



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS COLEGIO DE PEDAGOGIA

“LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE POR MEDIO DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN EL CURSO DE FORMACIÓN DE FACILITADORES EN EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA VÍA INTERNET”

INFORME ACADÉMICO DE ACTIVIDAD PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO:

DE LICENCIADA EN PEDAGOGIA

PRESENTA:

LETICIA LEÓN ISLAS

ASESORA:

LIC. ROSALINDA DE LA CRUZ CACERES CENTENO

FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS



COLEGIO DE PEDAGOGIA

MÉXICO, D.F.



ENERO DEL 2005

m. 340046



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.

AGRADECIMIENTO.

A DIOS.

Por haberme dado la oportunidad de vivir y por haberme tomado de su mano y llevarme por un buen camino. Además por ayudarme a lograr esta meta de superación, por iluminar mis pensamientos y darme fuerzas de seguir adelante día con día.

A MIS PADRES.

Que me dieron la vida y me ayudaron a salir adelante para cumplir cada una de mis metas , por educarme y cuidar de mí. Sin su amor y sin su ejemplo nunca hubiera podido aprender esos valores que me hacen ser mejor persona. Gracias por poder siempre contar con ustedes. Ahora espero que a lo largo de mi vida pueda agradecerles un poco de lo mucho que he recibido.

A MIS HERMANOS.

Fabian Ricardo, Maria, Martha, Isabel, Raúl, María Dolores, Eduardo que han caminado junto conmigo cada día de mi vida, Les agradezco sus enseñanzas sobre el camino de la rectitud, estudio, valores y respeto. Gracias por apoyarme y motivarme para lograr mi objetivo, por estar siempre unidos.

A MI ASESORA.

ROSALINDA DE LA CRUZ CACERES CENTENO. Por estar con migo en todo momento, por brindarme sus conocimientos y consejos para la realización de este informe, por no dejarme desistir de lograr un sueño, por todo eso gracias.

A MIS SINODALES.

Maestra Ofelia Eusse, Maestro Roberto Villamil, Maestro José Luis Romero, Maestra Martha Diana Bosco, por sus consejos y correcciones realizadas a este informe de actividad laboral, por enseñarme la importancia de defender nuestros ideales y profesión, por demostrarme que es más enriquecedor la experiencia basada en el conocimiento, que el conocimiento por sí solo.

DEDICATORIA.

A mis hijos.

Candy Itzel y Axel Alberto les dedico este trabajo, ya que siempre han sido y serán lo mas importante en mi vida, el aliento y fuerza que me motiva a continuar adelante y superarme para ser un ejemplo a considerar por parte de ustedes

A ti.

Que haz sido en mi vida una persona muy especial, que ha venido a cambiar y alegrar esos momentos tristes y de penumbra con tu luz.

Por ser la persona que en todo momento me ha brindado su cariño y su apoyo incondicional.

Recuerda que te quiero y que siempre vas a ocupar un lugar muy especial en mi vida y en mi corazón.

INDICE

AGRADECIMIENTO.

DECICATORIA.

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I "ANTECEDENTES DEL COLEGIO"

1.1 Antecedentes del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.	7
1.2 El modelo académico plan 1997.	15
1.3 Programa de actualización y capacitación docente.	18
1.4 La Educación Basada en Normas de Competencia en México.	21

CAPÍTULO II "LA EDUCACIÓN A DISTANCIA"

2.1 Antecedentes de la educación a distancia.	99
2.2 Principios de la educación a distancia.	101
2.3 La tutoría y sus funciones.	107
2.3.1 Condiciones esenciales de la tutoría.	108
2.3.2 La función del tutor.	109
2.3.3 El perfil del tutor.	111

CAPÍTULO III "LA EXPERIENCIA DOCENTE EN LA TUTORÍA EN EL
CURSO DE FORMACIÓN DE FACILITADORES EN EDUCACIÓN
BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA VÍA INTERNET"

3.1 Selección del docente para la tutoría del curso de actualización.	113
3.2 La experiencia como tutor.	114
3.3 La problemática de la planeación y la guía de evaluación en EBNC.	119
3.4 El conflicto de evaluar en línea.	124
3.5 La comunicación un factor importante en la labor del tutor.	131
3.6 El seguimiento de avance.	133
3.7 Valoración de la experiencia laboral con la formación profesional.	139

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS.

INTRODUCCIÓN.

En el proceso educativo la formación de profesores es una actividad primordial, ya que en la medida en que los docentes estén preparados tanto en el aspecto pedagógico como disciplinario, la práctica docente será más fructífera.

Es por ello que la docencia no debe limitarse solo a la transmisión de conocimientos sino a la generación de los mismos.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) siempre ha difundido y otorgado la actualización docente por medio de cursos y diplomados presenciales, con la finalidad de elevar la calidad educativa y lograr la excelencia académica, la cual se vería reflejada en los egresados de las carreras técnicas.

Sin embargo, para que el CONALEP pueda cumplir con sus objetivos, necesita de docentes altamente preparados no solo en su disciplina, sino también en todos aquellos aspectos que forman parte del proceso enseñanza – aprendizaje como son: los psicológicos, sociales, epistemológicos, pedagógico – didácticos, filosóficos, que permiten comprender el fenómeno educativo, así como los fenómenos que se originan en el aula, en el proceso interactivo con los alumnos y la relación existente con el objeto de estudio perteneciente a la asignatura que se desarrolla.

Por tal motivo la actividad de actualización y formación docente se ha incrementado, desde el año de 1996 el CONALEP inicia la actualización docente en educación basada en normas de competencia a nivel nacional mediante cursos presenciales, observando así que no se cumplirá el objetivo de actualizar y capacitar a todo el personal académico.

Así se toma la decisión de llevar a cabo una actualización y capacitación masiva, empleando la tecnología, dando pauta a una nueva modalidad de educación a distancia, si bien es cierto que CONALEP desarrollaba la educación vía satelital (sited) la cual reciben solo los planteles que cuentan con la antena parabólica y que reciben la señal del satélite y de edusat.

Por tal motivo el CONALEP implementa el proyecto de actualización vía Internet, con el propósito de llegar a todos los planteles, y así abarcar aun mayor grupo de docentes que reciban esta formación.

El programa no sólo tiene como objetivo incrementar el número de personas capacitadas, sino también mejorar sustancialmente los servicios de capacitación en y para el trabajo,, de esta forma consolidar al colegio como un pilar fundamental de la capacitación en México.

Para este programa se contó con instructores externos procedentes de Sydney Australia, para manejar los conceptos referentes a las normas de competencias, así como la firma de un convenio con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) para que diseñara una estructura tecnológica para llevar a cabo la implementación del curso vía Internet, con la finalidad de capacitar a más de 3000 docentes en toda la república, logrando una certificación de "TUTOR AWARD VOCATIONAL" con la Universidad de Cambridge.

Partiendo de este curso la finalidad de este informe académico de actividad profesional es reconocer desde el punto de vista pedagógico las ventajas y desventajas de la educación a distancia como una modalidad tanto de actualización como de capacitación docente, considerando la frialdad al estar detrás de una computadora.

Dicho trabajo comprende las actividades realizadas como tutora en línea vía Internet en el curso de formación de facilitadores en educación basada en normas de competencia .

Este trabajo se conforma de tres capítulos; en el primero de ellos se habla sobre el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, sus orígenes así como la inclusión de la educación basada en normas de competencia dentro de la formación de profesionales técnicos, para que éstos desarrollen las habilidades, destrezas y actitudes, incluyendo valores personales y sociales que el campo laboral y la sociedad exigen en la actualidad.

El segundo capítulo presenta la tutoría, su función, características, también menciona la labor del tutor dentro de la educación a distancia como una modalidad de autoestudio.

En el tercer capítulo se desarrolla el informe de la actividad laboral como tutora en línea vía Internet, en el curso de formación de facilitadores en educación basada en normas de competencia, dentro de este capítulo se habla de la importancia de la labor docente, así como de sus habilidades básicas que debe aplicar dentro de la planeación y aplicación de sus sesiones, también a su vez se menciona la forma de evaluación y seguimiento de la función tutorial, así como la importancia y valoración de estas actividades en el ámbito profesional, de forma crítica para el mejoramiento del papel docente en la educación a distancia.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL CONALEP.

CAPÍTULO I "ANTECEDENTES DE COLEGIO".

1.1. ANTECEDENTES DEL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA.

El 28 de diciembre de 1978 se publica en el Diario Oficial la creación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), como un organismo descentralizado del Poder Ejecutivo Federal con el objetivo de impulsar la educación profesional a nivel medio superior mediante la preparación de personal profesional calificado a nivel post secundaria que demanda el sistema productivo del país.

"El Colegio esta coordinado sectorialmente por la Secretaria de Educación Pública y forma parte del Sistema Nacional de Educación Tecnológica, nace con el propósito de ampliar la cobertura y elevar la calidad de la educación integral de los jóvenes, que les permitiera desarrollar su personalidad y sentido social y a la vez, los dotara de los conocimientos y habilidades necesarias con el fin de que su contribución al desarrollo del país se llevara a cabo en todos los ámbitos del quehacer nacional."(1)

El plan de estudios inicial estaba diseñado con base en el perfil de conocimientos que requería el ejercicio de las actividades técnicas en la planta industrial, contemplando la necesidad de incorporar al educando al trabajo en un corto plazo.

(1) CONALEP "¿Qué es el CONALEP?,VOL2 ,1997,México,pág. 15.

Por ello el CONALEP se propuso lograr una vinculación con la planta industrial, para lo cual se crearon los mecanismos adecuados de participación en la planeación y operación de los servicios educativos y así cubrir las necesidades del sector laboral. Así mismo se proponía que el plan de estudios integrara la formación general con una especialidad técnica, contemplando una formación científica, conocimientos sobre organización y funcionamiento de las plantas productivas, habilidades y aptitudes para el trabajo, una preparación humanística básica y el manejo de técnicas de información y diseño de proyectos.

Para que el sistema educativo Conalep, funcionara se debía contar con una junta directiva, un director general, designado por el Presidente de la República, y los directores de los planteles. A lo largo de 24 años el colegio ha contado con 8 directores generales a los cuales en seguida mencionaremos como una memoria histórica del CONALEP.

El Director General, fundador del Conalep, fue JOSÉ ANTONIO PADILLA SEGURA quien estaba ampliamente vinculado con el medio empresarial y laboral del país. Él estableció las unidades técnicas y administrativas necesarias para iniciar las actividades de la institución, y de conformidad con el reglamento interno opto por una estructura en la que participarían autoridades de la Secretaría de Educación Pública y representantes del sector productivo.

A su vez creo cinco direcciones con carácter corporativo: Asuntos Jurídicos, Evaluación y Certificación de Estudios, Planeación, Operación y Docencia, y Administración., y tres áreas de apoyo dependientes de la dirección de Promoción y Relaciones Públicas. Que más tarde se nombrarían Coordinadores Regionales.

Para el 10 de septiembre de 1979 se iniciaron las labores en los primeros 7 planteles; la mayoría de ellos ubicada en la zona metropolitana de la ciudad de México: Iztapalapa, San Juan de Aragón, Ticomán, Tlanepantla, Ecatepec; La Laguna, Coahuila, Chetúmal y Quintana Roo. Las carreras que se impartían en estos planteles eran las del profesional técnico en procesos de producción, Metalmecánica, Mecánico, Electricidad, Química – Industrial, Auxiliar de Médico y Enfermería en salud pública.

Para octubre del mismo año de 1979 iniciaron su labor los planteles de El Oro, Estado de México y Cancún, contando ya para diciembre de ese año con un total de 5, 369 alumnos. Los cuales eran invitados a integrarse a la institución con el lema "CONALEP.... LA GENTE DEL MAÑANA" afirmando que el ser gente CONALEP o pertenecer al sistema de educación técnica aseguraría un lugar en el campo laboral en donde pondría en práctica todos sus conocimientos y habilidades, pero aun faltaba perfeccionar los planes de estudios adecuándolos a los avances sociales, culturales, económicos, políticos etc.

En la actualidad cuenta con 262 planteles distribuidos en todas las entidades del país y una matrícula de 203 mil alumnos, llevando en alto el lema "CONALEP UNA PROFESIÓN PARA LA VIDA". Brindando una coparticipación de los sectores productivo y educativo en el proceso de formación de recursos humanos que deben cubrir con los perfiles solicitados tanto en los convenios y acuerdos con el sector empresarial, de esta vinculación se derivan los puntos principales de las estrategias operativas del Colegio.

Cabe recalcar que el sector productivo y de servicios es un gran demandante de los recursos humanos, por ello interviene en las decisiones de mejorar los programas de estudios, es decir, para la creación de las carreras se determinan las políticas del plan nacional de desarrollo para diseñar los planes y programas de estudios hasta el establecimientos de un nuevo plantel. Esta vinculación hace que la formación de profesionales técnicos responda adecuadamente a las necesidades del desarrollo nacional.

Al iniciar en 1980, la Dirección General del Colegio presentó a la Junta Directiva 51 estudios de factibilidad para construir igual número de planteles en distintos estados de la República. Todos fueron aprobados e inicio la expansión del Conalep, que contaba, para finales de 1982 con 137 colegios, ubicados en todos los estados de la República y atendía a 80 mil estudiantes que cursaban 58 carreras, mediante 450 programas de estudios y se alcanzo en el último año de su administración una matrícula de 41 mil 541 alumnos apoyados por una planta de 4 mil 724 profesores.

Durante la gestión de José Antonio Padilla Segura se contrató el primer crédito del Banco Mundial e inicia el proyecto para la construcción de las instalaciones de Metepec, Estado de México.

El segundo director fue FERNANDO ELÍAS CALLES. Quien dirigió el Colegio desde marzo de 1982 hasta diciembre de 1983, durante esta administración se inscribieron 71 mil 34 estudiantes, en 159 planteles, así egreso la primera generación de profesionales técnicos.

En el periodo de 1983-1988 el director fue JOSÉ GERSTL VALENZUELA, quien impulso a la institución, pues promovió su vinculación con la estructura productiva y otorgo especial énfasis a los programas de revalorización de las profesiones y profesionales técnicos ante la sociedad, durante su administración se contrato el segundo préstamo del Banco Mundial, y se inauguran las oficinas de Metepec, se alcanzo una matrícula de 150 mil alumnos, egresaron 21 mil profesionales en 247 planteles.

El licenciado Iván Ruiz Esparza sustituyó al doctor Gerstl, después de haber sido director de Promoción y Vinculación. Su administración inicio a principios de 1988 y concluyo en mayo de 1989.

El quinto director fue el ingeniero DIODORO GUERRA RODRÍGUEZ, quien dirigió a la institución desde mayo de 1989 hasta 1994. Durante su gestión se realizo un diagnostico que dio como resultado la elaboración del Programa de Modernización del Conalep sustentado en cuatro objetivos:

" Lograr la consolidación del Colegio, impulsar el desarrollo de la institución, mejorar cualitativamente el modelo educativo y fortalecer la vinculación con los sectores productivos, educativo y la sociedad."(2)

Realizo tres reformas fundamentales: académica, administrativa y organizacional, estableció el sistema de Formación de Recursos Humanos para la Producción y el Desarrollo y el Modelo Educativo Integral del Conalep, que ofrecían dos nuevos métodos pedagógicos de enseñanza denominados: Programa Modular de Formación Técnica y Sistema de Educación Basada en Competencias. Los cuales respondían oportunamente a las distintas necesidades de formación profesional técnico, los programas son los siguientes:

PROGRAMA REGULAR.

Este programa da servicios educativos a la población egresada de secundaria, se imparte de manera escolarizada en los 260 planteles, la duración de las carreras profesionales técnicas es 3 años al final de los cuales se obtiene el título de profesional técnico, la cédula profesional.

PROGRAMA MODULAR

Este programa es flexible e integral y esta conformado por módulos tecnológicos y académicos relacionados entre sí.

(2) <http://www.conalep.edu.mx> 2002.

En virtud de su diseño, los módulos tecnológicos proporcionan los conocimientos y métodos de trabajo que son necesarios en el desempeño de un puesto laboral, la duración de este programa es de año y medio es decir, la duración de cada modulo es de 3 meses, y al igual que el programa regular al final se obtiene el titulo de profesional técnico y la cédula profesional.

PROGRAMA EDUCACIÓN BASADA EN ESTÁNDARES DE COMPETENCIA (EBNC).

El propósito de esta modalidad es atender gradualmente la formación para el trabajo (capacitación, actualización y especialización tecnológicas) y la formación de recursos humanos calificados de postsecundaria, a través de la metodología EBNC, cuyo fin era atender la conjunción entre el sector productivo de bienes y servicios y el sector educativo, en el marco del Programa para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica. "Por lo cual este programa permite que el alumno desarrolle un conjunto de atributos requeridos para el desempeño de una competencia profesional definida por el sector laboral, y así adquirir las habilidades y destrezas específicas de una profesión."(3)

(3) CONALEP ¿Qué es el conalep? vol2 .1997, México, pág 15.

El Conalep tuvo una matrícula de 220 mil estudiantes, llegó a contar con 256 planteles y se instauraron nuevos servicios de capacitación , actualización y especialización, tanto para alumnos y egresados como para docentes y trabajadores, apoyados con Unidades Móviles de Capacitación, Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos, Centros de Formación y Desarrollo de profesores e Instructores y el Sistema Interactivo de Televisión Educativa a Distancia (SITED).

Para 1993 se inicia el proceso de revisión de los objetivos y las funciones del Colegio orientado a responder a las cambiantes condiciones de la realidad productiva del país esta revisión se realiza por indicaciones del Secretario de Educación Pública el Licenciado Ernesto Zedillo Ponce de León.

Al iniciar la administración a cargo de ANTONIO ARGUELLES, en 1995- 2000. se inicio una recapitulación con el fin de conocer los avances y a detalle la situación que guardaba el Conalep en todo el país y cuyos resultados impulsaron a enfatizar las necesidades de mejorar la calidad de los servicios: académicos, disminuir los índices de deserción , reprobación y rotación docente, desconcentrar la matrícula en ciertas carreras del área de servicios y evitar la duplicidad de contenidos curriculares, deficiencias de material didáctico, además de fortalecer el equipamiento en algunos planteles.

Al iniciar el año de 1996 se llevo una consulta con representantes de los sectores sociales social, educativo y empresarial en la que participaron 7 mil personas.

Con los resultados de dicha consulta se propuso una oferta educativa de 29 carreras, se estableció otorgar una formación integral dentro del Sistema, además de fortalecer la vinculación del Colegio con los diversos sectores sociales, se creó una fórmula que permitiera a los profesionales acceder a los niveles superiores de la enseñanza universitaria, después de haber egresado del Conalep.

El séptimo director del Conalep fue el ingeniero MANUEL. M. FLORES REVUELTA en el periodo 2000- 2002 , durante su administración en noviembre del 2001 promovió la certificación en el ISO 9000 del año 2000, logrando una certificación de 4 planteles en el ISO 9000 del año 94. (4)

1.2 EL MODELO ACADEMICO DEL PLAN 1997.

En enero de 1995, al iniciar la administración a cargo del Lic. Antonio Argüelles en Conalep se inició un proceso de modernización con el fin de responder a los retos que plantea el entorno internacional y la nueva realidad del país, el cual se está caracterizando por una mayor competencia en los mercados internacionales, en el contexto de la globalización. Lo anterior generó la necesidad de contar con personal calificado que permitiera incrementar la competitividad de la planta productiva del país.

(4) CONALEP "Formación para la ciencia y la tecnológica- CONALEP institución marco jurídico, mod. 4,México 1997.

En la fase del diagnóstico integral, se identificó la problemática que afectaba tanto el quehacer educativo como a la gestión administrativa, dando pauta así, al diseño del plan estratégico de cambio, consistente en 10 proyectos que estaban dirigidos a modificar el perfil de la institución integrado por el Modelo Académico, Programa de capacitación y la Modernización Administrativa Integral.

En 1996 se diseñó y puso en marcha el nuevo modelo académico, con el fin de adaptar la oferta educativa del Conalep a las necesidades de cada uno de los estados. Su principal objetivo ha consistido en proporcionar a los estudiantes las capacidades profesionales para el trabajo, así como los valores y actitudes que promuevan su desarrollo individual, social y productivo.

En consecuencia esto provocó que el número de carreras se redujera, es decir, "desde sus inicios hasta 1995 Conalep contaba con 146 carreras para dicho año solo se impartían 63 carreras y para el ciclo escolar 1997-1998 solo se contaba con 29 de las cuales el 70 por ciento pertenecen al área industrial y el 30 por ciento al área de servicios."(5)

En el año de 1997 se dieron grandes cambios en el Colegio uno importante fue el 17 de marzo, ese día se publicó en el Diario Oficial la equivalencia de estudios de nivel bachillerato para alumnos del CONALEP para que ingresaran al nivel superior

(5) CONALEP "Desarrollo humano y calidad "México, 1997, pág.5.

La currícula de este nuevo modelo educativo esta constituido por: asignaturas de la formación básica y módulos en la formación ocupacional, siendo una propuesta curricular flexible.

La formación básica se divide en tres áreas: a) lenguajes y comunicación, b)ciencias naturales y c) histórico-social. Por su parte, los módulos de la Formación Ocupacional se organizan por niveles, de acuerdo con la clasificación definida por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.(6).

NIVELES OCUPACIONALES		
NIVELES	DENOMINACIÓN	SEMESTRE QUE COMPRENDE
Primero	Semicalificado	Primero y segundo
Segundo	Calificado	Tercero y cuarto
Tercero	Mandos y técnicos del nivel medio	Quinto y sexto

Para poner en operación los nuevos planes de estudio y con el fin de mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje se elaboraron los nuevos programas de estudio, las guías de prácticas tecnológicas y las guías para el alumno y para el docente.

(6) CONALEP "Formación para la ciencia y la tecnología-institución marco jurídico mod. 4. México, 1997.

1.3 PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.

Considerando los cambios realizados en la currícula educativa del CONALEP, se implemento un programa de capacitación el cual ha logrado incrementar significativamente el número de personas capacitadas, tanto en lo que respecta a las modalidades en y para el trabajo como en lo que se refiere a la metodología de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC). El programa no sólo tiene como objetivo incrementar el número de personas capacitadas, sino también mejorar sustancialmente este tipo de servicios y, de esta forma, consolidar el Colegio como un pilar fundamental de la capacitación en México.

Desde sus orígenes del sistema CONALEP los directivos concluían que el profesor y el instructor de los futuros técnicos profesionales, deberían ser una persona con amplia experiencia en su especialidad y estar en pleno ejercicio profesional, para que el sistema Conalep pudiera cumplir su cometido. Se determino que las asignaturas teóricas, como matemáticas, física, química y biología debían ser impartidas por profesionistas de la especialidad, por lo que todos los profesores e instructores de laboratorio, menos los instructores de taller, debían poseer un grado de licenciatura como mínimo.

Partiendo de estos requerimientos básicos para los docentes de CONALEP, se creo un programa de capacitación para que se lograra mantener la dirección de educación antes mencionada.

El programa de actualización docente se divide en tres grandes proyectos:

1.- PROGRAMA DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA PARA LA CIENCIA Y TECNOLOGÍA, este programa está constituido por 6 módulos pedagógicos en los cuales se les brindan herramientas didácticas a los docentes para el mejor desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, dicho programa se basa en la teorías constructivista y aprendizaje significativo de Ausubel. La duración de este programa es de 240 horas.

2.- PROGRAMA DE HABILIDADES INFORMÁTICAS: constituido por tres módulos, el básico, intermedio y creación de material didáctico en power point con duración de 120 horas.

3.- FORMACIÓN DE INSTRUCTORES EN EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIAS.: constituido hasta el año del 2001 en dos fases: la fase presencial con duración de 40 horas y la fase vía Internet conformado por 11 módulos con duración de 200 horas. Dicho curso fue impartido por profesores de la Universidad de Sydney, Australia , en el marco del proyecto "Asistencia técnica en la formación y capacitación basada en normas de competencias CONALEP – SIDNEY, para la fase Internet se contó con un convenio realizado con el Tecnológico De Monterrey, quien apoyo al proyecto en la asistencia tecnológica, aplicando así la educación a distancia empleada para el auto estudio.

Dentro de la capacitación de docentes se brindo el modelo de especialización para las materias básicas como son matemáticas, computación, comunicación, inglés, desarrollo humano y calidad. (7)

Asignatura	Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre
Matemáticas	Matemáticas básicas	Estadística básica		
Computación	computación	Manejo bajo ambiente grafico		
Comunicación	Comunicación cotidiana y laboral	Comunicación educativa	Comunicación para la ciencia y la tecnologia	
Inglés	Inglés	Inglés interpersonal		
Desarrollo humano y calidad	Valores y actitudes	Valores en la vida social y profesional	Calidad total	Aseguramiento de la calidad.

(7) CONALEP "Modelo académico 1997"Hacia una Educación Profesional Técnica competitiva.

semana de planeación y evaluación académica". México, 1997,pp 8

1.4 LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA EN MÉXICO.

Los cambios que se han originado en el **proceso productivo**, los adelantos científicos, tecnológicos, la nueva forma de organización laboral y los requerimientos para competir en mercados nacionales e internacionales han modificado sustancialmente el mercado de trabajo que se ha vuelto más dinámico, ya que los temas ligados a la ciencia, a la tecnología, al trabajo, la capacitación, la gestión de recursos humanos y la informática son tratados como cuestiones centrales de la **productividad** y **competitividad** moderna.

De ahí que aquellas empresas cuyo objetivo es alcanzar la competitividad, se han preocupado por aplicar estrategias que pasan por la modernización de sus estructuras, introduciendo mejoras tecnológicas y reconociendo la importancia de disponer de “talento humano” para el logro de sus objetivos.

Desde esta perspectiva, se hace necesario flexibilizar la actividad productiva de los trabajadores, así como hacerla más diversificada en respuesta a las nuevas y cambiantes condiciones de trabajo. Obtener resultados es un desafío mayor, a ejecutar tareas. Para lograr lo anterior, un trabajador que se diga **competente** debe transferir sus conocimientos, habilidades y actitudes de acuerdo al proceso en el que se halle inmerso.

A su vez, el nuevo contexto económico y laboral exige el diseño e incorporación de esquemas novedosos en los campos de la organización y la actividad productiva, en donde el elemento humano se constituye en una de las piezas clave para alcanzar los niveles de productividad y competitividad de las empresas y de las economías nacionales.

Es así como ante la presencia de procesos productivos dinámicos, un modelo tradicional de **educación** y **capacitación** (caracterizado entre otros porque la vinculación con las necesidades del sector productivo no es sistemática, ni estructurada y los programas y cursos son inflexibles) pierde eficacia. Ello hace necesario proponer alternativas que acorten la brecha entre la oferta de educación y capacitación y las necesidades de los trabajadores y empresas.

En concordancia con las nuevas formas de organización de la producción, se requiere un modelo educativo y de capacitación que considere que cada individuo tiene distintas capacidades y formas de aprendizaje particulares, es decir, que cada persona aprende de maneras diversas y a diferentes ritmos.

Por lo tanto, el modelo educativo y de capacitación tiene que ser flexible, no sólo en cuanto a su estructura, sino en su capacidad para incorporar de manera organizada diferentes formas de aprendizaje. Para alcanzar la **flexibilidad** requerida, el modelo debe ser capaz de reconocer y otorgar validez a aprendizajes diferentes de aquellos que son producto de la escuela y la capacitación tradicional en los centros de trabajo.

La flexibilidad a través del establecimiento de equivalencias entre capacidades alcanzadas por diversas vías y la posibilidad de alternar estudio y trabajo toda la vida, serían imposibles sin un referente claro que establezca paridad de conocimientos, habilidades y actitudes, con independencia de la forma en que hayan sido adquiridos.

Actualmente, las empresas nacionales e internacionales han tomado conciencia de los requerimientos , por lo que la tendencia en el **sector productivo** es invertir en su **capital humano**, mediante acciones de educación y capacitación que procuren el alto desempeño y desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los procesos productivos. Estas tendencias se inscriben dentro de lo que algunos especialistas denominan organizaciones basadas en el conocimiento, en donde resulta esencial promover el aprendizaje de manera individual y en equipo, en el ámbito de la organización o empresa.

El horizonte inmediato de **calificación para el trabajo**, perfilado por muchos países, plantea que para afrontar los retos del nuevo siglo, cada trabajador deberá estar dotado de las habilidades básicas y de un dominio técnico productivo, así como de actitudes clave que le permitan adaptarse fácilmente a nuevas condiciones tecnológicas y de organización en el trabajo.

En este contexto, el concepto de competencia laboral cobra un significado relevante como eje de nuevos modelos de educación y de organización del trabajo. Este término ha sido definido e identificado desde una variedad de perspectivas y enfoques: desde aquellas que asocian la competencia laboral de manera directa con las exigencias de una ocupación y que la describen en términos de lo que debe demostrar el individuo, hasta las que enfatizan el análisis en los elementos cognitivos, implícitos en lo que el sujeto físicamente debe hacer. No obstante, las dos se centran en el desempeño y en las condiciones concretas de la situación en que dicho desempeño es relevante.

El concepto de competencia laboral fue planteado inicialmente por **David McClelland** en 1973, como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para determinar el rendimiento en el trabajo.

McClelland diseñó un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores, a partir de una serie de entrevistas y observaciones. La manera en que describió tales factores, la centró más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos, que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo

Esto lo condujo a buscar otras variables que permitieran una mejor definición del rendimiento laboral, a las que llamó competencias.

Encontró que era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con aquellas de quienes lo son solamente en promedio.

Por ello, las competencias las relacionó a una forma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y no a los factores que describen todas las características de una persona, esperando que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo.

A medida que avanzaban los diferentes acercamientos y nuevas explicaciones a la compleja realidad del desempeño actual en el trabajo, se diversificaban los conceptos sobre competencia laboral. Sin embargo, como veremos en las líneas siguientes, las variadas definiciones aportan una cantidad de elementos comunes. A continuación se citan varias de las más recientes acepciones de competencia laboral:

Spencer y Spencer (1993) consideran que es: “Una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio”. (8)

Bajo este concepto, Spencer y Spencer establecen que las competencias están compuestas de características que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos (agudeza visual y tiempo de reacción, por ejemplo), formas de comportamiento, autoconcepto, conocimientos, destrezas manuales y destrezas mentales o cognitivas.

(8) CONALEP “Manual del participante” Formación de facilitadores en EBNC fase III”, México, 2000, pp25.

Boyatzis (1993) señala que "Son conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a cabo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones"(9)

Lo anterior, plantea que una competencia puede ser una motivación, un rasgo, una destreza, la autoimagen, la percepción de un rol social o un conjunto de conocimientos que se utilizan para el trabajo.

Woodruffe (1993) la plantea como "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a la persona rendir eficientemente".(10) .Es importante diferenciar las competencias necesarias para realizar un trabajo exitosamente, de lo que la persona hace en su trabajo. Para persuadir a otros eficientemente, la persona debe tener ciertas opciones, desear resolver los asuntos y obtener resultados, tener confianza en dirigir a personas, ser sensibles a los puntos de vista de otros, actuar en forma cooperativa con los demás y estar orientado hacia el logro de objetivos.

Marelli (1999), por su parte, la considera como: "La capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos". (11)

(9) Op cit pp.25

(10) Op cit pp.26

(11) Op cit pp26

Agustín Ibarra (2000) la concibe como “La capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber-hacer y el saber-ser”. (12)

Por otro lado, en Alemania se ha cuidado mucho el tema de “competencias clave”, definidas como aquellas que facilitan el desempeño en una amplia gama de ocupaciones que permiten una mayor adaptabilidad y flexibilidad al trabajador dentro de distintos contextos. Otra de las características de las competencias clave radica en facilitar al trabajador el tránsito a través de una carrera ocupacional, adaptándose y aprendiendo constantemente. En suma, aprovechando las ventajas que le puede brindar el trazado de sistemas de formación a lo largo de la vida.

Hemos visto cómo el concepto de competencia laboral alude al desempeño laboral y la capacidad de lograr con éxito los resultados esperados. Ello conlleva a poder aplicar las capacidades en función de las circunstancias laborales y situaciones del trabajo bajo distintos contextos.

(12) IBARRA, Almada Agustín “El sistema normalizado de competencia laboral” compilador Antonio Argüelles , México, Limusa, 1999, pp.25.

La EBNC (Educación Basada en Normas de Competencia) es un diseño curricular basado en módulos que permite, mediante un control sistemático, adquirir y desarrollar en los individuos conocimientos, habilidades y actitudes relevantes y pertinentes al **desempeño laboral**; son procedimientos de enseñanza y evaluación para la obtención de resultados observables del aprendizaje; el diseño de los programas de educación y capacitación, bajo esta modalidad, se desarrollan con base en **estándares**

(**Normas Técnicas de Competencia Laboral -NTCL-**).

Esta modalidad se centra fundamentalmente en el rendimiento real de los individuos, en lo que deben hacer y no sólo en lo que saben o conocen; por consecuencia, el propósito de la misma es contar con las suficientes evidencias para demostrar que los individuos pueden actuar según los estándares requeridos dentro de una **función productiva** determinada.

Objetivos de la EBNC

- "Mejorar la calidad de la educación técnica acorde con las necesidades del sector productivo.
- Vincular más explícita y estrechamente la educación con el desempeño laboral, analizando cada función productiva.
- Proporcionar los instrumentos necesarios a través de los programas de educación y capacitación para aumentar así el nivel de calidad en el desempeño laboral de los individuos, para el mejoramiento de la productividad y la competitividad en las empresas.
- Mejorar la calidad de los programas de

educación y capacitación con un enfoque integral de conocimientos, habilidades y actitudes.

- Fomentar una mayor participación de los sectores productivo y educativo en la conformación y promoción de los programas de educación y capacitación." (13)

Características de la EBNC

El diseño y contenido de los programas de educación y capacitación responden a las especificaciones propias de cada una de las competencias laborales, previamente definidas por el sector productivo. Brinda la posibilidad de reconocer de manera formal -a través de **organismos de tercera parte**- los conocimientos, habilidades y actitudes de los individuos, independientemente de cómo fueron aprendidos éstos. Es integral, ya que une lo cognoscitivo (saber), lo psicomotor (saber-hacer) y lo afectivo (saber-ser).

- Orienta el proceso de enseñanza-aprendizaje para obtener resultados alcanzables, observables y medibles, de acuerdo con lo requerido en los estándares de competencia.

•" Los programas de educación y capacitación que se desarrollan bajo la EBNC son modulares y ofrecen al interesado la oportunidad de escoger aquellas áreas, programas o cursos que requiera para desarrollar una o varias competencias, sin la necesidad de cubrir un determinado plan de estudios.

- Es flexible porque permite que los individuos aprendan y avancen de acuerdo a sus propios ritmos y necesidades." (14)

(13) CONALEP, " Formación de facilitadores en competencias" México, 1999, pp 13

(14) ROJAS, Moreno Ileana. "Formación en competencias y certificación profesional" La educación basada en competencias (EBNC) como un nuevo modelo de formación profesional en México. México, UNAM, 2000, pp. 47

Desde hace aproximadamente 20 años, la Capacitación y Educación Basada en Normas de Competencia (C/EBNC) fue establecida en varios países del mundo, tales como: Inglaterra, Australia, Canadá, y Estados Unidos, entre otros.

Modelo Reino Unido (Inglaterra)

El modelo de formación profesional y técnica del Reino Unido, hasta antes de la década de los 80, presentaba un sistema de educación y capacitación amplio y fragmentado, donde no existía una articulación de los subsistemas que lo integraban.

Por una parte, dicho sistema se constituía a partir de la proliferación de esquemas y programas de educación y capacitación cuya estructura, funcionamiento y contenidos no tenían relación unos con otros, dificultando su comprensión.

A partir de los 80, se inician los trabajos para proponer un modelo de educación y capacitación que fuera accesible a toda la población, no sólo a los jóvenes, sino también a los adultos, empleados o desempleados; que pusiera bajo un mismo marco de referencia todos los programas de educación y capacitación; que ofreciera un aprendizaje cuyos objetivos (generales y específicos) permitieran que los individuos alcanzaran metas definidas y aprendieran de manera efectiva.

Desde esta perspectiva, el aprendizaje se planteó como una actividad propositiva y orientada hacia resultados explícitos, a fin de que los trabajadores desarrollaran su potencial ampliamente compatible con las necesidades y requerimientos de una mano de obra competente, responsable, flexible y autónoma. Así, se propuso la Nueva Iniciativa de Capacitación (1981), en la cual se determinaron los lineamientos para el establecimiento de un enfoque alternativo para capacitación de jóvenes y adultos.

En la mencionada iniciativa se introdujo el concepto de grados (estándar) donde se estableció la necesidad de explicar los resultados de la educación y capacitación y de enmarcarlos en nuevas formas de evaluación y, por ende, de certificación. Igualmente, se introdujo el Programa de Desarrollo de Normas Ocupacionales de Desempeño para los Sectores de todas las Industrias (1986), para la identificación y establecimiento de estándares ocupacionales, con base en los criterios y necesidades que las empresas planteaban en cuanto a requerimientos de la fuerza Laboral.

Consejo Nacional de Calificaciones Vocacionales

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)

Los avances que se obtuvieron desde el reconocimiento de cambio del sistema educativo y de capacitación y de la puesta en marcha de la Nueva Iniciativa de Capacitación y el Programa de Desarrollo de Normas Ocupacionales permitieron el desarrollo de estándares, de nuevas formas de certificación.

Así como el establecimiento del Consejo Nacional de Calificaciones Vocacionales (National Council for Vocational Qualifications -NCVQ-), cuya responsabilidad consistía en desarrollar criterios para una nueva estructura de Calificaciones Basadas en Normas de Competencia, orientadas hacia el empleo. De esta manera, se estableció un modelo de formación profesional sustentado en el principio de que los individuos son la única fuerza evolucion competitiva de las naciones, por lo que fue necesario enfocar los esfuerzos hacia su compromiso y el fortalecimiento de su autodesarrollo y aprendizaje permanente.

Sistema de Calificaciones Vocacionales Nacionales

National Vocational Qualifications (NVQ)

"Para apoyar el modelo de formación profesional en ese país, se creó el Sistema de Calificaciones Vocacionales (National Vocational Qualifications -NVQ-), con la finalidad de brindar oportunidades de formación inicial para el trabajo y de reentrenamiento durante toda la vida a cualquier persona mayor de 16 años, y cuyas características consisten:"(15)

- Estar basado en estándares de competencia nacionales que correspondieran con lo requerido en los lugares de trabajo.
- Permitir a los capacitandos desarrollar competencias en el puesto de trabajo o a través de las escuelas (con los sistemas de enseñanza abiertos o a distancia).
- Estar expresados en Unidades que eran transferibles entre calificaciones. Los objetivos de ese sistema de estándares de competencia son:

(15) ARGÜELLES, Antonio. "El sistema normalizado de competencia laboral" México, Limusa, 1999, pp.75.

- Aumentar la productividad y el desempeño de la fuerza laboral mediante los estándares de competencia, evaluación y certificación de las mismas.
- Identificar, revisar y actualizar las competencias de la fuerza laboral.
- Motivar a los individuos para que se capaciten a niveles estándares.
- Generar productos observables y medibles a partir de la capacitación y el desarrollo de los individuos.
- Propiciar una base para que las organizaciones y los individuos logren objetivos de calidad.
- Fomentar que los supervisores capaciten y evalúen las competencias de sus empleados, contribuyendo a mejorar las relaciones en el lugar de trabajo.

El sistema NVQ tiene como objeto de estudio la función del trabajo, entendida como la suma del propósito y producto esperado por una actividad productiva y las tareas desarrolladas por el trabajador. Para ello, emplea tres grandes categorías de análisis:

- " El área de competencia o categoría de funciones, son definidos por la similitud de funciones de trabajo y el análisis de reglas internacionales en la materia;
- El nivel de dominio y desempeño de una función, caracterizado por la complejidad, variedad y magnitud de actividades, así como el grado de responsabilidad y autonomía con las que son realizadas.
- El análisis de unidades de competencias genéricas, las cuales expresan funciones de trabajo que son comunes a casi todas las áreas ocupacionales." (16)

(16) ARGÜELLES, Antonio, "El sistema normalizado de competencia laboral" México, Limusa, 1999, pp. 173

En este sistema, la unidad de referencia es una NVQ o una calificación, entendida como un área funcional delimitada por su tipo y nivel de calificación. Cada NVQ se compone de un título y unidades de competencia y al interior de cada una de estas últimas se definen elementos, criterios de desempeño y campos de aplicación.

Modelo Australiano (Sydney)

Para mejorar la productividad y competitividad de su industria a nivel internacional, el gobierno australiano determinó cambios en su economía, a través de la diversificación de su base económica, buscando oportunidades para sustituir importaciones e investigar nuevos tipos y mercados de exportación.

Fue así como inició un proceso de reforma estructural de la economía macro y micro. Un componente del proceso de reforma micro fue la reforma de educación y capacitación, que buscaba detectar las necesidades de la industria y las demandas creadas por la tecnología y el cambio estructural.

Los cambios estructurales y tecnológicos ocurridos en la economía de Australia influían en los puestos de trabajo y en los requerimientos de habilidades de la fuerza laboral. Dichos cambios requerían de trabajadores con habilidades transferibles, con mayor flexibilidad y con la aceptación del concepto de larga vida de aprendizaje.

Dado lo anterior, se inició la Agenda de Reforma de Capacitación Australiana, con el objetivo de promover y desarrollar una “cultura de capacitación”, basada en la cooperación concertada de esfuerzos entre gobierno e industrias, a fin de fomentar, ampliar y activar la educación vocacional y la capacitación de empleadores y empleados.

Sistema de Educación Vocacional y de Capacitación

Vocational and Educational Teaching (VET)

La puesta en marcha de la Agenda de Reforma de Capacitación (por parte del gobierno australiano en colaboración con los Estados, territorios, empleadores e industriales) tenía como objetivo principal el desarrollar un mejor y diversificado sistema de educación vocacional y de capacitación a nivel nacional que ofreciera oportunidades de acceso, tanto a jóvenes como a adultos y totalmente acorde con las necesidades productivas del país.

Para lograr esto, se inició un proceso de reestructuración del Sistema de Educación Vocacional y Capacitación (Vocational and Educational Teaching -VET) a nivel nacional, mismo que implicó no sólo el establecimiento de prioridades enfocadas al mejoramiento de calidad, cantidad, equidad y consistencia nacional de éste, sino también, la introducción de cambios en el sistema educativo y en la capacitación en las empresas, así como el reconocimiento de la capacitación y desarrollo de habilidades y competencias requeridas en el mercado de trabajo.

Dentro de la Agenda de Reforma de Capacitación existieron dos elementos:

1.-" La Capacitación Basada en Competencias (Competency Based Teaching - CBT-), considerada como la parte angular para la reforma del VET, fue la llave estratégica para involucrar a la industria en el diseño, desarrollo y suministro de capacitación, partiendo de los criterios de adaptabilidad y flexibilidad que en sí misma engloba la CBT para su implementación en la industria. El aspecto esencial de la capacitación y educación vocacional basada en competencias en este modelo, fue que la ejecución, evaluación y certificación de la capacitación deberían asociar y demostrar el conocimiento logrado, las habilidades y aplicaciones requeridas para un desempeño efectivo de acuerdo a lo requerido y definido como competencia estandarizada. La CBT fue orientada a este resultado: lo importante consistía en conocer lo que la gente sabe hacer en el lugar de trabajo y no qué tanto tiempo gasta o cuánto conocimiento acumula dentro de un marco formal de capacitación."(17)

En este modelo, el desarrollo de estándares de competencia nacional estableció que el conocimiento y las habilidades, así como la aplicación de éstas para el logro de esos estándares, requería de una ejecución efectiva en el empleo. Para ello, se diseñaron diversos sistemas de medición para la elaboración de programas de formación:

(17) Op cit pp 267.

la evaluación de niveles de competencia (incluyendo el reconocimiento del aprendizaje previo y/o experiencia de los individuos), la ejecución de la capacitación, cursos y programas de acreditación, transferencia y créditos y la certificación individual.

2.- El Sistema de Capacitación y Certificación Vocacional Australiano (Australian Vocational Certificate Training System -AVC-). Con este sistema, no sólo se buscaba una mayor convergencia de la educación general con la educación vocacional, sino la introducción de un nuevo sistema que facilitara el acceso a la educación vocacional y capacitación basadas en competencias, más que en el tiempo invertido.

Modelo Canadiense (Quebec)

Al inicio de la década de los 80, el gobierno de Quebec decidió llevar a cabo una reforma profunda de la formación profesional y técnica, cuyas bases principales serían las siguientes: mejorar el acceso a los servicios de formación profesional y técnica; "armonizar los programas de formación de los diferentes organismos o instituciones, independientemente del Ministerio responsable; acentuar la colaboración y los vínculos formales con los actores socioeconómicos, tanto en el ámbito local, como regional y central." (18)

(18) ARGÜELLES, Antonio. "El sistema normalizado de competencia laboral" México, Limusa, 1999, pp 225

El objetivo principal de esta reforma era conformar una mano de obra altamente calificada, así como revalorizar la formación profesional y técnica y acabar con la deserción que afectaba a ese sector educativo.

Se tomaron las medidas necesarias para lograr los siguientes objetivos:

- Capacitar a las personas para que asumieran sus responsabilidades como trabajadores en el campo de sus actividades profesionales.
- Contribuir al desarrollo personal.
- Impulsar cualitativa y cuantitativamente las competencias necesarias en función de las necesidades del mercado de trabajo actual y futuro.
- Contribuir al mejoramiento de los recursos humanos y al desarrollo social y económico del país.

Con el fin de lograr dichos objetivos, el Ministro de Educación optó por una reestructuración del Ministerio y una reingeniería de todos los centros de formación profesional y técnica mediante la adopción de un nuevo modelo.

Aspectos del enfoque por competencias de Quebec

Los programas se estructuraron por módulos, cada uno correspondía a la adquisición de una competencia única, lo cual facilitaba el regreso a los estudios (formación continua) de quienes ya estaban en el mercado de trabajo, ya sea para conseguir una certificación o para desarrollar nuevas competencias, necesarias en el marco de la evolución de la empresa para la que trabajaran.

Otro aspecto importante del enfoque por competencias de Quebec, se relacionaba con la evaluación de lo aprendido; las competencias adquiridas por los estudiantes se evaluaban en función de las normas y condiciones previamente definidas por el mercado de trabajo. La evaluación es multidimensional en el sentido de que comprende el proceso de trabajo y el producto.

Es preciso mencionar que el sistema de evaluación de Quebec se refiere únicamente al trabajo realizado por el alumno, en relación con los criterios establecidos y no a las calificaciones obtenidas por otros alumnos del mismo grupo. Por otra parte, en este enfoque por competencia, el resultado de una evaluación es “éxito” o “fracaso” no hay puntos intermedios.

Modelo Estadounidense (Oklahoma)

En Estados Unidos la década de los 80 se caracterizó por “la introducción de políticas que buscaron favorecer una lógica de mercado en la administración de las instituciones académicas y científicas, así como una mayor relación de la industria privada y gubernamental en la investigación académica. De allí que los temas de calidad y excelencia de la educación adquirieran importancia con respecto a la enseñanza e investigación para la competitividad económica y el cambio tecnológico.”(19)

(19) CONALEP “Manual del participante” Formación de facilitadores en EBNC fase III”, México, 2000, pp 35

El reconocimiento de la pérdida de liderazgo de Estados Unidos frente al liderazgo económico y tecnológico de Alemania y Japón, así como los resultados obtenidos de reportes elaborados por comités expertos, grupos relacionados con la administración federal y empresas industriales, evidenciaban que una educación en crisis se constituía en un factor de riesgo para la nación, en términos de hegemonía. Por ende, para lograr una mayor competitividad industrial se requería fortalecer los conocimientos básicos y técnicos de la fuerza laboral, así como relacionar los programas de estudio con el mercado de trabajo y sus nuevos requerimientos, sobre todo, los provenientes del cambio tecnológico.

Estos reportes se tradujeron en una serie de medidas gubernamentales que buscaban atender deficiencias graves del sistema educativo, marcado énfasis en nuevas metas de empleo, productividad y excelencia.

Para lograr la excelencia, el objetivo debía focalizarse en el fortalecimiento del lenguaje de la competencia: la nueva organización industrial.

“La excelencia en la producción a partir de elevar la calidad de la enseñanza; de enfatizar la educación en el nivel secundario y superior y de llevar a cabo aprendizaje por resultados, que vinculara enseñanza con empresa.”(20)

Aunado a ello, cuando se agudiza la competencia internacional y se hace manifiesta la incapacidad de la industria de Estados Unidos de trasladar la innovación tecnológica en productos al mercado, nuevamente se destaca que gran parte del problema radicaba en la educación y en su poca vinculación con la empresa.

(20) CONALEP “Manual del participante” Formación de facilitadores en EBNC fase III”, México, 2000, pp37.

Derivado de lo anterior, el gobierno estadounidense anunció una nueva estrategia educacional denominada "América 2000", la cual hacía referencia a los cambios que deberían generarse en las escuelas para preparar y dejar formados y capacitados a estudiantes y trabajadores, para participar en un mundo de trabajo en el que la productividad, la competitividad y el alto desempeño se hacían necesarios.

**Comisión de Secretarías sobre la Realización de las Destrezas Necesarias
Secretarys Comisson on Achieving Necessary Skills (SCANS)**

De acuerdo con la estrategia "América 2000", el gobierno estadounidense solicitó a los líderes empresariales y de sindicatos su cooperación en la creación de "criterios mundiales de excelencia". Por otra parte, de manera paralela, se encargó a la Comisión de Secretarías sobre la Realización de las Destrezas Necesarias (Secretarys Comisson on Achieving Necessary Skills -SCANS-) colaborar con los Departamentos de Trabajo y Educación para llevar a cabo una acción conjunta entre el sector público y privado.

La SCANS preparó un informe denominado "Habilidades y tareas para empleos" (Skills and Tasks for Jobs), reporte para América 2000 ("Report for América 2000"), en el cual hace referencia a los cambios fundamentales acontecidos en la naturaleza misma del trabajo y sus implicaciones.

La labor investigadora de SCANS verificó los “conocimientos prácticos del lugar de trabajo”,(21) es decir, las aptitudes que los trabajadores deben poseer para producir y sobresalir, mismas que constituirían el factor para definir el trabajo eficiente.

El informe SCANS identificó cinco competencias (recursos, habilidades interpersonales, información, sistemas y tecnología) y una base tripartita de destrezas y cualidades personales prácticas que conformaban la realización del trabajo. En forma conjunta estos ocho requisitos componían la preparación esencial para todos los estudiantes, ya sea para trabajar o para continuar con estudios avanzados.

Los programas de capacitación al servicio de los trabajadores también enseñaban los conocimientos SCANS. Estos conocimientos tenían que integrarse a las metas curriculares de todo programa de capacitación empresarial. También formaban parte de los programas de capacitación otorgados conjuntamente por sindicatos y empresas.

Así, este modelo determinaba que la manera más efectiva de enseñar los conocimientos es dentro de un “contexto”, puesto que se aprendía mejor al situar los objetivos del aprendizaje en el contexto de un medio ambiente real; es decir, estudiar para “aprender” nunca debía separarse del estudiar para “hacer”, de tal manera que el conocimiento y sus usos deben ir juntos.

(21) Op cit pp.39

A partir de 1992, los Departamentos del Trabajo y de Educación y la Oficina de Administración de Personal de Estados Unidos desarrollaron, en forma conjunta, un Modelo de Evaluación de Competencias y Habilidades de la Fuerza de Trabajo, para dar seguimiento a las conclusiones de la SCANS.

El propósito de dicho modelo de evaluación fue contar con datos referentes a las habilidades que serían requeridas en la fuerza laboral, ello con el fin de desarrollar un plan de acción que permitiera dotar a la fuerza laboral norteamericana de las habilidades que se consideraban necesarias dentro de una economía global.

En este contexto, se diseñó el Estudio Nacional del Trabajo (National Job Analysis Study -NJAS-) que intentaba identificar las competencias genéricas comunes al aparato productivo, las contrastaba con el marco de referencia del SCANS y perfilaba la forma en que debían ser evaluadas.

Tomando como base los conceptos presentados en los diferentes modelos de EBNC alrededor del mundo, se derivan diferentes clasificaciones de competencia laboral.

Una de ellas es la que plantea **Gonzci**, quien tipificó las competencias en tres grandes tendencias:

Competencia a través de la lista de tareas desempeñadas:

“Esta vertiente concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas. Usualmente las tareas describen acciones concretas y significativas que son desarrolladas por el trabajador.”(22)

Competencia en términos de atributos personales:

“Se centra en aspectos más característicos de las personas y de carácter más amplio en cuanto a su aplicación en el trabajo. Los atributos (liderazgo, trabajo en equipo, análisis y toma de decisiones, orientación al cliente, etc.) son definidos usualmente en forma genérica, de modo que permiten su aplicación en diversos contextos” (23).

Competencia bajo el enfoque integrado y holístico:

Considera la complejidad en la mezcla variada de conocimientos, habilidades y actitudes que entran en juego en el desempeño. Este enfoque pone en común tanto las tareas desempeñadas como los atributos del individuo que le permiten un desempeño exitoso. “También considera el contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral. (24)

(22) ARGÜELLES, Antonio, “El sistema normalizado de competencia laboral” México, Limusa, 1999, pp 272

(23) Op cit 272

(24) Op cit 273

Otra clasificación en esta misma línea, es la de " Bunk quien distinguió cuatro tipos de competencia que aplicadas ocasionan el desempeño competente, las cuales son:"(25)

Competencia técnica:

Es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Competencia metodológica:

Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten; encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.

Competencia social:

Colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva; mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Competencia participativa:

Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno; capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.

(25) CONALEP "Manual del participante" Formación de facilitadores en EBNC fase III", México, 2000, pp45.

Por su parte "**Mertens** hace alusión a los siguientes tres tipos de competencia:

Competencias básicas:"(26)

Son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

Competencias genéricas:

Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.

Competencias específicas:

Se refiere a los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.).

En este sentido y en respuesta a la necesidad de mejorar la educación y capacitación en competencias, en México se adoptó la Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC).

(26) CONALEP "Manual del participante" Formación de facilitadores en EBNC fase III", México, 2000, pp 29.

Es importante considerar que la EBNC es resultado de la reflexión de educadores, científicos, técnicos, economistas y autoridades educativas, quienes desde los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, tomaron conciencia del advenimiento de los cambios científicos y tecnológicos, así como de las nuevas funciones y tareas orientadas a ampliar y profundizar la calidad de la educación técnica.

Como ya se ha visto, el contexto económico influye en los servicios educativos y de capacitación, en especial en el ámbito de la formación técnica, por lo que se requiere que tanto las empresas, los trabajadores, así como los sistemas de educación y capacitación respondan a los requerimientos y características de los mercados.

La inserción y movilidad laborales son aspectos que se ven favorecidos, cuando se cuenta con elementos para identificar en los individuos los conocimientos, habilidades y actitudes que demanda el mercado de trabajo y con sistemas de formación y capacitación flexibles para responder a las nuevas necesidades de los mercados.

Lo anterior implica adoptar un lenguaje común entre oferta y demanda de educación y capacitación que permita alcanzar un balance y pertinencia en la capacitación de trabajadores dentro de los distintos niveles y categorías ocupacionales.

En este sentido, con la finalidad de impulsar la relación empresa trabajo- aula y, por ende, lograr una transformación de la fuerza laboral en los procesos de capacitación, en septiembre de 1993 el **Banco Mundial**, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) realizaron un estudio sobre la educación técnica en México, concluyendo que, a pesar de los esfuerzos realizados en las últimas décadas, subsistían deficiencias que se resumen en los siguientes puntos:

- Deficiente preparación básica de estudiantes y trabajadores para recibir capacitación técnica.
- Programas de capacitación técnica orientados académicamente, con escasa participación del sector productivo en su diseño y basados en clasificaciones ocupacionales obsoletas.
- Calidad desigual y, en muchos casos, deficiente de los programas de capacitación y estándares de evaluación poco confiables.
- Poca participación del sector productivo en la capacitación de los trabajadores y falta de incentivos a las empresas para invertir en la formación de recursos humanos.

“Con la finalidad de superar estas deficiencias, el gobierno mexicano(la SEP y la STyPS), considerando la participación de empresarios y trabajadores, inicia el 2 de agosto de 1995 el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC).”(27)

(27) CONALEP “Manual del participante” Formación de facilitadores en EBNC fase III”, México, 2000, pp 16

Objetivos del PMETyC:

- Establecer las bases que permitan reestructurar las distintas formas de capacitación de la **fuerza laboral**, elevar la calidad de los programas de educación y promover una mejor vinculación entre las necesidades del sector productivo y la oferta educativa.
- Impulsar un proceso de cambio capaz de convertir la formación de los recursos humanos en el eje central del progreso personal y profesional de los individuos, así como del aumento de la productividad y la competitividad de las empresas.

Componentes del PMETyC:

El PMETyC está conformado por cuatro componentes, los cuales se estructuran de la siguiente manera:

PMETyC

Componente "A" Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)
Componente "B" Transformación de la oferta de formación y capacitación (SEP)
Componente "C" Estímulos a la demanda de capacitación y certificación de competencia laboral (STyPS)
Componente "D" Información, evaluación, estudios y difusión (CONOCER, SEP y STyPS)

*fuente: CONALEP "Manual del participante" Formación de facilitadores en EBNC fase III", México,

Componente "A"

Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

A.1 Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL) Su propósito es definir y establecer Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional, por medio de la constitución de **Comités de Normalización**.

A.2 Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) Tiene como objetivos evaluar -a través de **Centros de Evaluación (CE)**- y certificar -mediante **Organismos Certificadores (OC)**-, los conocimientos, habilidades y actitudes de los individuos, independientemente de la forma en que éstos hayan sido adquiridos y con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL).

Esto significa que se podrá reconocer la experiencia laboral adquirida por los individuos, otorgándole la documentación que lo acredite formalmente como poseedor de un determinado **nivel de competencia** en un **área de competencia** y que le sea reconocida en el mercado de trabajo. El responsable de este componente es el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

Componente "B"

Transformación de la oferta de formación y capacitación

Tiene como finalidad reorientar la oferta de educación técnica y de capacitación hacia el enfoque de competencia laboral, lo que implica organizar los contenidos de la enseñanza en módulos flexibles y basados en NTCL.

Por supuesto, la transformación de la oferta implica también el desarrollo de nuevas formas de aprendizaje, de material didáctico y de programas de formación de profesores acordes con el modelo para su integración y operación y, de esta manera, facilitar a los individuos el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de toda su vida productiva; además de ofrecer a las empresas servicios educativos y de capacitación de calidad que les permita atender sus requerimientos de recursos humanos para la productividad y competitividad.

La Secretaría de Educación Pública (SEP) es la institución responsable de este componente.

Componente "C"

Estímulos a la demanda de capacitación y certificación de competencia laboral.

Su propósito consiste en desarrollar y promover el mercado de la capacitación y la certificación de competencia laboral mediante información, orientación, apoyos económicos y técnicos a la población trabajadora (desempleada y ocupada) y a empresas (ya sean micro, pequeñas y medianas). Además de impulsar la integración a los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (SNCCCL) en empresas líderes. Lo anterior, se lleva a cabo a través de dos instrumentos: **PROBECAT** (Programa de Becas de Capacitación para Desempleados) y **CIMO** (Calidad Integral y Modernización).

Dichos estímulos permitirán cubrir los costos de los servicios de **evaluación y certificación de competencia laboral** y generar así una nueva dinámica y cultura de la capacitación entre los trabajadores y empresas.

La responsable de este componente es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS).

Componente "D"

Información, evaluación, estudios y difusión

Tiene como objetivo ofrecer al público interesado información sobre empleo, educación, capacitación, normalización, evaluación y certificación de la competencia laboral, así como contar con los instrumentos que permitan registrar y procesar información para el adecuado desarrollo y seguimiento del PMETyC.

Asimismo, generar líneas y productos de investigación que orienten el adecuado desarrollo de los SNCCL, los modelos educativos y los mercados de trabajo.

También evaluar los avances e impactos del PMETyC en su conjunto y de cada uno de los componentes.

Por último, difundir el modelo de competencia laboral entre la población potencialmente beneficiaria, así como entre actores que pudieran contribuir al desarrollo del PMETyC, en el marco de una estrategia integral.

Para este componente, la responsabilidad se comparte entre el CONOCER, la SEP y la STyPS.

Asimismo, para impulsar el componente "A" del PMETyC, integrado por los SNCCL, se creó el CONOCER. **Consejo de Normalización y Certificación**

de Competencia Laboral (CONOCER)

El 2 de agosto de 1995, la SEP y la STyPS suscribieron el Acuerdo intersecretarial donde establece que se pondrán en operación los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (SNCCL).



Dicho Acuerdo intersecretarial refiere que para la integración, desarrollo, organización y promoción de ambos Sistemas se crearía el Consejo de Normalización de Competencia Laboral (CONOCER).

El CONOCER es un fideicomiso público no paraestatal, con participación tripartita del sector social, empresarial y público conformado por:

- Seis consejeros del sector público, que serán los titulares de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP); Economía (SE), Educación Pública (SEP); Trabajo y Previsión Social (STyPS); Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y Turismo (SECTUR).
- Seis consejeros del sector privado (empresarios).
- Seis consejeros del sector social.

Además, el CONOCER, para su funcionamiento, cuenta con:

- Un presidente, un Secretario de actas y un Secretario Ejecutivo.

OBJETIVOS DEL CONOCER:

"a) Desarrollar, organizar y promover las acciones encaminadas a generar las NTCL, así como los lineamientos para realizar la evaluación y certificación de los individuos bajo éstas.

b) Supervisar la integración, desarrollo, organización y promoción de los SNCCL.

- c) Proponer a la SEP y a la STyPS las **Reglas Generales** para la integración desarrollo, organización y promoción de los SNCCL.
- d) Vigilar que se cumpla con las disposiciones de las Reglas Generales de los SNCCL, una vez aprobadas por la SEP y la STyPS.
- e) Proponer y ejecutar los lineamientos y políticas para la integración y desarrollo, organización y promoción de los SNCCL.
- f) Aplicar los procedimientos de acreditación para la integración, desarrollo, organización y promoción de las organizaciones e instituciones, así como de personas físicas que llevarán a cabo la evaluación y certificación, según corresponda, de competencia laboral de los individuos.
- g) Establecer un sistema que permita el registro, obtención y difusión de información pertinente a ambos Sistemas.”(28)

Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL)

De acuerdo con los objetivos ya citados, el CONOCER será el encargado de supervisar la integración, desarrollo, organización y promoción del SNCL, el cual tiene como finalidad:

- Establecer los referentes para el reconocimiento de la competencia laboral de las personas.

(28) www.conocer.com

- Fortalecer, efficientar y flexibilizar el modelo de operación de los Comités de Normalización, con una mayor participación y liderazgo de los sectores productivos, así como la integración de la experiencia de los ámbitos educativo y laboral.
- Generar NTCL que faciliten la toma de decisiones en el mercado laboral y que vinculen de manera eficiente a los trabajadores, empleadores y prestadores de servicios de formación y capