en (Carlos, 2001, pp. 27) "el aprendizaje es un proceso complejo que demanda del aprendiz una participación activa, un aprendizaje verdadero es aquel que logra la adquisición y retención a largo plazo de conocimientos, habilidades y actitudes".

De esta definición surge la necesidad de explicar los tres tipos de contenidos o resultados de aprendizaje, que posteriormente podremos apreciar en el diseño curricular de la carrera de Administración de Empresas Turísticas, y que enseguida se detallan:

- Verbal o declarativo.- son los saberes que aluden al reconocimiento de conceptos, datos, hechos y principios. Quien los posee es capaz de expresar las propiedades, relaciones y cualidades de las cosas. Es el saber.
- Procedimental.- es el saber instrumental que comprende la ejecución de habilidades o destrezas, estrategias y métodos. Su carácter es dinámico y sus acciones siempre serán ordenadas y estarán encaminadas a la consecución de una meta. Es el saber hacer.
- Actitudinal.- implica los saberes y comportamientos afectivo-sociales, como son el acatamiento de normas y valores, así como saber comportarse de manera socialmente aceptada. La actitud es un constructo que media nuestras acciones en tres planos: el cognoscitivo, el afectivo y el conativo. Es el saber ser.

Puntualizando lo anteriormente descrito, podemos decir que los procedimientos se diferencian del conocimiento verbal, debido a que implican saber hacer algo, no solo decirlo o comprenderlo. También se diferencian de otras formas de saber hacer, como las conductas o habilidades sociales, ya que consisten en secuencias integradas de acciones que van a requerir condiciones

prácticas más exigentes para su aprendizaje, tanto en cantidad de práctica como en organización de la misma (Pozo, 1996).

La psicología cognitiva establece que existe una distinción entre conocimiento declarativo y conocimiento procedimental. La idea básica de esta distinción es que las personas disponemos de dos formas diferentes, y no siempre relacionadas, de conocer el mundo. Por un lado, sabemos decir cosas sobre la realidad física y social; por otro, sabemos hacer cosas que afectan esas mismas realidades. El conocimiento declarativo entendido como información, es fácilmente verbalizable, puede adquirirse por exposición verbal y suele ser conciente. En cambio el conocimiento procedimental no somos siempre capaces de verbalizarlo, se adquiere más eficazmente a través de la acción y se ejecuta a menudo de modo automático, sin que seamos concientes de ello. Anderson, 1993 citado en (Pozo, 1996).

Tomando en cuenta que la educación y la instrucción siguen siendo influidas por la tradición verbalista, muchos maestros creen que su tarea consiste en decir a los alumnos lo que deben saber y hacer y que corresponde a éstos utilizar o aplicar lo aprendido, cuando sea necesario. Es decir que una vez explicado algo, no hay más obstáculo para su aprendizaje que la voluntad y esfuerzo del aprendiz. Sin embargo el modelo expositivo es insuficiente para lograr formas complejas, constructivas del aprendizaje conceptual así como de la más elemental adquisición repetitiva de técnicas.

Uno de los problemas que se presentan en la educación es que, en muchos de sus ámbitos, se explica lo que hay que hacer pero no se enseña a hacerlo. Los estudiantes se quejan de que la formación es muy teórica y poco práctica; los maestros de que los estudiantes no saben aplicar lo que, tan claramente se les ha explicado. "Entre el saber decir y el saber hacer hay un gran salto que el alumno debe dar y no se puede permitir que éste, lo dé solo" (Pozo, 1996, p. 290).

De alguna manera la educación basada en competencias resuelve esta problemática, dado que fomenta en los alumnos el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y actitudes, ofreciéndoles espacios en donde puedan demostrar su saber, además de su saber hacer y del saber ser. Algunos maestros piensan que las deficiencias en el saber hacer de sus estudiantes se deben a que no saben aplicar lo aprendido. Sin embargo decir algo y hacerlo pertenecen a dos ámbitos diferentes del conocimiento y del aprendizaje no necesariamente conectados entre sí.

Partiendo de lo expuesto con anterioridad, podemos decir que el logro de las destrezas y particularmente las que se comprueban en actuaciones observables, dependen de la práctica, entendida ésta no solo como la práctica externa, sino también como la práctica mental, la cual permitirá que a través del recuerdo, se realice una repetición mental de la ejecución.

Para la mayoría de los aprendizajes, cada prueba o repetición de la situación, conduce a mejorar los resultados. De acuerdo con Neisser, 1983 citado en (Valls, 1993) la mejora debida a la práctica se produce por el aumento del conocimiento respecto a las características del medio y los beneficios se observan principalmente en la coordinación o afinamiento de los movimientos; es decir que la práctica influye mejorando la percepción y acción del sujeto.

Para la adquisición de habilidades o destrezas ya sean motoras o cognitivas, según (Valls, 1993), pueden identificarse tres fases principales, que son: a).- la presentación de unas instrucciones verbales o a través de un modelo; b).- la práctica o ejercicio de las destrezas presentadas por parte del alumno hasta su automatización y c).- el perfeccionamiento de las destrezas adquiridas y su transferencia a nuevas tareas.

En la **primera fase** del entrenamiento técnico las instrucciones sirven para fijar el objetivo de la actividad y para especificar a detalle la secuencia de pasos o

acciones que deben realizarse. Puede presentarse verbalmente como un listado de instrucciones, y/o mediante un modelo de cómo se ejecuta la acción presentado por el propio maestro o apoyado en material audiovisual. Cuanto más compleja sea la secuencia de acciones que debe realizarse, más conveniente será apoyar la instrucción en un aprendizaje por modelado

Algunas destrezas complejas ya sean motoras o intelectuales, solo pueden aprenderse con el apoyo de un modelo. Tomando en cuenta que en la actualidad nuestra sociedad ha sido invadida por gran cantidad de información multimedia, la instrucción será mucho más fácil y amena si la apoyamos en diversos soportes como las instrucciones verbales, las imágenes, los modelos, etc., puestos en computadora.

En esta primera fase del entrenamiento se debe descomponer la técnica en las unidades mínimas que la componen, centrando la atención sobre los elementos relevantes en cada paso y sobre el ordenamiento que presenta la propia secuencia para lo cual se requiere que el maestro, no sólo haga un análisis de la tarea en cuestión, descomponiéndola en movimientos o secuencias de acciones, sino que también es necesario tomar en cuenta los conocimientos o procedimientos previos que poseen los aprendices.

Para lograr que una instrucción sea realmente eficaz, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Tomar como unidades mínimas, componentes, procedimientos o destrezas ya dominadas por los alumnos y de ser necesario descomponer cada una, en los elementos que las integran, utilizando en todo momento un lenguaje claro y sencillo.
- La cantidad de elementos que componen una secuencia, no debe ser excesiva.

- Se debe atraer la atención sobre los rasgos que son de mayor relevancia en cada elemento.
- De ser posible, deben constituir globalmente un esquema o programa de acción que sea congruente con aprendizajes anteriores, haciendo que el alumno perciba más allá de cada elemento en particular, es decir que sea capaz de entender la lógica general del programa (Ruiz, citado en Pozo, 1996).

La **segunda fase** es la más crucial en el entrenamiento técnico ya que requiere por parte del alumno, la práctica de la secuencia presentada ya sea por partes o en forma completa, la cual debe repetirse bajo la supervisión del maestro. La función de esta fase es condensar y automatizar la secuencia de acciones en una técnica o rutina que ya se tiene bien aprendida o dominada. Es decir, se busca que el alumno trate de integrar o condensar en una acción todos los pasos que anteriormente han sido descompuestos o separados como instrucciones, de forma que como consecuencia de la práctica repetida sea capaz de ejecutarlos como una sola acción y no como una serie de acciones consecutivas.

Por otro lado, la técnica además de condensarse, se automatiza, pasa de ejecutarse de modo controlado a realizarse de modo automático. De esta forma, los procedimientos, que inicialmente son un saber explícito (lista de instrucciones que debemos atender cuidadosamente), pasan a convertirse en un conocimiento implícito, del que muchas veces llegamos a perder conciencia Stevenson y Palmer, citados en (Pozo, 1996). De ahí que con mucha frecuencia sepamos hacer cosas que ya no sabemos decir, porque la representación declarativa que inicialmente tuvimos, en forma de instrucciones o modelo, acaba por olvidarse o ser muy difícil de recuperar por falta de uso.

La función del maestro durante esta fase es supervisar el ejercicio de la práctica, corrigiendo errores técnicos y retroalimentando o reforzando al mismo tiempo los aciertos del alumno, esta actividad del docente es de suma importancia

y debe hacerse antes de que la técnica se condense y automatice porque una vez que el desarrollo de la actividad o la secuencia se han asimilado, será mucho más difícil modificarla.

La *tercera fase* consiste en el perfeccionamiento y transferencia del procedimiento a nuevas situaciones, realizando los ajustes necesarios y pertinentes de la técnica, a las nuevas condiciones de aplicación, lo cual implicará tanto procesos de generalización como de especialización y discriminación en el uso de la misma, haciéndola cada vez más eficaz, la cual una vez dominada por el alumno éste tratará de usarla en nuevas situaciones, siguiendo la tendencia del conocimiento implícito, de expandirse a nuevos contextos.

Para favorecer la transferencia, los profesores pueden instruir en técnicas con alta similitud entre sus componentes o en su programa global, multiplicando y diversificando las condiciones de aplicación de las técnicas durante el entrenamiento. Pero también puede fomentarse otro tipo de aprendizaje que va más allá del simple entrenamiento técnico que, a pesar de su eficacia, produce resultados bastante limitados en la adquisición de procedimientos, dicho aprendizaje implicará *comprender lo que se esta haciendo*. Una instrucción basada en comprender los principios que subyacen al material de aprendizaje, permitirá al alumno, aplicar una mayor generalización.

Por último se considera pertinente señalar las características más importantes que se presentan, en los diferentes momentos del proceso enseñanza-aprendizaje, descritas por (Pozo, 1996) mismos que servirán para lograr la adquisición de las destrezas y que son los siguientes:

- El primer paso consiste en la apropiación de datos relevantes respecto a la tarea y a sus condiciones. Es una etapa básicamente declarativa y no de ejecución propiamente dicha, ya que prevalecen

diversos conocimientos sobre las propiedades, condiciones de la tarea y las reglas generales de aplicación.

- En una segunda etapa el alumno realiza la actuación, pero esta de inicio solo se hace en forma de tanteo y asociada a errores que poco a poco se van corrigiendo. En esta etapa no se puede prescindir todavía del conjunto de conocimientos declarativos de partida; éstos coexisten junto con los nuevos conocimientos procedimentales y esta coexistencia es la que permite al aprendiz detectar y eliminar de forma conciente los errores respecto a la comprensión y ejecución del procedimiento para finalmente llegar al objetivo.
- En la tercera etapa se llega a la automatización de la ejecución del procedimiento, apareciendo las características de facilidad, ajuste, unidad, ritmo y velocidad, las cuales constituyen las notas diferenciadoras del comportamiento hábil y experto y que son las metas a seguir en el aprendizaje de los procedimientos.

En realidad no se puede decir que haya una etapa final en la adquisición de las destrezas, porque éstas se van perfeccionando casi indefinidamente, dentro de los límites que impone la tarea como tal y la constitución del organismo. Además es posible que se puedan obtener beneficios, en otras dimensiones distintas a las de la automatización ya lograda.

Como hemos podido apreciar la formación técnica consiste en el ejercicio de procedimientos que acaban por ser automatizados de forma que se realicen rápida, eficazmente y con poca demanda de atención. Pero además del dominio técnico, también se requiere un uso estratégico del mismo, el cual quedará generalmente encomendado al profesor, quien aplicará las técnicas de modo flexible, adaptándolas a las necesidades de cada situación, para el logro eficiente de cada tarea.

Tomando en cuenta lo anterior el maestro tendrá que ceder de manera progresiva el control y la responsabilidad de las tareas a los alumnos, de tal

manera que ellos sean capaces no sólo de ejecutar las técnicas sino que además puedan tomar sus propias decisiones.

Esta cesión o transferencia del control de las tareas a los alumnos, daría lugar a varias fases en el proceso de transformarlos en sus propios maestros, lo cual debiera ser una de las metas esenciales de todo proceso formativo. Sin embargo tal como podemos apreciarlo, en el siguiente esquema, esto no es una tarea fácil, requiere pasar por diferentes momentos para ir obteniendo las destrezas requeridas.

FASES PARA CONVERTIRSE EN EXPERTO

NOVATO	DEPENDIENTE DEL MAESTRO, NO HAY CONTROL DE LA EJECUCIÓN Y ÉSTA ES DEFICIENTE O NO SE PRESENTA
DOMINIO TÉCNICO	EJECUTA LA COMPETENCIA PERO NO PUEDE HACERLO SIN GUÍA NI APOYO
ESTRATÉGICO	TIENE AUTOMATIZADOS LOS PROCEDIMIENTOS, PERO NO SABE AFRONTAR IMPREVISTOS
EXPERTO	TIENE PLENO CONTROL Y SABE ACTUAR EFIZCAMENTE ANTE SITUACIONES PROBLEMÁTICAS E IMPREVISTAS. SABE RESOLVER PROBLEMAS ABIERTOS.

Tomado de (Pozo, 1996).

ORGANIZACIÓN CURRICULAR

Tomando en cuenta que el currículo es concretar de manera específica una teoría pedagógica para volverla efectiva y asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos para la cultura, época y comunidad de la que forman parte, se llevó a cabo el diseño curricular de la carrera técnica de Administración de Empresas Turísticas bajo el modelo de competencias.

Tratando de ser más específicos y buscando ofrecer un panorama más claro del curriculum, se presentan algunos conceptos básicos.

El currículo es la manera práctica de aplicar una teoría pedagógica al aula, a la enseñanza real. El currículo es el mediador entre la teoría y la realidad de la enseñanza, es el plan de acción específico que desarrolla el profesor con sus alumnos en el aula, es una pauta ordenadora del proceso de enseñanza (Posner, 1998). El currículo es un curso de acción, "un objeto de acción simbólico y significativo para maestros y alumnos expresado en palabras, imágenes, sonidos, juegos o lo que fuere" (Stenhouse, citado en Posner 1998) que solo puede comprenderse y comprobarse en una clase.

Es por ello que después de concluir el diseño de la carrera de Administración de Empresas Turísticas, con todo y las limitaciones que se tenían, se hizo necesaria su puesta en marcha con un grupo piloto, para verificar su factibilidad, asumiendo cada tema, cada contenido, cada proceso como algo dinámico y de esta manera conducir al alumno a la formación de un pensamiento propio y autónomo, capaz de generar la reflexión para una apropiación creadora del conocimiento logrando así su autodesarrollo.

Cada teoría, cada modelo pedagógico genera una propuesta de currículo diferente, por lo que desde mi punto de vista, el modelo de educación basado en competencias se apoya en el modelo pedagógico denominado por (Flores, 2000)

progresista (constructivista) ya que este se basa en la teoría de diseño curricular basada en procesos, creada por Stenhouse en 1984, misma que genera estructuras de procedimientos y modelos de descubrimiento en vez de técnicas de instrucción, lo cual exige una participación activa de profesores y alumnos que interactúan en la preparación y desarrollo de la clase, esto llevaría a concebir la evaluación desde la comprensión del proceso de adquisición de conocimientos en vez de hacerlo desde los resultados cuantificados del aprendizaje.

Stenhouse (citado en Posner 1998), propone pasar de un diseño curricular por objetivos a uno diseñado por procesos, desde lo previsto, lo rígido, lo específico, lo medible, lo autoritario y lo repetitivo hacia lo imprevisible, lo flexible, lo opcional, lo incierto, lo compartido, lo autoevaluable, lo comprensible.

Por otro lado la propuesta de un currículo para el desarrollo de habilidades del pensamiento, elimina los contenidos convencionales y diseña proyectos educativos focalizados en las operaciones intelectuales, en el desarrollo de destrezas cognitivas, en los procesos dinámicos de aprendizaje, en la selección e interpretación de situaciones problemáticas que los alumnos deben solucionar, en los conceptos previos de los estudiantes, en los aprendizajes significativos.

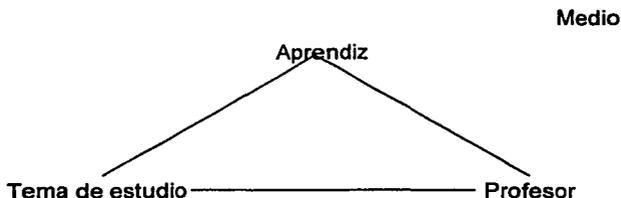
El diseño curricular por procesos y el currículo para el desarrollo de habilidades del pensamiento, se encuentran inmersas en el modelo pedagógico progresista, dado que su eje principal es el progreso de los alumnos a través de su experiencia en el mundo, estimulándolos secuencialmente hacia estructuras cognitivas y conceptos cada vez más elaborados, partiendo de lo que ya saben, de sus experiencias anteriores. Es decir que lo importante en educación es propiciar que el estudiante piense y entienda significativamente el mundo en vez de repetirlo.

En cuanto a la evaluación, se propone que el profesor realice una mirada valorativa y crítica hacia su alumno, evaluando la comprensión del proceso de

adquisición del conocimiento en vez de evaluar los resultados cuantitativos del aprendizaje. También se considera imprescindible llevar a cabo la autoevaluación de los maestros y de los alumnos como parte importante en el proceso de autoformación.

Considerando el diseño curricular basado en competencias, que se hizo para la carrera de turismo, podemos decir que su estructura de contenido es "lineal" porque cada concepto o habilidad, requiere el dominio del concepto o habilidad inmediatamente anterior. En cuanto a su estructura curricular es "convergente" dado que se basa en el supuesto de que no hay una forma única de alcanzar los objetivos propuestos para cada programa ya que los estudiantes difieren en su capacidad de aprender con los diferentes medios (actividades, métodos y materiales didácticos). El aprendizaje significativo del alumno ocurre como consecuencia de muchas experiencias educativas. Por consiguiente, la superposición de actividades y métodos de enseñanza es necesaria para alcanzar objetivos significativos con un grupo de estudiantes (Posner, 1998).

Tomando en cuenta la categorización de principios que establece Schawb citado en (Posner, 1998) en relación a la organización curricular, se presentan cuatro lugares comunes que son: (1) el tema de estudio; (2) el aprendiz y el proceso de aprendizaje; (3) el profesor y el proceso de enseñanza y (4) el medio en el cual tiene lugar la educación, los cuales son ejemplificados en forma esquemática utilizando las dimensiones de un triángulo.



TEMA DE ESTUDIO

En general se ha podido apreciar que la mayoría de los currículos se organizan tomando en cuenta solo uno de estos principios y en general el más utilizado ha sido el tema de estudio, el cual es común encontrarlo estructurado por "materias separadas", es decir que las matemáticas, las ciencias, la salud y otras materias, se siguen enseñando de manera separada, abordando las relaciones observables entre eventos, sujetos y objetos tal como estos ocurren o existen en el mundo. Por ejemplo un currículo de historia, se presentará como una secuencia cronológica y uno de geografía estará organizado de acuerdo con la ubicación de ciudades, estados, países y continentes.

APRENDICES Y APRENDIZAJE

Muchos psicólogos podrían estar de acuerdo en que el currículo debería organizarse tomando en cuenta los hallazgos existentes sobre las características de los aprendices y la forma como ellos aprenden. En relación a las primeras tenemos que las de mayor importancia son los intereses de los alumnos, sus problemas, necesidades, experiencias previas, preconceptos y niveles de desarrollo; en cuanto al proceso del aprendizaje, algunos teóricos establecen que se debe contar con habilidades previas, tomar en cuenta los requisitos de procesamiento de información y proporcionar oportunidades para la práctica de procedimientos y habilidades.

PROFESORES Y ENSEÑANZA

Muchas decisiones organizacionales están basadas en factores relacionados con las características de los profesores y las tareas que ellos enfrentan, aunque éstas rara vez se hacen explícitas en los currículos oficiales, sin embargo en la práctica son indispensables para lograr que los estudiantes dominen un tema de estudio o una destreza, como por ejemplo cambiar las

actividades lo más frecuentemente posible con el fin de mantener la atención de los estudiantes o enseñar las habilidades básicas por las mañanas y dejar los estudios sociales o de salud por la tarde.

EL MEDIO

Los contextos sociales, económicos, políticos, físicos y organizacionales en los cuales tiene lugar la educación, pueden todos afectar la organización curricular, aunque estos contextos tienden a funcionar más como influencias, que como principios, en la organización. Por ejemplo las perspectivas sociales, de manera periódica han dominado el trabajo curricular; de la misma manera las presiones económicas como el desempleo, el largo período de industrialización, la competencia comercial, han sido determinantes para reformar la organización del currículo. Asimismo una perspectiva política sobre la enseñanza sugiere que la organización del currículo, sirve a los intereses de algunas personas a costa de los de otras, es decir que muchos de los que están ahí serán beneficiados y otros más se verán perjudicados.

En cuanto a lo organizacional se dice que la estructura por departamentos en una escuela aumenta la segmentación del conocimiento, en la medida que éstos sean más fuertes, específicos o definidos, la segmentación también lo será.

Por último podemos decir que tanto las instalaciones físicas y los materiales disponibles también afectan la organización del currículo, la disponibilidad o ausencia de instalaciones especiales, como los laboratorios, la cocina, la barra, la contrabarra, la marimba, etc., para el caso de la carrera de turismo, pueden influir en la definición del enfoque curricular.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO

3.1 ESTRATEGIAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN NUEVO MODELO EDUCATIVO EN EL IPN

El Instituto Politécnico Nacional desde sus inicios tuvo como propósito fundamental la formación de técnicos, que de manera urgente requería nuestro país para propiciar su desarrollo, es por ello que se abren las puertas de esta institución para ofrecer educación superior a todos los mexicanos, misma que les permitiría por un lado, ascender verticalmente (nivel licenciatura y postgrado) obteniendo un título profesional y por el otro, tener la posibilidad de salidas horizontales, dada la preparación calificada que el alumno obtendría en las aulas, para incorporarse de manera inmediata a la vida productiva del país (Ortiz,1988).

Por lo expuesto anteriormente y tomando en cuenta que el IPN dentro de su filosofía busca mantenerse a la vanguardia en educación tecnológica, las autoridades que la dirigen, a la entrada del Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación, iniciaron diversas estrategias para incorporar las propuestas de este proyecto a la vida académica de los planteles del Nivel Medio Superior.

Una de las estrategias consistió en solicitar a cuatro de los 16 planteles, su propuesta de diseño curricular para alguna de las carreras que en éstos se impartían, utilizando para ello, la metodología de la EBNCL. Es así como al CECYT No. 13 le corresponde hacer el diseño curricular de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y desde 1996 se ponen en marcha una serie de acciones que conducirían al personal del CECYT a elaborar y poner en práctica el plan de estudios para la carrera de Administración de Empresas Turísticas, mismo que quedó plasmado en un documento que sería presentado a las autoridades correspondientes.

Sin embargo, tomando en cuenta los cambios en las políticas de la administración central y la falta de participación del personal docente requerido, solo se elaboró, el programa de estudios de una sola asignatura así como los materiales instruccionales y los instrumentos de seguimiento y evaluación a utilizar con un grupo de la carrera el cual, por decisión de la jefa de pedagogía y con el apoyo de algunas autoridades y del profesor del área de turismo que había recibido la capacitación, fue seleccionado como grupo piloto para aplicar y verificar si el trabajo teórico que se había elaborado, tenía o no, alguna utilidad.

Para obtener el producto de la tarea que los directivos de la institución solicitaban, se realizaron reuniones de trabajo con la Directora del plantel, para definir las diversas acciones que se llevarían a cabo, mismas que concluyeron en seguir un proceso conformado de las siguientes etapas:

1ª. Etapa – Elaboración del documento “Modelo de Educación Basado en Competencias, para la carrera de Técnico en Administración de Empresas Turísticas”.

2ª. Etapa – Elaboración de materiales y programa de estudios de la asignatura de Restaurante y Bar, utilizando la metodología de competencias.

3ª. Etapa – Seleccionar grupo piloto y grupo control para hacer la aplicación tanto del programa como de los materiales diseñados en la fase anterior.

PRIMERA ETAPA

El objetivo principal de esta etapa consistió en obtener un documento que incluyera tanto la justificación como los aspectos más relevantes del diseño curricular basado en competencias para la carrera de Administración de Empresas

Turísticas mismo que fue presentado ante la Comisión General de Planes y Programas del IPN para su aprobación.

Esta fase se inicia con un período de capacitación, para lo cual se eligieron dos profesores del área turística y uno del área de pedagogía, quienes participarían durante 120 horas en el Taller "Diseño de cursos de capacitación para el trabajo, basado en normas técnicas de competencia laboral". Al mismo tiempo se designaron a dos profesoras más del área de pedagogía y una del área turística para que asistieran a un Diplomado de educación basada en competencias, el cual tuvo una duración de 200 horas.

Una vez concluida la participación a estos eventos y teniendo información acerca de que el CONOCER pondría en marcha un curso de 30 horas para identificar los requisitos o características que deberían tener los materiales instruccionales y los materiales de evaluación por competencias, se eligió a una de las psicólogas del área de pedagogía y a uno de los profesores de turismo para que asistieran a dicho curso. Las actividades de capacitación en las que participaron los profesores citados, se concluyeron después de diez meses.

Cuando ya se contaba con profesores que poseían cierto conocimiento y manejo de la metodología utilizada en programas de capacitación por competencias, se procedió a realizar reuniones de trabajo quincenales, durante cinco meses para:

- Informar a los profesores que integraban la carrera de turismo, las innovaciones que se nos estaban solicitando, mismas que permitirían darle un nuevo enfoque a la preparación de los estudiantes y de esta manera lograr su incorporación al sector productivo, siendo más pertinentes y competitivos.
- Incorporar al mayor número de docentes en este cambio, para contar con su participación en el desarrollo de todo el proceso.

- Formar tres equipos de dos o tres profesores, cada equipo estuvo encargado de realizar una de las siguientes actividades:
 - vinculación con el sector productivo
 - revisión de bibliografía
 - redacción del documento con la propuesta curricular.

Las primeras cuatro reuniones se realizaron estando presentes dos representantes de la Dirección de Educación Media Superior (DEMS) del IPN, seis profesores del plantel con especialidad en el área de turismo y las dos psicólogas del Departamento de Pedagogía; las cinco reuniones restantes se llevaron a cabo sin la presencia de los representantes de la DEMS y en ellas se analizaba la información obtenida por cada uno de los equipos de trabajo. Estas reuniones tuvieron como objetivo principal hacer la propuesta de diseño curricular para la carrera de Administración de Empresas Turísticas bajo el modelo de competencias, la cual tenía que ser presentada ante la Comisión de Planes y Programas del IPN para su aprobación.

Podemos decir que de las actividades realizadas por los equipos de trabajo, la de vinculación con el sector productivo fue una de las más importantes, dado que a partir de la información que los expertos proporcionaron, se pudo definir la dirección que tomaría el diseño curricular de la carrera, mismo que buscó en todo momento, desarrollar un sistema de formación flexible que respondiera de manera pertinente a las necesidades del campo ocupacional.

Así mismo se puso una especial atención en el desarrollo potencial de los estudiantes, mediante el establecimiento de normas de competencia que permitieran asegurar la calidad de su educación y de esta manera lograr su pronta incorporación al campo de trabajo o bien, continuar sus estudios a nivel superior.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

La vinculación con el sector productivo, también permitió que se pudieran definir las prácticas y/o visitas que el alumno realizaría en establecimientos como Mercaderes, ChezWok, Fredom, Garufa, Dos Puertas, Tezca, Ambrosía, etc.

Una vez concluidas las reuniones de trabajo las cuales duraron de siete a ocho meses, se procedió a la elaboración del documento final mismo que fue presentado ante la Comisión General de Planes y Programas del Instituto Politécnico Nacional para su aprobación y estuvo a cargo del equipo correspondiente, el cual estuvo integrado por dos psicólogas del departamento de pedagogía y un especialista del área de turismo, el documento se tituló "Diseño curricular para la carrera técnica de Administración de Empresas Turísticas bajo el Modelo de Educación Basada en Competencias" (Ver ANEXO No. 1).

Este documento inicia con una justificación que se sustenta, desde el punto de vista jurídico, en las bases legales establecidas tanto en el artículo 3º y 123 de la Constitución, como en la Ley General de educación, Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del IPN, Reglamento de Evaluación del IPN y Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación; desde el punto de vista filosófico se aborda la necesidad de capacitar a los alumnos con el fin de enseñarles a reflexionar sobre la importancia que tiene hoy en día el recuperar los valores humanistas; y desde el punto de vista pedagógico se presentan en forma general los elementos del modelo (pertinente, flexible, polivalente y acreditable al saber demostrado). Otros aspectos que se incluyeron en el documento son los siguientes:

MODELO CURRICULAR BASADO EN NORMAS DE COMPETENCIA

COMPONENTES

TIPOS DE COMPETENCIAS

CONDICIONES

ELEMENTOS

DISCIPLINARIO

**COMPETENCIAS
GENÉRICAS**

Se traducen en manejo de:

- Terminología
- Convenciones
 - Tendencias
 - Teoría
- Metodologías
- Estructuras

- Recopilar, analizar y organizar información
- Comunicar ideas e información
- Planear y organizar actividades
- Trabajar con otros en equipo
- Utilizar ideas y técnicas matemáticas
- Utilizar tecnología

PROFESIONAL

**COMPETENCIAS
PARTICULARES**

Vinculadas con:

- Un campo de actividades Específicos (familias profesionales)

- Código y normas
- Áreas de desarrollo ocupacional
- Estructuras de comunicación
- Necesidades de desarrollo técnico-productivo
- Tendencias de innovación
- Prospectivas del campo profesional

**PRACTICO
PRODUCTIVO**

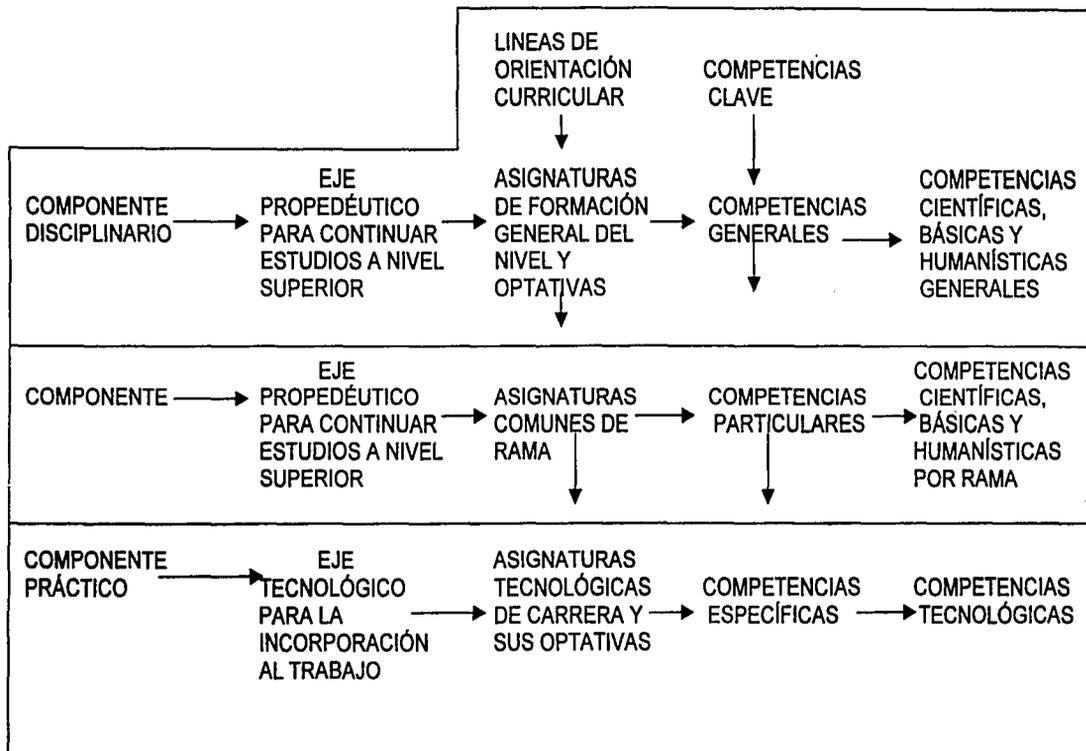
**COMPETENCIAS
ESPECÍFICAS**

Refieren al uso de:

- Materiales
- Equipos

Condiciones de trabajo concretas para definir desempeños productivos en función de cantidades y calidades

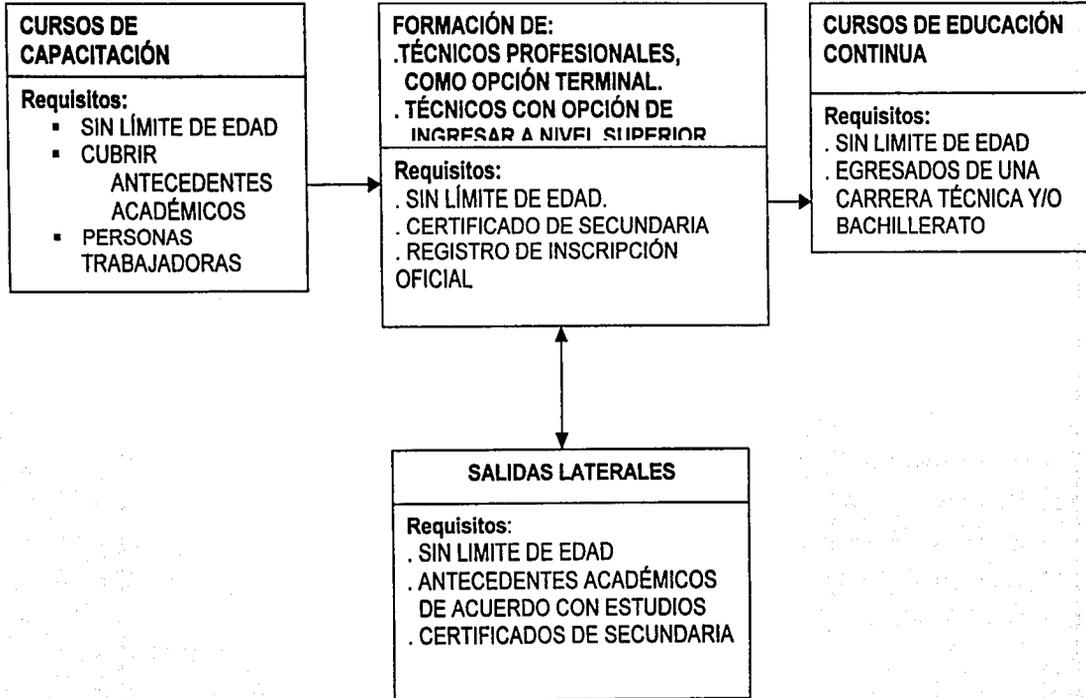
**RELACIONES DEL MODELO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS
CON EL MODELO PERTINENCIA Y COMPETITIVIDAD**



CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MODELO

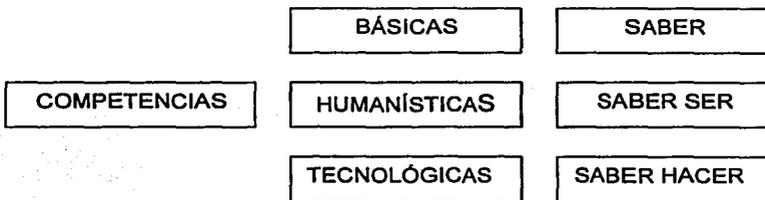
EJES ESTRUCTURANTES	CRITERIOS METODOLÓGICOS	AREAS FUNCIONALES	SERVICIOS EDUCATIVOS	ALCANCES DEL MODELO
<ul style="list-style-type: none"> . Trínomio Educación-Sector Productivo-Sociedad . Currículo . Docencia . Cultura Académica y Organizacional (Establecidos en el Modelo Pertinencia y Competitividad) 	<ul style="list-style-type: none"> . Flexibilidad . Actualidad . Equilibrio . Congruencia . Secuencia . Relevancia 	<ul style="list-style-type: none"> . Centro de capacitación . Centro de formación propedéutica y terminal . Centro de educación continua . Centro de apoyo y servicios tecnológicos 	<ul style="list-style-type: none"> . Capacitación . Formación de técnicos profesionales, opción terminal . Formación de técnicos como opción bivalente . Educación continua 	<ul style="list-style-type: none"> . Posibilidad de titulación al concluir el 6°. Semestre . Certificación de estudios por el IPN . Perfil del egresado acorde a los estándares académicos requeridos por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales . Salidas laterales vinculación con la industria . Posibilidad de cursar una carrera técnica con bachillerato y una duración flexible

SERVICIOS QUE OFRECE



El documento también incluye las líneas de orientación curricular, mismas que permean todo el currículo y están dirigidas al desarrollo de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) en el alumno, de tal forma que están consideradas en todos los módulos de calificación, ya sea como parte de su contenido, como área de aplicación o como parte de su instrumentación didáctica.

El documento presenta la estructura curricular básica de la carrera la cual esta conformada por:



Una vez definido lo anterior, se presentó el mapa curricular de toda la carrera mostrando por separado los módulos de las competencias tecnológicas, mismas que permitirían al alumno mostrar sus productos de aprendizaje para el logro de una calificación. También se incluyó el proceso que se seguiría para obtener la certificación de una competencia.

Tal como se puede apreciar en el documento que se presenta como Anexo No. 1, la carrera quedó conformada por cinco módulos que son:

Módulo de Agencia de viajes., el cual incluye:

Patrimonio turístico

Agencia de viajes

Formulación y documentación de viajes.

Módulo de Alimentos y bebidas, en este módulo se encuentran:

Principios culinarios
Cocina internacional
Restaurante y bar.

Módulo de Hotelería, en donde se ubican:

Hotelería I
Hotelería II.

Módulo de Inglés, en el se incluyen:

Inglés técnico I, II, III,
Taller de conversación en inglés I y II.

Módulo de Derecho turístico, conformado por:

Legislación turística.

SEGUNDA ETAPA

Cuando ya se tenía concluido el diseño curricular de la carrera de Administración de Empresas Turísticas, las políticas de la Institución habían cambiado y sólo se contaba con un profesor perfectamente capacitado en la metodología de competencias, con disponibilidad de horario y con la especialidad en el área de Alimentos y Bebidas, por lo que se decidió elaborar el programa de estudios de una sola asignatura que fue la de Restaurante y Bar, para la cual también, se contaba con el laboratorio más equipado.

Tomando en cuenta lo anterior, el objetivo fundamental de esta etapa consistió en elaborar el programa de una asignatura, mismo que se diseñó utilizando el análisis funcional (IPN, 1999). Así mismo se diseñaron los materiales instruccionales, las listas de cotejo, las guías de observación y las de evaluación,

utilizando para su elaboración la metodología de competencias. También se llevó a cabo la elaboración de un cuestionario diagnóstico que incluyó preguntas relacionadas con la asignatura de Restaurante y Bar, el cual fue aplicado en los grupos que sirvieron de muestra, para conocer la utilidad de impartir cursos con programas de estudio y materiales de apoyo, diseñados bajo la modalidad de competencias.

En la elaboración del programa participaron un profesor especialista del área turística y uno del departamento de pedagogía, quienes se dieron a la tarea de revisar en forma detallada las normas técnicas de competencia laboral que tenía el CONOCER a nivel nacional, seleccionando aquellas que respondieron a los elementos de competencia que se querían desarrollar en los alumnos que cursarían el módulo de Alimentos y Bebidas, específicamente en el área de Restaurante y Bar.

Una vez hecha la selección, la norma se adaptó como norma institucional y se desglosó tomando en cuenta los siguientes componentes normativos: criterios de desempeño, campo de aplicación, evidencias por desempeño y evidencias de conocimiento; al mismo tiempo, se desarrolló la matriz de análisis de la unidad de competencia, para determinar los contenidos educativos (ANEXO No. 2).

Posteriormente se solicitó al especialista del área de turismo que procediera a elaborar la tabla de especificaciones la cual contenía la unidad de competencia, el elemento de competencia y la traducción de las evidencias por desempeño y por conocimiento en contenidos de evaluación práctica y evaluación de conocimientos respectivamente (ANEXO No. 3).

Enseguida se procedió a elaborar la lista de cotejo para verificar el procedimiento de aplicación práctica (ANEXO No. 4), así como las guías de observación para la preparación de bebidas con y sin alcohol (ANEXO No. 5) y la

guía de observación para el comedor (ANEXO No. 6). El resto de las guías y listas de cotejo, se hicieron a lo largo del semestre.

La presentación y estructura del programa tuvo que adaptarse a los requerimientos institucionales, sin dejar de lado los aspectos más relevantes de la metodología que contempla la EBNCL, quedando tal y como lo podemos apreciar en el (ANEXO No. 7), sin embargo se considera necesario hacer una breve descripción del mismo, para que sea más fácil su revisión.

La primera hoja es una carátula en donde se indica el nombre de la asignatura, semestre en el que se imparte, su duración, su núcleo de formación, campo de conocimiento y ubicación gráfica de la asignatura. En la siguiente hoja encontramos la fundamentación del programa, en donde se da a conocer lo que se espera que aprenda el alumno, la relación de este curso con otros de la carrera y las líneas curriculares que lo conforman; así mismo se incluye el objetivo general.

Más adelante se presenta el número y nombre de la unidad así como su objetivo. Aquí también se encuentran las estrategias didácticas; las actividades de aprendizaje, los apoyos y recursos y el tipo de evaluación, así como la clave de la bibliografía sugerida como básica y complementaria.

Después se incluyen el nombre del módulo que como ya lo expresamos, será el de Alimentos y Bebidas con los contenidos específicos de Restaurante y Bar, aparece también la Norma Técnica de Competencia Laboral, que será la misma para todo el programa y que consistió en "desarrollar y coordinar la preparación y presentación de alimentos y bebidas para ofrecerlos a los clientes en el restaurante y bar". En el extremo superior derecho se describen los resultados de aprendizaje propuestos, que se conocen o identifican como (RAP), también encontramos las actividades de aprendizaje y las evidencias para la evaluación del aprendizaje, con lo cual los estudiantes logran un sentido de

dirección, sabiendo lo que deben aprender, la forma de evaluación y la seguridad de que lo aprendido es aplicable a un futuro empleo en el campo de trabajo de su elección.

Los resultados de aprendizaje propuesto son diferentes para cada unidad y surgen del análisis funcional que se le aplica a la NTCL. Este análisis consiste en una desagregación sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las funciones realizables por una persona, es decir tiene la finalidad de identificar aquellas funciones que son necesarias para el logro del propósito principal. Para el programa de Restaurante y Bar se definieron seis RAP, los cuales pueden ser consultados en el anexo No. 7.

Para describir las actividades de aprendizaje nuevamente utilizamos el análisis funcional, pero ahora tomando como referente el RAP y dando respuesta a una de las preguntas fundamentales del análisis referido, ¿Qué hay que hacer para que lo propuesto se logre?. Esto permitió que se especificaran tantas actividades como fueran necesarias para que el alumno lograra desarrollar las tareas establecidas en el RAP.

En relación a las evidencias de aprendizaje, éstas incluyen en el programa, aspectos que responden a las categorías de: evidencias de conocimiento y por desempeño. En cuanto al diseño de los materiales instruccionales, tenemos que éstos presentaron la información, concentrada de tal manera que permitiera al alumno abordarla con mayor sencillez y claridad. El material quedó conformado por seis unidades temáticas, que son:

- I.- Establecimientos que proporcionan el servicio de restaurante y bar.
- II.- Estructura organizativa del establecimiento de alimentos y bebidas.
- III.- Montaje de mesas.
- IV.- Servicio de mesas en restaurantes y bares.
- V.- Servicio a clientes.
- VI.- Servicio de bar.

Estas unidades corresponden a los contenidos educativos propuestos para el programa de la asignatura de Restaurante y Bar, el cual tuvo como objetivo el que "los alumnos logren llegar a la descripción de funciones operativas y administrativas que desempeñan los trabajadores de los restaurantes y bares al ofrecer sus productos y servicios, así como familiarizarse con la terminología utilizada en los menús, hacer un manejo adecuado de los insumos, materiales, equipo y controles administrativos y de servicio".

Las seis unidades temáticas citadas con anterioridad, se basan en las normas técnicas de competencia laboral, aprobadas por el CONOCER y quedaron contenidas en los materiales que fueron utilizados tanto por el maestro como por el alumno, sirviendo de gran ayuda a éstos últimos para que pudieran identificar y poner en práctica los elementos de competencia tal y como se dan en el lugar de trabajo, facilitándoles de esta manera el camino para que logran llegar al saber, al saber hacer y al saber ser.

TERCERA ETAPA

Tomando en cuenta lo anterior y dado que ya se contaba con el trabajo teórico que la Institución nos había solicitado, mismo que al parecer hasta aquí quedaría concluido, se habló con la directora y se decidió hacer la aplicación de este trabajo con un grupo de alumnos que cursarían el sexto semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas, durante el ciclo escolar 1999-2000. Cabe recordar que el profesor especialista domina el área de Alimentos y bebidas y que la asignatura de Restaurante y Bar, se cursa en el semestre indicado.

Para lograr lo anterior contábamos con dos grupos de sexto semestre que cursaban la carrera, por lo que se eligió a uno de ellos como piloto y al otro como control. La razón de esta decisión se basó en que el grupo considerado como piloto había mostrado un rendimiento académico más bajo que el considerado

como control, y con esto podría obtener un mayor beneficio. Cada uno de los grupos tenían 40 alumnos de 16 a 18 años y la mayoría, aproximadamente el 80%, eran mujeres.

Antes de iniciar la aplicación de la propuesta, se platicó con los profesores para que, en el grupo control se siguiera llevando la metodología contemplada en el modelo educativo vigente y en el grupo piloto se trabajara con la metodología de la EBNCL, utilizando los materiales previamente elaborados.

También se habló con los alumnos del grupo piloto para darles a conocer la forma como se trabajaría durante el semestre la asignatura de Restaurante y Bar, haciendo de su conocimiento la importancia que tendría tanto para ellos como para los profesores que estaban realizando este trabajo, el que asistieran puntualmente a cada sesión así como su participación en todas las actividades indicadas por el profesor, solicitando su máxima colaboración para que no compartieran con sus amigos del otro grupo los materiales que a ellos se les proporcionarían. Aunque esto era difícil de controlar, hasta donde fue posible se pudo detectar que los alumnos contribuyeron favorablemente a lo solicitado.

Una parte fundamental en la aplicación de la propuesta, para el grupo piloto, fue el uso que el profesor hizo de los materiales instruccionales descritos en la etapa anterior, así mismo utilizó acetatos y películas para lograr que los alumnos obtuvieran los conocimientos requeridos para alcanzar las competencias establecidas en el programa.

En cuanto a la forma como se trabajó con el alumno para el desarrollo de habilidades y destrezas, tenemos que por un lado se solicitó que acudieran a diversos establecimientos asignados por el profesor y con los que previamente se tenía convenio para realizar visita o práctica, y por otro lado dentro del plantel se utilizó el laboratorio de turismo, en donde los estudiantes pusieron en práctica los conocimientos teóricos; en ambos casos el profesor verificaba junto con el alumno,

a través de las listas de cotejo y de las guías de observación, si se estaban adquiriendo o no, las competencias requeridas.

En relación a la evaluación, los alumnos del grupo piloto conocían desde el inicio del curso lo que se esperaba de ellos al término de cada unidad, ya que contaban con el programa completo, así como con los materiales instruccionales y las guías de observación, las cuales sirvieron para que el profesor diera a conocer los contenidos de mayor relevancia y los alumnos pudieran verificar si estaban o no identificándolos.

Así mismo se les dieron a conocer las listas de cotejo que el profesor utilizaría para evaluar su saber hacer, durante la realización de prácticas que se llevarían a cabo para tal efecto, en donde su rendimiento se evaluaba de manera individual, a diferencia del grupo control, en donde la evaluación siempre se hacía en equipos.

Tanto los alumnos del grupo piloto como los del grupo control, hicieron las mismas visitas y prácticas de laboratorio y tuvieron que contestar los tres exámenes departamentales que por reglamento se aplican en la Institución. Así mismo los dos grupos tuvieron que presentar al inicio del curso una evaluación diagnóstica de 20 preguntas para conocer el nivel de información que tenían acerca de la asignatura.

Por último se considera necesario hacer la aclaración de que en la Institución, por reglamento, se tiene un sistema de evaluación que consta de tres evaluaciones parciales, una parte de la calificación se obtiene con la aplicación de exámenes departamentales y la otra parte con el puntaje acumulado a través de la evaluación continua, la suma de las dos dará la calificación de cada período parcial y el promedio de las tres dará como resultado la calificación definitiva del alumno.

Por tal motivo a los alumnos que participaron dentro del grupo piloto se les tuvo que considerar como parte de la evaluación continua todas las actividades que realizaron para mostrar sus evidencias por desempeño y por producto, de manera siempre individual; en cuanto a las evidencias de conocimiento, éstas fueron evaluadas a partir de los resultados obtenidos tanto en los exámenes departamentales. Respecto al grupo control, es importante hacer la aclaración de que también contestaron los mismos exámenes departamentales y que la evaluación continua se calificó con el rendimiento que los alumnos tenían, trabajando siempre en equipos.

3.2 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

Como se ha podido observar, uno de los principales logros obtenidos para la carrera de Administración de Empresas Turísticas consistió en la elaboración del mapa curricular por medio de un modelo educativo flexible y atento a las innovaciones técnica y científica, capaz de participar en la modernización del sector productivo de bienes y servicios, respondiendo con calidad y oportunidad a los requerimientos de los diferentes sectores empresariales del país.

El objetivo de este trabajo consistió en elaborar el plan de estudios de la carrera citada, utilizando el modelo de la educación basada en competencias y a partir de ello, ponerla en práctica con los alumnos del nivel medio superior. Aunque para su aplicación se tenía contemplado el ciclo escolar 97-98 esto no fue posible, debido a que no se contaba con el equipamiento de los laboratorios ni se tenían concluidos los programas y materiales a utilizar.

Dada esta situación, es hasta el ciclo escolar 1999-2000 cuando se aplica por primera vez el programa de una sola asignatura, la de Restaurante y Bar la cual forma parte del módulo de Alimentos y Bebidas mismo que corresponde a uno de los cinco módulos que conforman la carrera.

A través de la puesta en marcha del programa de estudios, podemos decir que se logró desarrollar en el alumno los tres tipos de resultados de aprendizaje descritos en (Carlos, 2001) y que son: el saber (declarativo o verbal), evaluado por medio de los cuestionarios y los exámenes departamentales; el saber hacer (procedimental), que pudo observarse utilizando, principalmente, las listas de cotejo y las guías de observación y el saber ser (actitudinal), que se pudo apreciar a través de los comentarios que de manera informal, nos hicieron los profesores que impartían las otras asignaturas, en relación al cumplimiento de trabajos y tareas así como a la participación que los alumnos empezaron a mostrar..

Antes de poner en marcha el programa del curso, se aplicó un cuestionario de evaluación diagnóstica (ANEXO No. 8), conformado por 20 preguntas, dos de las cuales pedían la definición del servicio y de la promoción, ocho estaban relacionadas con las actividades y requerimientos de los restaurantes y las 10 restantes con los de los bares.

Cabe mencionar que las preguntas incluidas en este cuestionario fueron seleccionadas por los profesores de la especialidad que impartirían el curso y su objetivo era conocer que tanta información tenían los alumnos acerca de las actividades que se realizan en los restaurantes y bares, ya que esto formaba parte del conocimiento que el alumno tenía que adquirir a lo largo del curso.

En términos generales, podemos decir que de los resultados obtenidos en este examen, un porcentaje mayor de los alumnos que integraban el grupo control en comparación con los del grupo piloto, tenían más información sobre algunos de los temas contenidos en el programa de Restaurante y Bar, por lo que el profesor que trabajó con la asignatura utilizando el modelo de competencias tuvo que redoblar esfuerzos y mantener una actitud dinámica y comprometida con los jóvenes, durante todo el curso.

Una vez que el curso inició, el profesor dio a conocer el programa, los objetivos del curso, la forma como se trabajaría en las horas de clase para que los alumnos pudieran llegar al aprendizaje. También se hizo de su conocimiento la forma como serían evaluados y los instrumentos (guías de observación, listas de cotejo, cuestionarios y exámenes) que para tal efecto se utilizarían. Para que el alumno pudiera asimilar la información teórica el profesor se auxilió de acetatos, películas y de los materiales instruccionales previamente elaborados, además de realizar prácticas constantes con los alumnos.

Salvando con ello, uno de los principales problemas que de acuerdo con (Pozo, 1996), se presentan en la educación y que se refiere a que en muchas ocasiones el profesor explica lo que hay que hacer, pero al alumno no se le enseña a hacerlo.

Respecto de las guías de observación, listas de cotejo y cuestionarios, éstos se fueron utilizando conforme avanzaba el curso y sirvieron para que el profesor pudiera asignarle a cada alumno el puntaje de evaluación continua, mismo que al sumarse con la calificación obtenida en el examen departamental, permitió obtener la evaluación de cada periodo parcial (consideradas como evaluación formativa) y el promedio de las tres evaluaciones departamentales dio la calificación definitiva (evaluación sumativa) para cada alumno, obteniendo los resultados tal como se pueden apreciar a continuación (CUADRO No. 1)

CALIFICACIONES OBTENIDAS POR LOS ALUMNOS EN CADA PERÍODO DE EVALUACIÓN (CUADRO No. 1)

ALUMNO	PARCIAL 1 GRUPOS		PARCIAL2 GRUPOS		PARCIAL 3 GRUPOS		DEFINITIVA GRUPOS	
	CONTROL	PILOTO	CONTROL	PILOTO	CONTROL	PILOTO	CONTROL	PILOTO
1	19	9	10	9	10	10	10	9
2	9	7	8	6	10	9	9	7
3	9	6	8	8	10	9	9	8
4	10	6	9	9	9	9	9	8
5	9	7	9	7	9	9	9	8
6	10	7	10	9	9	8	10	8
7	9	8	10	7	10	8	10	8
8	10	9	8	8	9	10	9	9
9	9	7	8	9	10	9	9	8
10	10	8	8	9	10	10	9	9
11	9	8	7	8	9	10	8	9
12	10	8	9	8	10	10	10	9
13	10	8	10	8	8	10	9	9
14	9	4	8	8	10	8	9	7
15	10	8	10	8	10	8	10	8
16	10	8	10	8	10	7	10	8
17	10	7	10	8	10	9	10	8
18	9	9	10	8	9	9	9	9
19	10	9	8	8	9	10	9	9
20	10	7	9	8	10	9	10	8
21	10	7	8	9	9	9	9	8
22	10	8	8	8	10	10	9	9
23	10	9	10	9	10	7	10	8
24	9	8	9	10	10	10	9	9
25	10	7	9	8	10	6	10	7
26	9	8	10	8	10	9	10	8
27	10	8	8	9	10	10	9	9
28	10	8	9	9	9	10	9	9
29	9	9	8	8	10	10	9	9
30	10	8	8	9	9	9	9	9
31	10	7	10	9	10	10	10	9
32	10	8	8	8	10	9	9	8
33	9	6	5	7	10	8	8	7
34	10	7	8	8	9	9	9	8
35	10	8	8	8	10	9	9	8
36	10	9	9	9	10	10	10	9
37	10	8	8	9	10	10	9	9
38	8	9	8	9	9	10	8	9
39	10	7	9	8	10	9	10	8
40	10	9	9	7	10	9	10	8
PROM	9.63	7.51	8.49	8.05	9.41	8.88	9.07	8.15

Tomando en cuenta la información presentada en el cuadro anterior, podemos apreciar que el rendimiento del grupo piloto muestra un incremento sostenido a medida que avanza el curso, esto nos hace pensar que la metodología de EBNC utilizada para el desarrollo de esta asignatura, tuvo repercusiones favorables, más aún si consideramos que al terminar los cursos de semestres anteriores, siempre había alumnos reprobados. Tal es el caso de Patrimonio Turístico y Agencia de Viajes en donde el 10% del grupo reprobó; Inglés Técnico con el 15% de reprobados; el 12% de reprobación en Hotelería, según datos que aparecen en el Departamento de Control Escolar del CECYT No. 13.

Esto confirma lo que se expresa en (Coll, 1998), respecto a que en el enfoque constructivista se busca promover el crecimiento personal del alumno, enmarcado en la cultura del grupo al que pertenece. Los aprendizajes académicos que el alumno adquiere solo son satisfactorios en la medida que éste participa en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas, tal como se llevó a cabo en la impartición de esta asignatura. O como lo señala (Mertens, 1997, p p. 69) "El desempeño efectivo es un elemento central en la competencia, que permite alcanzar resultados específicos con acciones específicas, en un contexto dado".

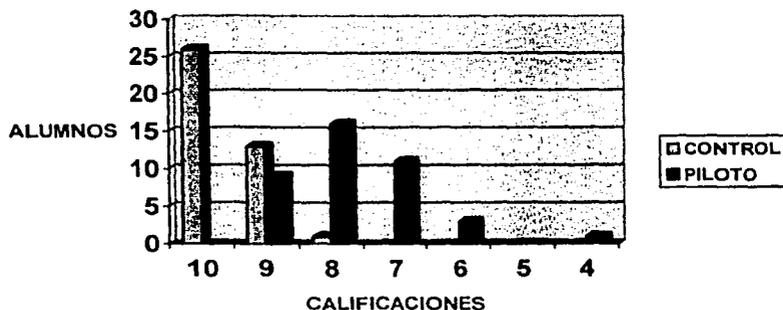
CALIFICACIONES OBTENIDAS POR LOS ALUMNOS DE LOS DOS GRUPOS EN LAS TRES EVALUACIONES (CUADRO No. 2)

Calificación	10		9		8		7		6		5		4	
	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P
Frec. 1ª Ev.	26	0	13	9	1	16	0	11	0	3	0	0	0	1
Frec. 2ª Ev.	11	1	10	14	17	20	1	4	0	1	1	0	0	0
Frec. 3ª Ev.	27	16	12	16	1	5	0	2	0	1	0	0	0	0

Como podemos observar en el cuadro anterior, las calificaciones que los alumnos del grupo piloto van obteniendo en cada una de sus evaluaciones, nos muestran un aumento en los puntajes obtenidos ya que a medida que los puntajes más altos se incrementan (10 y 9), los más bajos (7 y 6) se disminuyen. En cuanto a la calificación de ocho vemos como se incrementa en un 25% de la primera a la segunda evaluación, pero en la tercera evaluación disminuye hasta en un 75% respecto de la segunda, debido a que esos alumnos pasaron a obtener una calificación superior, esto nos permite apreciar una superación constante en los estudiantes del grupo piloto.

GRÁFICA No.1

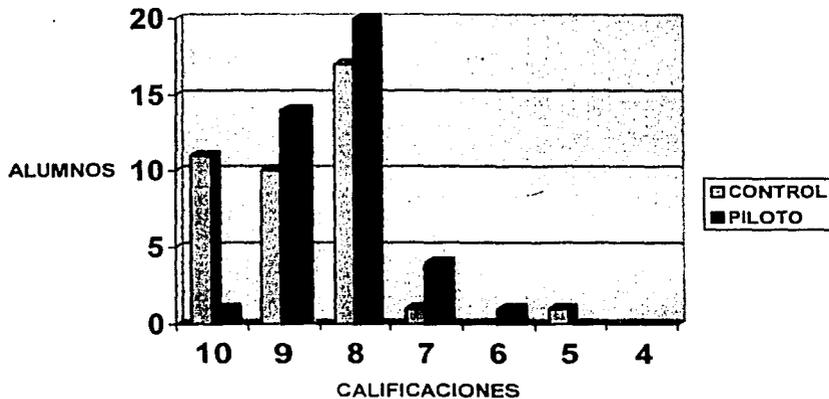
FRECUENCIA DEL PRIMER PARCIAL



En cuanto a la gráfica de la primera evaluación departamental o primer parcial, podemos observar que la mayor cantidad de alumnos que integran el grupo control, obtuvieron calificaciones de 9 y 10 en relación con el grupo piloto, en donde la mayor frecuencia quedo ubicada en las calificaciones de 7 y 8.

GRÁFICA No. 2

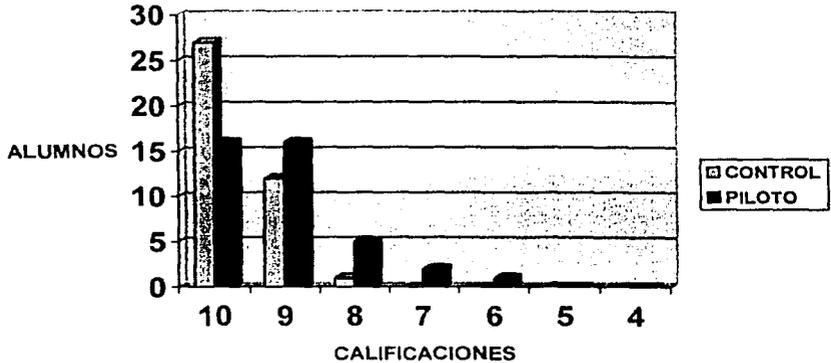
FRECUENCIA DEL SEGUNDO PARCIAL



Tomando en cuenta los resultados de esta evaluación, podemos observar que en el grupo piloto, se incrementaron de manera considerable, el número de alumnos que en este parcial obtuvieron calificaciones de 8 y 9 ya que de 25 alumnos pasaron a 34 los que alcanzaron este puntaje, así mismo aparece un alumno con calificación de 10.

GRÁFICA No. 3

FRECUENCIA DEL TERCER PARCIAL



En la gráfica del tercer parcial, podemos apreciar que la frecuencia, en el grupo piloto, se concentra en las calificaciones más altas (9 y 10), mostrando una notable mejoría en su rendimiento académico, es decir que de nueve alumnos que habían obtenido calificación de 9 en el primer parcial, 14 la obtuvieron en el segundo y 16 en el tercero, en cuanto a la calificación de 10, ningún alumno la obtuvo en el primer parcial, uno la alcanzó en el segundo y en el tercero ésta fue obtenida por 16 alumnos.

Es importante resaltar que al término del semestre ningún alumno reprobó la asignatura y aunque el rendimiento académico en el grupo control siempre fue mayor, podemos observar que en el grupo piloto, este rendimiento mejoró considerablemente durante la segunda y tercera evaluación.

Así mismo vale la pena recordar que los alumnos del grupo piloto, siempre fueron evaluados de manera individual y sus actividades eran observadas y

cotejadas de la misma forma, a diferencia del grupo control, en el que la mayor parte de sus actividades se realizaban en equipo y eran evaluadas por el profesor, también en equipo.

Respecto a los resultados de la primera evaluación se considera necesario tomar en cuenta que el grupo piloto era un grupo que desde semestres anteriores había mostrado un bajo rendimiento académico y aunque nunca alcanzaron en las evaluaciones parciales al grupo control, sí aumentaron y mantuvieron en un buen nivel sus calificaciones.

Al finalizar el curso se preguntó a los alumnos cuál era su opinión respecto de la forma como se trabajó el curso, la claridad y utilidad de los materiales utilizados y el desempeño del profesor, a lo que el 80% de ellos contestaron: que las clases eran muy dinámicas, divertidas interesantes y amenas; que el trabajo realizado en cada sesión permitía darse cuenta de lo que se estaba aprendiendo, un 20% del grupo aunque expresan que la clase tuvo las características antes citadas, consideran que éstas debieron contener mayor cantidad de prácticas.

Respecto a los materiales, el 100% consideró que fueron de fácil acceso, claros, concretos y sencillos, además de ser un gran apoyo para reafirmar los conocimientos teóricos explicados por el profesor.

En cuanto al desempeño del profesor, el 100% de los alumnos consideran que fue bueno, el maestro siempre se mostró entusiasta, tenía un buen dominio de los conocimientos que impartía y la interrelación maestro-alumno generó un ambiente de confianza mismo que permitió al alumno preguntar para aclarar sus dudas y corregir los errores. El 75% del grupo en sus respuesta expresa su agradecimiento al profesor por lo que aprendieron en el curso y sugieren que la misma forma de trabajo se aplique a otras asignaturas.

Lo anterior corrobora algunas de las bondades que posee la educación basada en normas de competencia y que se describen en (Argüelles, 1996, p. 93).

Tal como se ha podido observar, en el procedimiento de este reporte laboral se describen las partes que integran el documento que contiene el diseño curricular de la carrera, por lo que aquí se presentarán algunos aspectos relevantes que sucedieron durante el desarrollo de dicho diseño.

Cuando se concluyó con el periodo de capacitación una de las profesoras del área de turismo y otra del área de pedagogía por diversas razones de tipo personal y administrativo, abandonaron el proyecto, posteriormente en las reuniones que se llevaron a cabo con los profesores de turismo y con el personal de la Dirección de Educación Media Superior, siendo estos últimos los que daban las indicaciones para determinar la factibilidad del trabajo a realizar, primero se demostró mucho interés y apoyo para su realización, sin embargo poco a poco este fue disminuyendo por lo que ya no fue posible asegurar la participación de todos los profesores involucrados.

Para la estructuración del documento que contiene el diseño curricular de la carrera de Administración de Empresas Turísticas, basado en normas de competencia, en general se recurrió a diversas fuentes de información las cuales permitieron definir los aspectos que se tomaron en cuenta para que éste, pudiera ser aceptado por la Comisión General de Planes y Programas del IPN y posteriormente se llevara a cabo su aplicación. Sin embargo muchas de las acciones ahí sugeridas no se pudieron, ni se podrán, poner en practica, dado que las autoridades correspondientes no lograron incluir dentro de lar reglamentación institucional los cambios que se requerían para poner en operación de manera efectiva, los programas de estudio bajo el modelo de competencias, principalmente en los aspectos de evaluación y de flexibilidad respecto a los tiempos que cada alumno invierte en su aprendizaje y dominio de la competencia.

3.3 ACIERTOS Y LIMITACIONES

Es importante resaltar que durante todo el proceso se mantuvo una estrecha vinculación con el sector productivo y con las autoridades del plantel, sin embargo la puesta en marcha de este proyecto presentó las siguientes dificultades:

No todos los establecimientos que con antelación se habían elegido, tuvieron una buena disposición para que los alumnos realizaran sus prácticas, por lo que de manera apresurada se tuvieron que establecer nuevos vínculos con empresas o establecimientos, para que todos los estudiantes contaran con un lugar en donde pudieran desarrollar su saber hacer.

En cuanto al equipamiento del laboratorio, éste no fue del todo satisfactorio, a pesar de la buena voluntad y apoyo que la administración de la escuela tuvo respecto a la puesta en marcha del proyecto, esto fue debido a que el presupuesto asignado al plantel se tiene que distribuir de acuerdo a las partidas que la Institución marca, sin poder rebasar los montos que la misma establece. Al respecto también se contó con la participación entusiasta de los alumnos, quienes realizaron diversas acciones para generar algunos recursos económicos mismos que permitieron, crear en el laboratorio, condiciones lo más parecidas al ambiente de trabajo real.

El acondicionamiento que tuvo el laboratorio, permitió al profesor diseñar para los alumnos, actividades muy semejantes a las que los empleadores solicitan en el mercado laboral.

El tiempo fue otro de los factores que intervino en la aplicación de la metodología para la EBNCL, ya que aunque en ella se establece que los alumnos tienen que avanzar a su propio ritmo, permitiéndoles regresar tanto a la actividad como al conocimiento que aún no han dominado, esto no fue posible dado que

solo se dispuso de un total de 72 horas reales, tiempo durante el cual el alumno tenía que dominar las competencias establecidas para el programa a cubrir en el sexto semestre, de su preparación técnica y tal como se expresa en (Carlos,1998), el resultado del proceso de aprendizaje traducido como competencia, se pudo verificar a través de las listas de cotejo que mostraron las habilidades adquiridas por los alumnos

Así mismo no podemos dejar de lado el hecho de que los alumnos durante el mismo semestre tuvieron que cursar otras siete asignaturas, con profesores que les enseñaban de manera tradicional, situación que desde mi punto de vista, tuvo ciertas ventajas, ya que les permitió apreciar de manera más clara las diferencias y beneficios que les ofrecía la EBNCL.

También podemos decir que faltó un mayor control para realizar la comparación entre los dos grupos ya que no hubo un pretest y un postest que nos permitiera verificar la efectividad de la metodología utilizada. Sin embargo se cuenta con los comentarios expresados por los alumnos, que aunque estos se obtuvieron de manera no muy sistemática, nos muestran una opinión favorable en cuanto a la aplicación de la misma.

En cuanto a la evaluación, como ya fue expresado anteriormente, ésta se tuvo que adaptar a la reglamentación indicada por la institución, la cual establece que los alumnos obtendrán su calificación bimestral, con la suma del puntaje obtenido en la evaluación continua y en la presentación de tres exámenes departamentales, los cuales fueron contestados el mismo día y la misma hora por los dos grupos.

Es importante hacer notar que se implantó un modelo flexible, dentro de una estructura institucional muy rígida, la cual no permitió observar de manera clara y precisa, todas las bondades que puede ofrecer el modelo de competencias.

Cabe hacer la aclaración de que en el grupo piloto, hasta donde fue posible, se respetaron las formas (cuestionarios, guías de observación, listas de cotejo, etc.) y tipos de evaluación (por conocimiento y por desempeño) que propone la educación basada en normas de competencia, aplicándolos a cada alumno para asignarles su evaluación continua en forma individual a diferencia del grupo control, en el que los alumnos recibían la evaluación continua por el trabajo realizado en equipos.

En relación al diseño curricular recordemos que se hizo el plan de estudios de toda la carrera, sin embargo solo el programa de una asignatura pudo ser desarrollado con todos sus materiales y aplicado en un grupo de alumnos que estudiaban el último semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas, esto se hizo para darle continuidad al trabajo teórico realizado ya que una vez que éste se tenía concluido, el interés de la institución sobre el mismo, se había perdido.

La falta de continuidad y seguimiento que se le da a los proyectos educativos, se considera una gran limitante, ya que éstos surgen como una necesidad política, y no como una forma de mejorar el rendimiento académico, ofreciendo estrategias que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.

En términos generales podemos decir que poner en marcha programas de estudio que se elaboren tomando como base la metodología de competencias, podrá generar que el alumno sea capaz de demostrar tanto su saber como su saber hacer, ya que como lo expresa (Valls, 1993), el logro de las destrezas depende de la práctica tanto externa como mental, que realice el educando. Para la mayoría de los aprendizajes, cada prueba o repetición de una situación, conduce a mejorar los resultados.

En cuanto a los resultados obtenidos por los alumnos, podemos decir que aunque en general se observa que el grupo control siempre obtuvo las más altas

calificaciones, no podemos dejar de lado el hecho de que los alumnos del grupo piloto fueron mejorando su rendimiento conforme avanzaba el curso, mostrando un cambio de actitud respecto a su aprendizaje, no solo con esta asignatura, sino también con las otras que cursaban.

Esto lo podemos expresar tomando en cuenta los comentarios, que a través de entrevistas informales, hicieron los profesores que impartían clase a este grupo.

Es preciso recordar que el grupo piloto fue elegido como tal, debido a que en semestres anteriores se había mostrado como un grupo apático, con poca participación y constantes inasistencias, en general con bajo rendimiento académico.

Así mismo se pudo apreciar la seguridad que los jóvenes fueron mostrando respecto a la adquisición de sus conocimientos, apoyadas por la buena interrelación maestro-alumno, los materiales instruccionales utilizados y el desarrollo de las prácticas que les permitieron darse cuenta en forma cabal, de lo que estaban aprendiendo, de esta manera se puede comprobar que tal como lo expresa (Pozo, 1996, pp. 290) "entre el saber decir y el saber hacer hay un gran salto que el alumno debe dar y no se puede permitir que éste lo de solo".

Esto nos lleva a pensar que el alumno, al darse cuenta de la habilidad que ha desarrollado para poner en práctica los conocimientos adquiridos, será capaz de adquirir una mayor confianza en sí mismo, elevando su autoestima y mostrando una mayor eficiencia en su desempeño laboral.

Esto lo podemos confirmar con los comentarios que recibimos de algunos empresarios que se encontraban en los establecimientos en donde los alumnos estuvieron realizando sus prácticas, quienes expresaron "queremos que nos sigan mandando más jóvenes como éstos", "que tengan tan buena disposición para

realizar el trabajo solicitado”, “que sepan hacer lo que se les solicita”, “realmente demuestran lo que han aprendido en la escuela”.

Otro aspecto que nos permite apreciar la pertinencia del aprendizaje obtenido por los alumnos en este curso, es el siguiente: cinco de los jóvenes que lo concluyeron, tuvieron necesidad de solicitar empleo, y de inmediato fueron contratados.

3.4 SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Una de las aportaciones que se consideran de mayor relevancia para que los alumnos logren interactuar sus saberes con sus actitudes y habilidades, es la necesidad de mantener un programa permanente de capacitación y actualización docente, que le permita al profesor, dominar el conocimiento específico sobre la metodología de competencias, y al mismo tiempo sea capaz de asumir el rol de facilitador y no repetir el esquema clásico del maestro tradicional.

Otro aspecto que se considera de gran importancia y que podrá servir como guía para el diseño de nuevos programas de estudio basados en normas de competencia, es el relacionado con la aplicación del análisis funcional y la presentación de las matrices que pueden ser utilizadas para especificar los elementos de competencia, así como los criterios de desempeño, campo de aplicación, evidencias por desempeño y evidencias de conocimiento hasta la determinación de contenidos educativos, presentadas en los Anexos 2 y 3. No olvidando que para iniciar todo este proceso, es necesario contar con las normas técnicas de competencia laboral aprobadas por el CONOCER.

Un punto que no debe perderse de vista en la aplicación del modelo de educación basado en competencias, es el relacionado con mantener una estrecha vinculación entre el sector productivo y el sistema educativo, ya que esto permitirá

no solo diseñar planes y programas de estudio acordes a las necesidades del mercado laboral, sino que además podrá contribuir a que los alumnos cuenten con un espacio en donde puedan realizar prácticas y visitas.

Otra estrategia que puede contribuir a que en un plantel educativo se desarrolle favorablemente la metodología de competencias, estará enfocada a establecer convenios o realizar actividades que permitan a las instituciones, obtener recursos económicos los cuales estarán dirigidos al equipamiento de los laboratorios, en donde el alumno podrá poner en práctica los conocimientos que se apeguen de una manera más real, a las tareas que deberá realizar cuando se integre al campo ocupacional. Este punto es muy importante debido a que si la escuela no cuenta con la infraestructura y los recursos materiales que el alumno necesita para desarrollar sus habilidades, destrezas y aptitudes, las competencias requeridas para desempeñar eficientemente un trabajo, no se alcanzarán

Para próximos estudios se sugiere utilizar los mismos instrumentos de evaluación tanto para el grupo control como para el piloto; lograr que el alumno participe por lo menos en el desarrollo de un módulo completo, sistematizar la aplicación de pretest y postest y por parte de las instituciones instrumentar de manera previa, las adecuaciones reglamentarias que se requieran, dado que solo de esta manera se podrá determinar con claridad, los efectos que la metodología de competencias puede tener en el aprendizaje de los estudiantes.

ANEXO No. 1

DISEÑO CURRICULAR PARA LA CARRERA TÉCNICA
"ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS" BAJO EL
MODELO DE EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE
COMPETENCIA LABORAL.

INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos, culturales y científicas que se han dado a nivel mundial en las últimas décadas han propiciado una gran demanda de personal calificado en el ámbito laboral al que se inserta.

Como se señala en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 es imperativo en el contexto de la globalización, que nuestro país adquiera mayor capacidad para participar en los avances científicos y tecnológicos, que el mundo reclama.

Actualmente en México, la educación ha sido cuestionada por el aparato productivo debido a lo obsoleto de sus contenidos, los cuales se encuentran divorciados de las necesidades del desarrollo de los estudiantes, mismos que requieren egresar con conocimientos de calidad que les permitan ser más productivos y competitivos para incorporarse en el campo ocupacional, tanto a nivel nacional como internacional.

Ante estos retos, el Instituto Politécnico Nacional encabezado por nuestro Director General, el Ing. Diódoro Guerra Rodríguez establece dentro del Plan de Desarrollo Institucional la creación de un nuevo perfil para sus egresados del siglo XXI, mismo que podrá ser conformado a partir del Modelo de Educación Basado en Normas de Competencias, con el se busca mantener la Filosofía Institucional, que ha hecho a nuestra institución Líder en la Formación Tecnológica

La flexibilidad y polivalencia que caracterizan a este modelo, pretende romper con todo aquello que limite el desarrollo pleno e integral del estudiante, creando nuevos espacios de interacción entre saberes, aptitudes y habilidades prácticas, hacia el diseño y la creatividad tecnológica con una actitud emprendedora que lo lleven a participar

comprometidamente en la resolución de problemas que enfrenta su sociedad, la cual se está transformando de una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda.

Por lo que el Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos "Ricardo Flores Magón" al igual que los otros CECYT'S del Nivel Medio Superior, tendrán que replantear su oferta educativa con el propósito de seguir a la vanguardia en Educación Tecnológica y de esta manera responder al proyecto nacional, tomando como base las estrategias marcadas por nuestro Director General, en relación al desarrollo académico, la vinculación con los sectores productivo y social, el aseguramiento de la calidad y la excelencia educativa.

Tomando en cuenta lo anterior nos permitimos presentar este documento ante la COMISIÓN GENERAL DE PLANES Y PROGRAMAS DEL IPN, con el fin de solicitar la aprobación del diseño curricular basado en Normas de Competencia Laboral para la carrera de Administración de Empresas Turísticas, así como su puesta en marcha a partir de septiembre de 1997 en el CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS No. 13 "RICARDO FLORES MAGÓN".

OBJETIVO DE LA CARRERA

AL TÉRMINO DE LA CARRERA EL TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS REALIZARÁ FUNCIONES OPERATIVAS RELACIONADAS CON LOS SERVICIOS TURÍSTICOS, EN DEPENDENCIAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.

JUSTIFICACIÓN

COMPONENTE JURÍDICO

Todo Modelo educativo, debe contar con las bases legales establecidas para el buen funcionamiento de la sociedad, estas bases las encontramos tanto en la Constitución, como en las diferentes leyes y reglamentos relacionados con el diseño curricular que nos ocupa.

Esta propuesta coincide con el artículo 3° Constitucional en que todo individuo tiene derecho a recibir educación y si ésta es impartida por el estado, tendrá que desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano, fomentando el amor a la patria y a la conciencia de solidaridad internacional, en la independencia y la justicia.

A continuación se nombran las leyes y reglamentos que se relacionan con el modelo:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Art. 3° y 123
Ley General de Educación	Art. 7°, 37, 45 y 64
Ley Federal del Trabajo	Art. 153 y 539
Ley Orgánica del IPN	Art. 1° y 3°
Reglamento Interno del IPN	Art. 2°
Reglamento de Evaluación del IPN	Art. 1°, 3°, 8, 14, y 26
Acuerdo mediante el cual se establecen los lineamientos generales para definir la NTCL	Art. I, II, III, IV y

COMPONENTE FILOSÓFICO

En todo modelo educativo, no se puede dejar de lado el componente filosófico, porque a través del mismo se podrá determinar el tipo de hombre que se quiere formar y la manera como éste podrá incorporarse y servir a la sociedad.

Para la Educación Basada en Normas de Competencia Laboral, se han analizado los siguientes aspectos: Socráticos con la frase "conócete a ti mismo", en la que está implicada la visión del "ser social", con una alta autoestima de lo que "soy yo" y "lo que hago", puesto que en este tipo de educación constantemente se tendrán que demostrar el saber, el saber ser y el saber hacer.

Otro factor que tenemos que analizar en lo social, es la crisis de valores, ya que cuando existe una crisis económica, ésta va acompañada con una pérdida de los valores, este es el caso actual de nuestro país, por eso, este modelo propugna por una recuperación de valores humanistas y una educación integral como lo propone John Dewey, indicando que no se trata por tanto de hacer una explicación sistemática, ni histórica del pensamiento filosófico, sino de capacitar a los alumnos con el fin de enseñarles a reflexionar sobre las razones decisivas que producen una posición valoral.

También se analizan nuevos paradigmas que son: compromiso, libertad y responsabilidad, elementos que corresponden al campo ético y que son dados a todos los niveles Profesor—Alumno—Padres de Familia—Empresa y que son compartidos en igual proporción y vinculación; así mismo se enfatiza el compromiso de una identidad nacional para no perder raíces y costumbres culturales. Lo anterior está enmarcado en la corriente funcional estructuralista, que toma

como base el correcto funcionamiento de las instituciones que conforman la sociedad, así como los roles desempeñados por los individuos en dichas instituciones.

Este modelo se sustenta epistémicamente en la corriente constructivista, porque el alumno va desarrollando su propio aprendizaje con la orientación del profesor como facilitador, en la adquisición de conocimientos, que propicien su formación integral. El aspecto psicológico también se encuentra en la Educación Basada en Normas de Competencia Laboral, mediante las corrientes cognitiva y conductista, esta última teniendo, desde nuestro particular punto de vista, la propuesta más acabada dentro del plano de la educación.

ENFOQUE PSICOPEDAGÓGICO

Competitividad, Pertinencia, Calidad y Excelencia, han sido los ingredientes esenciales que han caracterizado al Modelo Educativo del Nivel Medio Superior del IPN. No obstante el devenir del siguiente siglo, marca la pauta de reafirmación y fortalecimiento del perfil institucional como líder de la educación tecnológica en México, para lo cual ahora se suma la posición del Modelo de Educación Basado en Normas de Competencia con el que se vigorizan los conceptos cardinales trabajados hasta el día de hoy, como la pertinencia, flexibilidad y polivalencia que caracterizan a este modelo.

En él se pretende romper con todo aquello que limite el desarrollo pleno e integral del estudiante, creando nuevos espacios de interacción entre saberes, actitudes y habilidades que lo conduzcan hacia el diseño y la creatividad tecnológica, con una actitud emprendedora que le permita participar de manera comprometida, en la solución de

problemas que enfrenta la sociedad, la cual se esta trasformando de una economía dominada por la oferta, a una economía basada en la demanda.

En este modelo lo **Pertinente** se encamina a resolver las necesidades planteadas por el sector productivo para el desarrollo económico del país, así como por el sector educativo del nivel superior, la **Flexibilidad** se aplica a la disposición de tiempo y por tanto del aprovechamiento académico que la institución brinda al alumno, dando la posibilidad a la población económicamente activa de mejorar o desarrollar nuevas competencias en módulos accesibles en extensión, horario y contenidos. En cuanto a la **Polivalencia** se generan una gama de opciones que serán ofertadas para capacitarse o formarse, tales como: salidas laterales con calificaciones técnicas, preparación de técnicos con carreras bivalentes, cursos de educación continua para egresados del Nivel Medio Superior, cursos de capacitación a distancia, etc. Un punto importante a considerar es lograr la **Acreditación al saber demostrado**, mediante procesos de evaluación y certificación interna, que permitan reconocer oficialmente las competencias adquiridas mediante el aprendizaje o la experiencia en el trabajo.

Así mismo podemos considerar las competencias tal como lo define el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, en donde a la letra dice: "competencia es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados, se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, en el saber hacer y en el saber ser".

Lo anterior nos lleva a conceptualizar la educación como Sistema, como Producto y como Proceso, en donde se permite la continuidad funcional del hombre histórico y se garantiza también la supervivencia específica del sistema que rige la sociedad, constituyéndose como aparato educativo e instrumento de control y reserva de lo cognoscible con formas peculiares de expresión transformadora, es decir que a causa del carácter complejo de la función educativa, el aprendizaje se da simultáneamente como instancia enajenante y como posibilidad liberadora, atendiendo a ésta última, pensamos romper con la oligotimía social que produce sujetos cuya actividad cognitiva es pobre, mecánica y pasiva, convirtiéndolos en sujetos creativos, pensantes, capaces de tomar decisiones y resolver problemas concretos. Por tal motivo la concepción de aprendizaje se basa en los teóricos como Ausubel, quien se ocupa principalmente de asignaturas escolares en lo que se refiere a la adquisición y retención de estos conocimientos de manera significativa, en oposición a asignaturas sin sentido, aprendidas de memoria o mecánicamente, aquí el término significativo, se refiere tanto a un contenido con estructuración lógica propia, como a aquel material que potencialmente puede ser aprendido. La posibilidad de que un contenido tenga sentido, depende de que éste se incorpore al conjunto de conocimientos que un individuo posee de manera sustancial, o sea relacionado con conocimientos previamente existentes en la estructura mental del sujeto.

Por otro lado Bandura propone un enfoque ecléctico en donde se combinan muchas ideas y conceptos del conductismo haciendo énfasis en la mediación cognitiva. Este enfoque acentúa el importante papel desempeñado por los procesos simbióticos, de sustitución y autorregulación del funcionamiento fisiológico. El esquema de entradas – procesos – salidas, es claramente evidente en Bandura, las entradas son sucesos modelados, los procesos son: la atención, la retención, la reproducción motriz y la motivación y las salidas son los comportamientos de imitación o de repetición. Para Bruner la principal preocupación es inducir una participación activa del aprendiz, en el proceso de aprendizaje,

especialmente si se considera el énfasis que le confiere al aprendizaje por descubrimiento. Plantea que la solución a muchas cuestiones depende de que una situación ambiental, se presente como un desafío constante en la inteligencia del aprendiz impulsándolo a resolver problemas y, más aún, a conseguir el fin último de cualquier proceso de instrucción para producir respuestas, después de tener la estructura mental. Así el aula se convierte en una representación de la realidad, para que el alumno demuestre sus saberes (saber, saber hacer, saber ser), mismos que posteriormente serán evaluados.

Los métodos del PEA, son importantes en este modelo dentro de la educación formal, ya que las estrategias se enfocaran principalmente al alumno, quien lograra la adquisición de competencias para su evaluación y certificación; aunado a estas estrategias, se elaboraran materiales didácticos y se equiparan aulas y laboratorios idóneos. Así mismo, el docente se mantendrá en un programa de educación continua y en permanente vinculación con el sector productivo.

Por otro lado consideramos que es importante resaltar la función social de la educación como un fenómeno histórico – social que siempre ha existido el cual puede entenderse como proceso de socialización y culturización, en el sentido de la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las nuevas generaciones o bien, en el sentido de una acción recíproca entre ambas. Dicho proceso comprende todos los comportamientos dedicados a la transmisión de la cultura, incluyendo las instituciones que de manera específica, como la escuela, o de manera secundaria, como la familia, imparten educación. A través de ella el sujeto ejercita, asume e incorpora una cultura particular en tanto habla, saluda, fabrica, etc., según la modalidad propia de su grupo de pertenencia.

Educar consiste entonces en enseñar, en el sentido de demostrar, de poner señales, de marcar como se hace lo que se puede o debe hacer. Es decir, lo que la educación prescribe en cuanto a la manera de hacer, tiene por objetivo la conformación del ser, que un grupo social necesita: un ser respetuoso, limpio, honesto, responsable, etc.

Actualmente la necesidad de estar en los niveles de competitividad que los cambios económicos exigen a México, nos conduce a crear una cultura de calidad total, dentro del subsistema de la enseñanza técnica, por lo que la EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA, se ha convertido para México en una alternativa para mejorar la calidad de la educación tecnológica encaminada a promover en el individuo un conjunto de comportamientos socio afectivos, habilidades cognoscitivas y psicomotrices que le permitan ejercer convenientemente un papel, una función, una actividad o una tarea. Todo esto podrá lograrse tomando en cuenta los siguientes elementos:

- **Pertinente** a las necesidades planteadas por el sector productivo para el desarrollo económico del país, así como por el sector educativo del nivel superior.
- **Flexible** en la duración de estudios de las carreras, lo cual dependerá de la disposición de tiempo y el aprovechamiento académico del alumno, dando la posibilidad a la población económicamente activa de mejorar sus competencias en horarios accesibles para ellos.
- **Polivalente** por la gama de opciones ofertadas para capacitarse o formarse, tales como: cursos de capacitación, salidas laterales con calificaciones técnicas, carreras técnicas de formación bivalente y cursos de educación continua.
- **Acreditable al saber demostrado**, mediante procesos de evaluación y certificación interna que permitan reconocer oficialmente las competencias adquiridas mediante el aprendizaje o la experiencia en el trabajo.

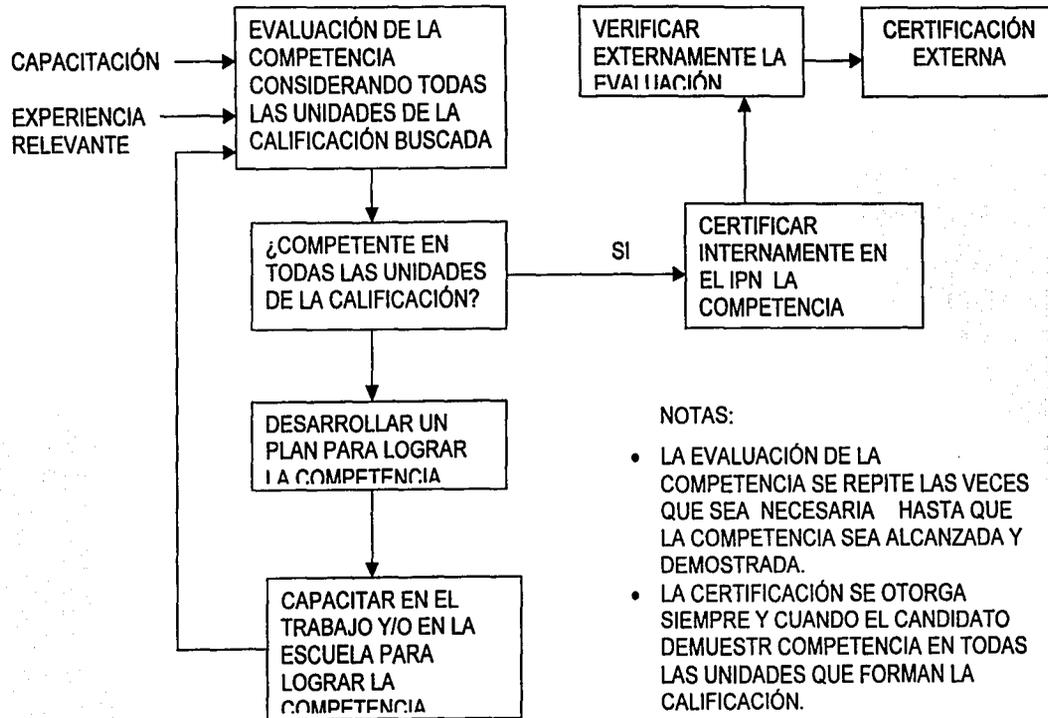
MAPA CURRICULAR DE LA CARRERA DE TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS

SEMESTRE I	HRS	SEMESTRE II	HRS	SEMESTRE III	HRS	SEMESTRE IV	HRS	SEMESTRE V	HRS	SEMESTRE VI	HRS
ÁLGEBRA	5	GEOMETRÍA Y TRIGONOMETRÍA	5	GEOMETRÍA ANALÍTICA	5	CÁLCULO DIFERENCIAL	5	CÁLCULO INTEGRAL	5	PROBABILIDAD Y ESTADÍSTICA	5
FILOSOFÍA I	3	FILOSOFÍA II	3	FÍSICA I	5	FÍSICA II	4	AGENCIA DE VIAJES	4	FORMULACIÓN DE VIAJES	4
COMPUTACIÓN BÁSICA I	4	COMPUTACIÓN BÁSICA II	4	QUÍMICA I	4	QUÍMICA II	4	HOTELERÍA I	4	COCINA INTERNACIONAL	4
INGLÉS I	4	INGLÉS II	4	INGLÉS III	3	BIOLOGÍA	3	DERECHO TURÍSTICO	3	HOTELERÍA II	4
LENGUA Y COMUNICACIÓN	4	COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	4	COMUNICACIÓN CIENTÍFICA	3	DERECHO	3	DERECHO MERCANTIL	3	RESTAURANTE Y BAR	4
ADMINISTRACIÓN Y CALIDAD	4	HISTORIA DE MÉXICO I	3	HISTORIA DE MÉXICO II	3	ENTORNO SOCIOECONÓMICO DE MÉXICO	3	MICROECONOMÍA	4	MACROECONOMÍA	4
CÁLCULOS FINANCIEROS I	4	CÁLCULOS FINANCIEROS II	3	CONTABILIDAD II	5	CONTABILIDAD III	5	PRINCIPIOS CULINARIOS	3		
		CONTABILIDAD I	5	PATRIMONIO TURÍSTICO	3	INGLÉS TÉCNICO I	3	INGLÉS TÉCNICO II	4	INGLÉS TÉCNICO III	5
OPTATIVAS GENERALES	3	OPTATIVAS GENERALES	3	OPTATIVAS TECNOLÓGICAS	3	OPTATIVAS TECNOLÓGICAS	3	TALLER DE CONVERSACIÓN EN INGLÉS I	3	TALLER DE CONVERSACIÓN EN INGLÉS II	3
EDUCACIÓN PARA LA SALUD		COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO		INTRODUCCIÓN EMPRESARIAL		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
APRECIACIÓN ARTÍSTICA		CREATIVIDAD E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA		TALLER DE PRÁCTICAS DOCUMENTALES		PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PERSONAL					
DESARROLLO DE HABILIDADES DEL PENSAMIENTO		TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO									
TOTAL	31	TOTAL	34	TOTAL	31	TOTAL	33	TOTAL	33	TOTAL	33

MAPA CURRICULAR POR MODULOS DE FORMACIÓN TÉCNICA

MÓDULO	3ER. SEMESTRE	4º. SEMESTRE	5º. SEMESTRE	6º. SEMESTRE
AGENCIA DE VIAJES	PATRIMONIO TURISTICO		AGENCIA DE VIAJES	FORMULACIÓN DE VIAJES
	ANALIZAR, DESCRIBIR, LOCALIZAR Y CLASIFICAR LOS RECURSOS TURÍSTICOS DE MÉXICO. 72 HRS.		UTILIZAR LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA LA OPERACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UNA AGENCIA DE VIAJES. 72 HRS.	PROCESAR LA INFORMACIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS TURÍSTICOS, ORGANIZANDO VIAJES Y EXCURSIONES A TODO EL MUNDO. 72 HRS.
ALIMENTOS Y BEBIDAS			PRINCIPIOS CULINARIOS	COCINA INTERNACIONAL RESTAURANTE Y BAR
			UTILIZAR LOS MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREPARACIÓN DE ALIMENTOS. 72 HRS.	UTILIZAR MÉTODOS Y PROCED. DE PREPARACIÓN DE LA COCINA INTERNA. APLICAR LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE OPERACIÓN ADMTVA. DE RESTAURANTE Y BAR. 72 HRS.
HOTELERIA			HOTELERIA I	HOTELERIA II
			DESCRIBIR EL SERVICIO Y FUNCIONAMIENTO OPERATIVO DE LOS DEPARTAMENTOS DE DIVISIÓN CUARTOS. 72 HRS.	ELABORAR, PROCESAR Y GESTIONAR LA DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LOS DEPARTAMENTOS DE MANTENIMIENTO, VENTAS Y CONTABILIDAD. 72 HRS.
INGLÉS		INGLÉS TÉCNICO I. 54 HRS.	INGLÉS TÉCNICO II TALLER DE CONVERSACIÓN I 108 HRS.	INGLES TÉCNICO III TALLER DE CONVERSACIÓN II 108 HRS.
DERECHO TURISTICO			LEGISLACIÓN TURISTICA	
			RESOLVER CASOS PRÁCTICOS APLICANDO LAS NORMAS 54 HRS.	

PROCESO PARA LOGRAR LA CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA



NOTAS:

- LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA SE REPITE LAS VECES QUE SEA NECESARIA HASTA QUE LA COMPETENCIA SEA ALCANZADA Y DEMOSTRADA.
- LA CERTIFICACIÓN SE OTORGA SIEMPRE Y CUANDO EL CANDIDATO DEMUESTRE COMPETENCIA EN TODAS LAS UNIDADES QUE FORMAN LA CALIFICACIÓN.

ANEXO 2

MATRIZ DE ANÁLISIS DE UNIDAD DE COMPETENCIA PARA DETERMINAR CONTENIDOS EDUCATIVOS

	UNIDAD DE COMPETENCIA Proporcionar el servicio de bebidas alcohólicas y no alcohólicas con base en estándares de calidad, en establecimientos de alimentos y bebidas.
ELEMENTOS DE COMPETENCIA	Elaborar bebidas con calidad, cantidad y en el tiempo señalado en el Recetario base
RESPONSABLE DEL ANÁLISIS: Luis Raúl Brechú Franco	FECHA: 05-sept-1998.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	CAMPO DE APLICACIÓN	EVIDENCIA	CONTENIDO EDUCATIVO
1.- Los insumos, materia prima y equipos, están dispuestos para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente	Insumos para preparar bebidas Materia prima Equipo de preparación	Verificación de la disposición de los insumos para la preparación de bebidas. Información general sobre los diversos insumos y tipos de bebidas alcohólicas y no alcohólicas. Información sobre las reglas de seguridad e higiene.	Verificación de la disposición de insumos para la preparación de bebidas. Verificación de la disposición de materia prima par la preparación de bebidas. Identificación de los diversos insumos materia prima y equipos que se requieren para colocarlos en la barra y contrabarra. Identificación de la cristalería existente para colocarla en la barra y marimba.
2.- Las órdenes de servicio solicitadas en la comanda se atienden con base a los procedimientos de preparación, con los insumos, materia prima, equipo y presentación	Procedimiento de preparación Equipos Cócteles	Atender las órdenes de servicio solicitadas en la comanda, utilizando el procedimiento específico de preparación de cada	Preparación de los cócteles de acuerdo a las solicitudes de la comanda. Utilización de los equipos de medición, preparación, presentación y de trabajo

<p>establecidas en la receta estándar.</p>		<p>bebida con las técnicas de coctelería que se describen en la receta estándar.</p> <p>Elaborar bebidas de acuerdo a la solicitud del cliente.</p> <p>Elaborar bebidas con calidad, cantidad y en el tiempo señalado en el recetario base.</p> <p>Información sobre las reglas de seguridad e higiene.</p>	<p>para atender las comandas. Preparación de las bebidas solicitadas en la comanda siguiendo las técnicas de coctelería y en el tiempo establecido en la receta estándar.</p> <p>Identificación de los equipos de medición, preparación, presentación y de trabajo.</p> <p>Identificación de los procedimientos de preparación de bebidas.</p> <p>Identificación de los diferentes tipos de cócteles.</p>
<p>3.- Los ingredientes utilizados en la preparación de bebidas corresponden a las expectativas y solicitudes del cliente sobre la calidad, cantidad y con las técnicas de coctelería que se describen en la receta estándar.</p>	<p>Insumos para preparar bebidas Materia prima Equipos</p>	<p>Aplicación de las recetas básicas de la empresa en la preparación y presentación de las bebidas.</p> <p>Observación de los hábitos de higiene y seguridad en la preparación de las bebidas.</p> <p>Bebidas elaboradas de acuerdo a la comanda y al tipo de cóctel</p>	<p>Aplicación DE Las técnicas establecidas en la receta estándar para la preparación de bebidas solicitadas por el cliente.</p> <p>Utilización de los insumos, correspondientes en la preparación de bebidas solicitadas por el cliente.</p> <p>Utilización e la materia prima correspondiente en la preparación de bebidas solicitadas por el cliente.</p> <p>Identificación de las recetas</p>

		solicitado por el cliente. Información general de coctelería y las recetas básicas de la empresa.	base de la empresa para la preparación y presentación de bebidas.
4.- El área de preparación de bebidas se mantiene en condiciones de seguridad e higiene establecidas por el establecimiento.	Insumos para preparar bebidas Materia prima Equipos Cócteles	Observación de los hábitos de higiene y seguridad en la preparación de las bebidas. Información sobre las reglas de seguridad e higiene.	Identificación de las normas de seguridad e higiene establecidas en la norma 093.

ANEXO 3

TABLA DE ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

	<p align="center">UNIDAD DE COMPETENCIA <i>Proporcionar el servicio bebidas alcohólicas y no alcohólicas con base en estándares de calidad en los establecimientos de alimentos y bebidas.</i> ELEMENTO DE COMPETENCIA: <i>Elaborar bebidas con calidad, cantidad y en el tiempo señalado en el recetario base.</i></p>
<p>EVIDENCIAS POR DESEMPEÑO QUE SE GENERAN</p>	

<p>CONTENIDOS DE EVALUACIÓN PRÁCTICA</p>	<p>Los vinos están dispuestos para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente</p>
<p>Verificación de la disposición de insumos para la preparación de bebidas.</p>	<p>Seleccione los diferentes tipos de vinos de mesa para colocarlos adecuadamente para el servicio de bebidas.</p>
	<p>Organice la forma de colocar los diferentes tipos de vino de mesa</p>
	<p>Clasifique los tipos de vino de mesa que deben estar colocados para el servicio de bebidas</p>
	<p>Los aguardientes están dispuestos para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente</p>
	<p>Clasifique los tipos de aguardientes por producto que deben estar colocados para el servicio de bebidas</p>
	<p>Organice los diferentes tipos de aguardientes por producto para colocarlos en la contrabarra</p>
	<p>Seleccione los diferentes tipos de aguardientes por producto para colocarlos adecuadamente en la contrabarra.</p>
	<p>Los licores están dispuestos para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente</p>
	<p>Diferencie los tipos de licores que están colocados para el servicio de bebidas.</p>
	<p>Organice los diferentes tipos de licores para colocarlos adecuadamente en la contrabarra</p>
	<p>Compare los diferentes tipos de licores para el servicio de bebidas.</p>
	<p>Las cervezas están dispuestas para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente</p>
	<p>Clasifique los tipos de cervezas por producto para colocarlas en el servicio de bebidas</p>
	<p>Organice la forma de colocar las cervezas para el servicio de bebidas</p>
	<p>Seleccione los diferentes tipos de cerveza por marcas para el servicio de bebidas</p>

TABLA DE ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

	UNIDAD DE COMPETENCIA <i>Proporcionar el servicio bebidas alcohólicas y no alcohólicas con base en estándares de calidad en los establecimientos de alimentos y bebidas.</i>
EVIDENCIAS POR CONOCIMIENTO QUE SE GENERAN:	

CONTENIDOS DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	
Identificación de los diversos insumos que se requieren para colocarlos adecuadamente en la contrabarra	Identifique los insumos que se utilizan para colocarlos en la contrabarra
	Indique que tipos de bebidas se utilizan para colocarlos en la contrabarra
	Identifique los tipos de insumo que se requieren para colocarlos en la contrabarra

Verificación de la disposición de insumos para la preparación de bebidas.	Los vinos están dispuestos para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente
	Mencione como deben estar dispuestos los vinos de mesa para el servicio de bebidas
	Explica como deben estar dispuestos los vinos de mesa para el servicio de bebidas
	Los aguardientes están dispuestos para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente
	Enliste los diferentes tipos de aguardientes que se deben disponer para el servicio de bebidas
	Identifique los diferentes tipos de aguardientes que están dispuestos para el servicio de bebidas.
	Los licores están dispuestos para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente
	Mencione los diferentes tipos de licores que están dispuestos para el servicio de bebidas
	Describe los diferentes tipos de licores que están dispuestos para el servicio de bebidas
	Las cervezas están dispuestas para proporcionar el servicio de bebidas en forma ágil y eficiente
	Enliste las cervezas que están dispuestas para el servicio de bebidas

ANEXO 4

LISTA DE COTEJO

INSTRUCCIONES. Que el participante coloque los insumos, materia prima y los equipos en la barra y contrabarra para proporcionar el servicio de bebidas.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN: Observe que los insumos, materia prima y equipo, estén todos dispuestos para proporcionar el servicio de bebidas en un tiempo máximo de 15 minutos, anotando con una X en el cuadro del lado derecho SI o NO se realiza o no la función.

Operaciones	SI	NO
a) Los vinos de mesa:		
1. Maneja adecuadamente los vinos de mesa?		
2. Organiza los vinos de mesa por su color?		
3. Clasifica los vinos de mesa por marcas?		
4. Selecciona los vinos de mesa nacionales y extranjeros y los coloca adecuadamente?		
b) Aguardientes		
5. Identifica los aguardientes por el producto de elaboración?		
6. Organiza los aguardientes por marcas?		
7. Clasifica los aguardientes por productos de elaboración?		
8. Selecciona los aguardientes nacionales y extranjeros y los coloca adecuadamente?		
c) Licores		
9. Identifica los licores o creas por producto de elaboración?		
10. organiza los licores por su color?		
11. Clasifica los licores por marcas?		
12. Selecciona los distintos tipos de licores nacionales y extranjeros y los coloca adecuadamente?		
d) Cervezas		
13. Clasifica los tipos de cervezas por marcas?		
14. Organiza los tipos de cervezas de barril, botella y bote?		
15. Selecciona los tipos de cervezas nacionales y extranjeras y las coloca adecuadamente?		
e) Mezcladores		
16. Clasifica los mezcladores por botellas, botes y máquinas;		

17. Organiza los distintos tipos de mezcladores por marcas?		
18. Selecciona los distintos tipos de mezcladores y los coloca adecuadamente		
f) Jugos de frutas		
1. Clasifica los jugos de fruta por naturales, enlatados y tetrapack		
2. Organiza los distintos tipos de jugos de fruta por marcas?		
3. Selecciona los distintos tipos de jugos de frutas y los coloca adecuadamente?		
g) Frutas		
4. Clasifica la fruta natural y enlatada?		
5. Organiza los distintos tipos de frutas?		
6. Selecciona los distintos tipos de frutas y las coloca adecuadamente?		
h) Hielo		
7. Clasifica los tipos de hielo en trozos, cubos y frappé?		
8. Organiza la forma de color los distintos tipos de hielo?		
9. Selecciona los distintos tipos de hielo y los coloca adecuadamente?		
i) Salsas		
10. Clasifica los distintos tipos de salsas en botella y enlatadas?		
11. Organiza los distintos tipos de salsas por marcas?		
12. Selecciona los distintos tipos de salsas y las coloca adecuadamente?		
j) Huevo		
13. Maneja adecuadamente los huevos de acuerdo a las normas de seguridad e higiene?		
14. Organiza los tipos de huevo por su color?		
15. Selecciona los tipos de huevos y los coloca adecuadamente?		
k) Leche y derivados		
16. Maneja adecuadamente las leches y sus derivados de acuerdo a las normas de seguridad e higiene?		
17. Organiza los distintos tipos de leche marcas?		
18. Clasifica la leche y sus derivados por naturales, enlatados y tetrapack?		
19. Selecciona los distintos tipos de leche y los coloca adecuadamente?		
l) Café		
21. Clasifica los cafés por soluble y de grano?		
22. Selecciona los distintos tipos de café y los coloca adecuadamente?		

m) Té		
23. Clasifica los té e infusiones?		
24. Organiza los distintos tipos de té por marcas?		
25. Selecciona los distintos tipos de té y los coloca adecuadamente		
n) Cristalería		
1. Clasifica distintos copas y vasos por tamaños y formas?		
2. Organiza los distintos tipos de copas y vasos?		
3. Maneja adecuadamente la cristalería de acuerdo a las normas de seguridad e higiene?		
4. Selecciona la cristalería y la coloca adecuadamente en la barra y en la marimba?		
o) Equipo de medición		
5. Clasifica los equipos de medición por jigger y dosificadores?		
6. Organiza los distintos tipos de equipo de medición?		
7. Selecciona el equipo de medición y lo coloca adecuadamente?		
8. Maneja adecuadamente el equipo de medición de acuerdo a las normas del fabricante?		
p) Equipo de preparación		
9. Maneja adecuadamente el equipo de preparación de acuerdo a las normas del fabricante		
10. Organiza los distintos tipos de equipos de preparación?		
11. Clasifica los equipos de preparación por la función que desarrollan?		
12. Selecciona el equipo de preparación y lo coloca adecuadamente?		
q). Normas de seguridad e higiene		
13. Maneja adecuadamente los insumos y materia prima de acuerdo a las normas de seguridad e higiene?		
14. Utilizó el equipo de trabajo de acuerdo a las normas de la empresa?		
15. Colocó los insumos, materia prima y equipo de acuerdo a las políticas de la empresa?		

Valor de la lista de cotejo, un punto por reactivo, total 58 puntos.

ANEXO 5

GUIA DE OBSERVACIÓN PARA LA PRACTICA DE PREPARACIÓN DE BEBIDAS CON Y SIN ALCOHOL

EL VINO

PRESENTACIÓN Y DESCORCHE:

1. La botella se presenta cerrada mostrando la etiqueta al anfitrión; vino tinto en una canastilla de mimbre con una servilleta como cojín, vinos Rosado y espumoso en una enfriadera.
2. después de que el anfitrión aprobó la marca, tipo y cosecha, se procede a descorchar la botella.
3. Cortar con el descorchador o tirabuzón la cápsula metálica o plástica debajo del gollete y se limpia con una servilleta.
4. se introduce el descorchador o tirabuzón en el centro del corcho.
5. Al retirar el corcho, tomarlo con una servilleta y presentárselo al anfitrión.
6. El vino se sirve a una distancia de 5 a 10 cm. De la copa y se llena hasta $\frac{3}{4}$ partes de la misma

OBSERVACIONES:

- Al servir otra botella, cambiar las copas.
- No poner hielo directamente en el vino.
- Al ofrecer dos tipos de vinos, se recomienda servir primero el vino blanco.
- Los vinos deben ser aclimatados, es decir llevarlos de la cava al bar, con anticipación.
- Si se rompe el corcho de la botella, deberá cambiarse por otra de la misma marca.

ANEXO 6

GUÍA DE OBSERVACIÓN COMEDOR

F A S E	PERSONAL	MANTENI MIENTO Y LIMPIEZA	ALMACÉN	GERENTE	CAPITAN DE MESEROS	MESERO	AYUDANTE DE MESERO
ACTIVIDADES							
A	1.- Consultar lista de reservaciones						
N	2.- Consultar recomendaciones del cheff y de día						
T	3.- Dar instrucciones						
E	4.- Recibir instrucciones						
S	5.- Informar a los subalternos						
	6.- Verificar asistencia de personal						
D	7.- Distribuir estaciones de servicio						
E	8.- Verificar la limpieza y pulcritud del personal para el servicio						
A	9.- Verificar la limpieza del comedor						
B	10.-Limpieza del establecimiento						
R	11.-preparación de mesas y sillas p/montaje						
I	12.-Verificar la alineación del montaje						
R	13.- Vestir mesas p/desayuno						
	14.-Verificar los señalamientos protección civil						
E	15.-Consultar que no falte material necesario para el servicio						
L	16.-Si falta material elaborar requisición						
R	17.-Autoriza la requisición y se envía						
E	18.-Surten el material para el servicio						
S	19.-Recibe material y se acomoda						
T	20.-Verificar posibles desperfectos en el área						
A	21.-Confirma que no haya desperfectos						
U	22.-Si hay desperfectos los notifica al gerente						
R	23.-Elabora la orden de trabajo y se envía						
A	24.- El personal especializado repara el desperfecto						
T	25.-Abrir el establecimiento						
E							

**GUÍA DE OBSERVACIÓN
COMEDOR**

F A S E	PERSONAL	CLIENTE	CAJERO	HOSSTES	CAPITAN DE MESEROS	MESERO	AYUDANTE DE MESERO	COCINA	BAR
	ACTIVIDADES								
D U R A N T E	1.- Llegada del cliente 2.- Cliente con reservación 3.- Recibir y asignar mesa 4.- Sugerir aperitivo 5.- Servir aperitivo 6.- Entregar carta o sugerir menú 7.- Tomar la orden en la comanda 8.- Cantar la comanda 9.- Elaborar los platillos 10.-Cambiar loza, plaque o cristalería 11.-Colocar suministros en la mesa (pan, mantequilla) 12.-Trae los alimentos en la charola y los coloca en la tijera 13.-Verifica el servicio 14.-Servir la o las ordenes de servicio 15.-Consume 16.- Retira muertos 17.-Lleva muertos a lavar 18.-Limpia la mesa 19.-Muestra carro de postres 20.-Pide café 21.-Sugiere algún digestivo 22.-Toma la orden 23.-La comanda se anexa a la cuenta 24.-Sirve los postres el café o digestivo 25.-Se anota en la comanda 26.- Termina de consumir								

ANEXO 7

EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA:

RESTAURANTE Y BAR

SEMESTRE:

SEXTO

CLAVE: 023

CRÉDITOS:

ASIGNACIÓN DE TIEMPO: 72 HORAS

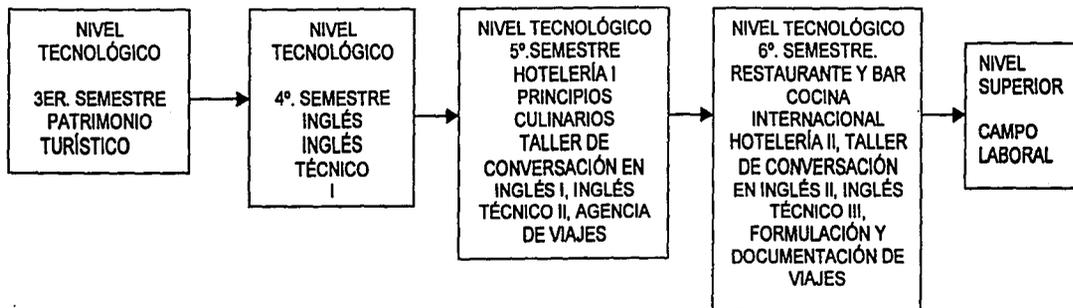
NÚCLEO DE FORMACIÓN:

TECNOLÓGICA

CAMPO DE CONOCIMIENTO:

ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS

UBICACIÓN GRÁFICA DE LA ASIGNATURA



PLAN PILOTO MODELO EDUCATIVO EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA

FUNDAMENTACIÓN

El personal empleado en la industria turística para proporcionar el servicio de alimentos y bebidas en restaurantes y bares, necesita estar capacitado en la preparación y presentación de los platillos y bebidas de calidad.

El técnico en servicio de restaurante y bar está considerado como el recurso humano que requiere la industria para cubrir sus necesidades porque a través de este módulo se les proporcionan los conocimientos básicos que permiten ofrecer a los clientes el servicio en restaurantes y bares en los hoteles o de forma independiente.

Ofrece información básica de la preparación de alimentos en lo relacionado con recetas de cocina estandarizadas, métodos de preparación y retención de valores nutritivos, sabor y aspecto de los alimentos, para proporcionar un servicio de calidad a los clientes, se llevará a cabo en forma teórico-práctico, auxiliándose de materiales instruccionales, audiovisual, prácticas en el laboratorio de turismo, visitas a restaurantes y bares en hoteles, restaurantes y bares independientes y en cadena.

Este módulo tiene relación con las asignaturas antecedentes de: Principios Culinarios (información básica de las propiedades nutritivas de los alimentos incluidos en el menú del recetario), Hotelería I (relación de servicios que se ofrecen al huésped en su habitación), Agencia de Viajes, (servicios que ofrece) Taller de Conversación en Inglés I (manejo de estructuras en situaciones en el restaurante), y con las consecuentes de: Cocina Internacional (servicio de alimentos de las cocinas de China, Francia, Italia y España), Hotelería II (manejo y control de gastos efectuados por el cliente en restaurantes y bares del hotel), Formulación y Documentación de Viajes (manejo de paquetes incluyendo los alimentos y bebidas), Taller de conversación en Inglés II (manejo de estructuras en situaciones del servicio en el bar), Inglés Técnico I, II y III (manejo de las formas y estructuras gramaticales en forma oral y escrita).

Las líneas curriculares que deben cubrir los participantes al término del módulo, deberán ser en general conocimientos en la preparación y presentación de los platillos y bebidas, de básico a intermedio del idioma inglés, dominio del sistema de software, aptitud de servicio, relaciones humanas, una aceptable cultura general. Habilidad de comunicación, seguridad e higiene.

OBJETIVO

Desarrollar y coordinar la preparación, presentación del servicio de alimentos y bebidas para ofrecerlo a los clientes en el restaurante y bar.

UNIDAD: I ESTABLECIMIENTOS QUE PROPORCIONAN EL SERVICIO DE RESTAURANTE Y BAR

OBJETIVO: Analizar y mostrar la calidad de los servicios y la presentación de alimentos y bebidas con una visión histórica sobre los orígenes de los restaurantes y bares hasta nuestros días en donde los participantes desarrollarán en un futuro su profesión.

		ESTRATEGIAS		DIDÁCTICAS	
CONTENIDO	OBJETIVO TEMÁTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	APOYOS Y RECURSOS	TIPO DE EVALUACIÓN	CLAVE
I.1	Analizar y mostrar la calidad de los servicios y la presentación de alimentos y bebidas con una visión histórica sobre los orígenes de los restaurantes y bares hasta nuestros días en donde los participantes desarrollarán en un futuro su profesión	1.- Analizar los antecedentes históricos de los restaurantes y bares. 2.- Identificar los diferentes tipos de establecimientos donde se proporciona el servicio de alimentos y bebidas. 3.- Clasificar a los establecimientos que proporcionan el servicio de alimentos y bebidas. 4.- Identificar las características de los establecimientos que proporcionan el servicio de alimentos y bebidas. 5.- Ubicar las áreas (lay out) de un establecimiento donde se proporciona el servicio de alimentos y bebidas. 6.- Determinar en que área le gustaría proporcionar sus servicios.	Materiales instruccionales , prácticas en el laboratorio, visitas a hoteles, restaurantes y bares.	Diagnóstica: Proporcionar información personal que incluya aspectos históricos de establecimientos de alimentos y bebidas que conozca. Formativa: Definir con sus palabras ¿qué es la calidad de servicio) Dibujar las áreas de servicio del restaurante y bar. Sumativa: Diseñar un establecimiento incluyendo la importancia en la disposición de las áreas de trabajo y tipo de establecimiento de acuerdo a la calidad del servicio.	11

DESARROLLAR Y COORDINAR LA PREPARACIÓN, PRESENTACIÓN DEL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA OFRECERLOS A LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE Y BAR

RAP I

Analizar y mostrar la calidad de los servicios, la preparación y presentación de alimentos y bebidas con una visión histórica sobre los orígenes de los restaurantes y bares hasta nuestros días en donde los participantes desarrollarán en un futuro su profesión

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

1. Analizar los antecedentes históricos de los restaurantes y bares
2. Identificar los diferentes tipos de establecimientos donde se proporciona el servicio de alimentos y bebidas
3. Clasificar a los establecimientos que proporcionan el servicio de alimentos y bebidas
4. Identificar las características de los establecimientos que proporcionan el servicio de alimentos y bebidas
5. Ubicar las áreas (lay out) de un establecimiento donde se proporciona el servicio de alimentos y bebidas
6. Determinar en que área le gustaría proporcionar sus servicios

EVIDENCIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

1. Presentar una lista de restaurantes y bares, con sus menús ubicados en el centro, norte y sur del Distrito Federal (cinco de cada zona)
2. Clasificar e identificar a los establecimientos enlistados con sus características
3. Elaborar un dibujo indicando las áreas de servicio del comedor de un establecimiento
4. Elaborar un escrito indicando en que área le gustaría proporcionar sus servicios y sus razones

UNIDAD: II ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL ESTABLECIMIENTO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS
OBJETIVO: Analizar la estructura organizativa y las funciones que desarrolla el personal que trabajo en establecimientos de alimentos y bebidas.

		ESTRATEGIAS		DIDÁCTICAS	
CONTENIDO	OBJETIVO TEMÁTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	APOYOS Y RECURSOS	TIPO DE EVALUACIÓN	CLAVE
I.2	Analizar la estructura organizativa y las funciones que desarrolla el personal que trabaja en establecimientos de alimentos y bebidas.	<p>1.- Identificar las funciones que realiza el personal que proporciona a los comensales el servicio de alimentos y bebidas.</p> <p>2.- Elaborar un organigrama del establecimiento de alimentos y bebidas.</p> <p>3.- Identificar las cartas de menú estándar de cada establecimiento.</p> <p>4.- Analizar las políticas de servicio establecidas por el establecimiento.</p> <p>5.- Elaborar la planificación de funciones que realiza el personal de acuerdo a su horario de trabajo y un plan general por turnos de una semana.</p> <p>6.- Analizar el perfil del personal que trabaja en el establecimiento de alimentos y bebidas.</p> <p>7.- Analizar los procedimientos para la distribución de mesas en el establecimiento de alimentos y bebidas.</p> <p>8.- Aplica los procedimientos de seguridad e higiene en la preparación de platillos y bebidas.</p>	<p>Materiales instruccionales, prácticas en el laboratorio, visitas a hoteles, restaurantes y bares.</p>	<p>Diagnóstica: Escribir las funciones que realizan las personas que proporcionan el servicio en un establecimiento.</p> <p>Formativa: Elaborar una carta de menú incluidos los alimentos y las bebidas. Dibujar los uniformes explicando las razones e seguridad e higiene para proporcionar el servicio.</p> <p>Sumativa: Elaborar el perfil de las personas que proporcionan el servicio a los clientes.</p>	11

DESARROLLAR Y COORDINAR LA PREPARACIÓN, PRESENTACIÓN DEL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA OFRECERLO A LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE Y BAR

RAP 2

Analizar la estructura organizativa y las funciones que desarrolla el personal que trabaja en establecimientos de alimentos y bebidas

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- 1.- Identificar las funciones que realiza el personal que proporciona a los comensales el servicio de alimentos y bebidas
- 2.- Elaborar un organigrama del establecimiento de alimentos y bebidas
- 3.- Identificar las cartas de menú estándar de cada establecimiento.
- 4.- Analizar las políticas de servicio establecidas por el establecimiento.
- 5.- Elaborar la planificación de funciones que realiza el personal de acuerdo a su horario de trabajo y un plan general por turnos de una semana.
- 6.- Analizar el perfil del personal que trabaja en el establecimiento de alimentos y bebidas.
- 7.- Analizar los procedimientos para la distribución de mesas en el establecimiento de alimentos y bebidas.
- 8.- Aplicar los procedimientos de seguridad e higiene en la preparación y presentación de platillos y bebidas.

EVIDENCIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

- 1.- Elaborar un organigrama de un establecimiento indicando las principales funciones que realiza cada persona en el comedor del restaurante o bar.
- 2.- Elaborar un listado de las políticas que establecen los restaurantes y bares para proporcionar el servicio a los clientes.
- 3.- Elaborar un plan de trabajo desde que llega hasta que sale el cliente del establecimiento.
- 4.- Enlistar las características que debe reunir una persona que trabaja en el restaurante o bar.
- 5.- Elaborar un dibujo indicando las razones para la numeración de las mesas de un establecimiento.
- 6.- Explicar los procedimientos de seguridad e higiene en la preparación de platillos y bebidas.

UNIDAD: III MONTAJE DE MESAS

OBJETIVO: Planear las actividades previas a la llegada de los clientes al establecimiento (misse en place), montando las mesas con el mobiliario y equipo de acuerdo al servicio que se ofrece.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

CONTENIDO	OBJETIVO TEMÁTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	APOYOS Y RECURSOS	TIPO DE EVALUACIÓN	CLAVE
I.3	Planear las actividades previas a la llegada de los clientes al establecimiento (miss en place), montando las mesas con el mobiliario y equipo de acuerdo al servicio que se ofrece	1.- Identificar el mobiliario y equipo necesario para el montaje de mesas antes de la llegada de los clientes. 2.- Analizar las características del mobiliario para el montaje de mesas. 3.- Identificar las características de blancos ,loza, plaqué (cubiertos) y cristalería para el montaje de mesas. 4.- Demostrar en el laboratorio la forma de montar una mesa. 5.- Elaborar prácticas de charoleo en el laboratorio.	Materiales instruccionales, prácticas en el laboratorio, visitas a hoteles, restaurantes y bares.	Diagnóstica: Elaborar una lista material y equipo para el servicio de clientes en el restaurante y bar describiendo las características del mobiliario, equipo, blancos, loza, plaque, cristalería. Formativa: Explicar en un dibujo el montaje de mesas. Sumativa: Montar una mesa, dramatizar el servicio de charoleo.	11

DESARROLLAR Y COORDINAR LA PREPARACIÓN, PRESENTACIÓN DEL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA OFRECERLOS A LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE Y BAR

RAP 3

Planear las actividades previas a la llegada de los clientes al establecimiento (mise en place), montando las mesas con el mobiliario y equipo de acuerdo al servicio que se ofrece.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

1. Identificar el mobiliario y equipo necesario para el montaje de mesas antes de la llegada de los clientes.
2. Analizar las características del mobiliario para el montaje de mesas.
3. Identificar las características de blancos, loza, plaqué (cubiertos) y cristalería para el montaje de mesas.
4. Demostrar en el laboratorio la forma de montar una mesa.
5. Elaborar prácticas de charoleo en el laboratorio.

EVIDENCIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

1. Enlistar el mobiliario y equipo de un establecimiento para el montaje de mesas indicando sus características.
2. Elaborar una lista del material (blancos, loza, plaqué, cristalería) que se utiliza para el montaje de mesas indicando sus características.
3. Practicar con uno de sus compañeros el servicio de charoleo.

UNIDAD: IV SERVICIO DE MESAS EN RESTAURANTES Y BARES**OBJETIVO:** Identificar las características de los servicios de mesa Americano, Francés, Inglés, Ruso así como las reglas para el servicio regular, buffet, banquetes, cóctel y servicio a cuartos.**ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS**

CONTENIDO	OBJETIVO TEMÁTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	APOYOS Y RECURSOS	TIPO DE EVALUACIÓN	CLAVE
1.4	Identificar las características de los servicios de mesa Americano, Francés, Inglés, Ruso así como las reglas para el servicio regular, buffet, banquetes, cóctel servicio a cuartos	1.- Identificar las características de cada uno de los servicios de mesa: Americano, Francés, Inglés y Ruso. 2.- Explicar cada uno de los montajes de mesas para el servicio regular de desayuno, comida, cena, buffet, cóctel, banquetes y servicio a cuartos. 3.- Practica en el laboratorio los distintos tipos de servicio de mesas.	Materiales instruccionales, prácticas en el laboratorio, visitas a hoteles, restaurantes y bares.	Diagnóstica: De acuerdo con su apreciación personal explique como le han servido los alimentos y bebidas en un establecimiento. Formativa: Elaborar un cuadro para identificar los servicios de mesa. Sumativa: dramatizar cada uno de los servicios de mesa..	11

DESARROLLAR Y COORDINAR LA PREPARACIÓN, PRESENTACIÓN DEL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA OFRECERLOS A LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE Y BAR

RAP 4

Identificar las características de los servicios de mesa Americano, Francés, Inglés, Ruso así como las reglas para el servicio regular, buffet, banquetes, cóctel y servicio a cuartos.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

1. Identificar las características de cada uno de los servicios de mesa: Americano, Francés, Inglés y Ruso.
2. Explicar cada uno de los montajes de mesas para el servicio regular de desayuno, comida, cena, buffet, cóctel, banquetes y servicio a cuartos.
3. Practicar en el laboratorio los distintos tipos de servicio de mesas.

EVIDENCIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

1. Explicar las características de los servicios de mesa americano, francés, inglés y ruso.
2. Practicar en el laboratorio cada uno de los servicios de mesa.
3. Explicar las reglas para los montajes de mesa para el desayuno, comida, cena, buffet, cóctel, banquete, fiesta y servicio a cuartos.

UNIDAD: V

SERVICIO A CLIENTES

OBJETIVO: Aplicar el proceso administrativo establecido por el establecimiento para la atención y servicio a clientes.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

CONTENIDO	OBJETIVO TEMÁTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	APOYOS Y RECURSOS	TIPO DE EVALUACIÓN	CLAVE
1.5	Aplicar el proceso administrativo establecido por el establecimiento para la atención y servicio a clientes.	1.- Enlistar las funciones que realiza el personal del restaurante y bar, desde la reservación de mesa, recepción, asignación de mesa en área de fumar o de no fumar, sugerencia de aperitivo o entradas, presentación de la carta, elaboración de la comanda, presentación y descorche de vinos, reglas de servicio, presentación de la cuenta, formas de pago, software de restaurante y relación interdepartamental. 2. Preparar platillos frente al comensal usando la técnica de flameo y cuchareo. 3.- Preparar bebidas frente al comensal aplicando las técnicas de coctelería. 4.- Elaborar comandas y reportes semanales y mensuales sobre el manejo del restaurante.	Materiales instruccionales, prácticas en el laboratorio, visitas a hoteles, restaurantes y bares.	Diagnóstica: Enlista las actividades que se realizan desde la llegada del cliente hasta su retiro. Formativa: Enlistar los ingredientes para la preparación de un platillo o una bebida incluyendo el material y equipo. Sumativa: preparar un platillo y una bebida a la vista del cliente.	11

DESARROLLAR Y COORDINAR LA PREPARACIÓN, PRESENTACIÓN DEL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA OFRECERLOS A LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE Y BAR

RAP 5

Aplicar el proceso administrativo establecido por el establecimiento para la atención y servicio a clientes.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

1. Enlistar las funciones que realiza el personal del restaurante y bar, desde la reservación de mesa, recepción, asignación de mesa en área de fumar o no fumar, presentación de la carta, sugerencias de aperitivo o entradas, presentación de la carta, elaboración de la comanda, presentación y descorche de vinos, reglas de servicio, presentación de la cuenta, formas de pago, software de restaurante y relación interdepartamental.
2. Preparar platillos frente al comensal usando la técnica de flameo y cuchareo.
3. Preparar bebidas frente al comensal aplicando las técnicas de coctelería.
- 4.- Elaborar comandas y reportes semanales y mensuales sobre el manejo del restaurante.

EVIDENCIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

1. Elaborar un diagrama de flujo indicando las funciones que realiza el personal del establecimiento desde la llegada del cliente hasta su despedida.
2. Preparar en material y equipo para la elaboración de platillos usando las técnicas de flameo y cuchareo.
3. Enlistar y explicar las técnicas de coctelería.
4. Aplicar la receta estándar para la preparación de bebidas.
5. Llenar las comandas y reportes establecidos por los establecimientos usando el software específico.

UNIDAD: VI

SERVICIO DE BAR

OBJETIVO: Identificar las funciones que se realizan en el bar, utilizando las bebidas alcohólicas y no alcohólicas para la preparación, presentación y servicio en la barra y en las mesas de un establecimiento.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

CONTENIDO	OBJETIVO TEMÁTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	APOYOS Y RECURSOS	TIPO DE EVALUACIÓN	CLAVE
1.6	Identificar las funciones que se realizan en el bar, utilizando las bebidas alcohólicas y no alcohólicas para la preparación y servicio en la barra y en las mesas de un establecimiento	1.- Ubicar instalaciones y equipos: barra, contrabarra, tabla para cortar, cuchillos, exprimidor, colador, refrigerador, botaneras, popotes, blondas, servilletas, jigger, marimba, licuadora, extractor de jugos, espumadera, sacacorchos, picahielo, coctelera, enfriaderas, cafeteras, máquina de refrescos para la preparación y presentación de bebidas. 2.- Identificar y clasificar las bebidas alcohólicas y no alcohólicas por su origen, graduación alcohólica y su proceso de elaboración. 3.- Preparar equipo, utensilios y materia prima para elaborar bebidas siguiendo las especificaciones de la receta estándar. 4.- aplica las técnicas de coctelería que se describen en la receta estándar para la preparación de bebidas, observando las recomendaciones de temperaturas, medidas e ingredientes 5.- Interpretar los términos de coctelería nacional e internacional. 6.- Preparar bebidas y servir las en la barra.	Materiales instruccionales, prácticas en el laboratorio, visitas a hoteles, restaurantes y bares.	Diagnóstica: Enlista el material y equipo del bar. Formativa: Explicar que es la vitivinicultura. Explicar las técnicas de coctelería Sumativa: Elaborar bebidas siguiendo la receta estándar.	11

DESARROLLAR Y COORDINAR LA PREPARACIÓN, PRESENTACIÓN DEL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA OFRECERLOS A LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE Y BAR

RAP 6

Identificar las características de los servicios de mesa Americano, Francés, Inglés, Ruso así como las reglas para el servicio regular, buffet, banquetes, cóctel y servicio a cuartos.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

1. Ubicar instalaciones y equipos: barra, contrabarra, tabla para cortar, cuchillos, exprimidor, colador, refrigerador, botaneras, popotes, blondas, servilletas, jigger, marimba, licuadora, extractor de jugos, espumadera, sacacorchos, picahielo, coctelera, enfriaderas, cafeteras, máquina de refrescos para la preparación y presentación de bebidas.
2. Identificar y clasificar las bebidas alcohólicas y no alcohólicas por su origen, graduación alcohólica y su proceso de elaboración.
3. Preparar equipo, utensilios y materia prima para la elaboración de bebidas siguiendo las especificaciones de la receta estándar.
- 4.- Aplicar las técnicas de coctelería que se describen en la receta estándar para la preparación de bebidas, observando las recomendaciones de temperaturas, medidas e ingredientes.
- 5.- Interpretar los términos de coctelería nacional e internacional.
- 6.- Preparar bebidas y servir las en la barra.

EVIDENCIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

1. Colocar en la barra y contrabarra el material, maquinaria y equipo necesario para atender a los clientes.
2. Explicar las características de las bebidas alcohólicas y no alcohólicas nacionales e importadas.
3. Explicar que es la vitivinicultura y como se aplica en el servicio de mesas de un restaurante o bar.
4. Interpretar los términos de coctelería nacionales y extranjeros

BIBLIOGRAFIA

CLAVE	B	C	BIBLIOGRAFIA
1		X	MANUAL DEL MESERO Y LA MESERA BRETON R. ALKIN EDITORIAL DIANA, MÉX. 1984
2		X	SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS LILLICRAP, D.R.
3		X	EL LIBRO DEL VINO GUZMÁN PEREZO MIGUEL EDITORIAL OCÉANO, MÉX. 1985
4		X	ADMINISTRACIÓN HOTELERA 2º. CURSO DE LA TORRE FRANCISCO EDITORIAL TRILLAS, MÉX. 1988
5		X	HOTELES BARES Y RESTAURANTES BAEZ CASILLAS SIXTO EDITORIAL CECSA, MÉXICO
6		X	MANUAL DEL PUESTO DE CAPITAN DE MESEROS SECTUR, EDITORIAL LIMUSA, MÉX. 1987
7		X	ADMINISTRACIÓN DE BAR, CAFETERIA Y RESTAURANTE LEONI COMBIENCE LAMBERTINE EDITORIAL LIMUSA, MÉXICO.
8		X	DIRECCIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS LARA MARTÍNEZ JORGE EDITORIAL LIMUSA, MÉXICO.
9		X	TRATADO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS REYNOSO RON JAVIER EDITORIAL LIMUSA, MÉXICO.
10		X	ADMINISTRACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS RAMOS MARTÍN FERNANDO EDITORIAL CECSA, MÉXICO.
11	X		MATERIAL INSTRUCCIONAL DE LA MATERIA DE RESTAURANTE Y BAR BRECHU FRANCO LUIS RAÚL CECYT NO. 13 "RICARDO FLORES MAGÓN"

ANEXO 8

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA PARA EL MÓDULO DE RESTAURANTE Y BAR

Instrucciones: este cuestionario tiene la finalidad de conocer el nivel de información que tú posees, sobre las actividades que se realizan en los restaurantes y bares. Por tal motivo te solicitamos lo contestes con la mayor veracidad y sinceridad, en las hojas anexas.

1. ¿Conoces establecimientos de restaurantes y bares?
2. ¿Solamente los has visitado, o has realizado prácticas?
3. ¿Conoces los puestos que ocupan los empleados de estos establecimientos?
4. ¿Podrías describir algunas de sus funciones?
5. ¿Qué importancia tiene el uniforme que visten los trabajadores de estos establecimientos?
6. De los establecimientos visitados, podrías describir su mobiliario?
7. ¿Qué equipo conoces del restaurante o del bar?
8. ¿Has observado la preparación de algún alimento, frente al comensal?
9. ¿Qué bebidas no alcohólicas conoces?
10. ¿Qué bebidas alcohólicas conoces?
11. ¿Conoces la diferencia que existe entre un vino y un licor?
12. Indica el nombre de algunas preparaciones que se pueden ofrecer a las damas
13. Indica el nombre de algunas preparaciones que son propias de los caballeros
14. ¿Conoces el proceso de elaboración del vino de mesa, el espumoso, el generoso, los licores y las cremas?
15. ¿Qué material y equipo se necesita para elaborar las bebidas?
16. ¿Qué características debe tener la persona que prepara bebidas alcohólicas y no alcohólicas?
17. Define lo que para ti significa servicio
18. Define en que consiste la promoción
19. ¿Conoces el procedimiento que se sigue para descorchar una botella de vino?
20. ¿Podrías identificar, cuando una bebida está adulterada?

BIBLIOGRAFÍA

- Argüelles, A. (1996) Competencia laboral y educación basada en normas de competencia México: Limusa.
- Argüelles, A. (1998) La educación tecnológica en el mundo. México: Limusa.
- Ausubel, P.D., Novak, D.J. Hanesian, H. (1999) Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.
- Baizán, B.,(1997) La aplicación de la logoterapia en el ámbito educativo. El descubrimiento del sentido a través de un programa de orientación para jóvenes de preparatoria. Tesis UNAM. México.
- Carlos, J. (1998) Modelos curriculares de la educación basada en competencias (EBC). México: Programa de publicaciones de material didáctico. Facultad de Psicología. UNAM.
- Carlos, J. (2001) Determinación y selección de los contenidos escolares, en Quezada, R. Como planear la enseñanza estratégica. México: Limusa.
- CECYT No. 13. (1997) Manual de Bienvenida para alumnos de nuevo ingreso. México: IPN
- Coll, C. (1990) Un marco de referencia psicológica para la educación escolar: la concepción constructivista del aprendizaje y de la enseñanza en Coll, C, Marchesi, A. y Palacios, J. (compiladores) Desarrollo psicológico y educación II. Psicología de la educación. Madrid: Alianza.
- Coll, C. (1988) Psicología y curriculum. Barcelona: Laia.
- CONOCER (1996) Memoria del seminario "Estrategia y desarrollo del PEMETYC". México. San Juan del Río Querétaro.
- CONOCER (1997) Reunión anual de evaluación. PEMETYC. México.

CONOCER (1998) Programa modular del sistema de certificación de competencia laboral. Módulo 3. Métodos de diseño curricular. México.

Consejo Consultivo, Comisión de estudios (1998) Planteamiento y análisis de alternativas para la utilización de normas técnicas de competencia laboral en la elaboración de programas educativos. México: CONOCER.

Delors, J. (1997) "La educación es un tesoro." Informe a la UNESCO sobre la situación de la educación. México: UNESCO.

Díaz Barriga, F., Hernández (1999) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Un punto de vista constructivista, México: Mc. Graw, Hill.

Florez, R. (2000) Hacia una pedagogía del conocimiento. México: Mc Graw Hill.

Ibarra, A. (1995) "Reforma estructural de la formación y capacitación de los recursos humanos en México", en Memoria del seminario estrategia y desarrollo del PEMETYC. México: CONOCER.

Instituto Politécnico Nacional (1994) Modelo Educativo "Pertinencia y Competitividad" para el Nivel Medio Superior. México: DEMS.

Instituto Politécnico Nacional (1995) Programa de Desarrollo Institucional 1995-2000. México.

Instituto Politécnico Nacional (1996) Antología del Diplomado "La educación basada en competencias". México: DEMS.

Instituto Politécnico Nacional (1998) Estructura Orgánica, académica y funcional de los planteles del Nivel Medio Superior. México.

Latapi, P. (1996) Aprender a ser, otros aprendizajes. Proceso 1023,32-36

Mendoza, E. (1998) Antecedentes, fundación y evolución del IPN.

Mendoza, E. (1996) Destinos concurrentes. México: IPN.

Mertens, L. (1997) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. OIT. Cinterfor. México: CONOCER.

Organización internacional del Trabajo. Cinterfor. (1997) Formación basada en competencia laboral. México: CONOCER.

Ortiz de Zárate, J.M. (1988) Semblanza histórica del IPN. México IPN.

Poder Ejecutivo Nacional (1995) Plan Nacional de Desarrollo. México.

Posner, J. (1998) Análisis de Currículo. México: Mc.Graw Hill.

Pozo, J. (1989) Teorías cognitivas del aprendizaje. Madrid: Morata.

Pozo, J. (1996) Aprendices y maestros. España: Alianza Psicología Minor.

Salgas Pierre (1996) Modelo Francés de educación basada en competencias (conferencia) México: ITFM.

Saluja, L. (1996) "La capacitación basada en competencias en el Reino Unido", en Argüelles, A. (comp.) Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: Limusa.

Solé, J.(1990) Bases Pedagógicas de la práctica educativa. En T. Mauci, I. Solé, del Carmen y A. Zavala. El curriculum en el centro educativo. Barcelona: ICE.

Taylor, M. (1997) Educación y capacitación basada en competencias: un panorama de la experiencia del Reino Unido. México: CONOCER.

Valls, E. (1993) Los procedimientos: aprendizaje, enseñanza y evaluación. España: ICE- Horsori.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN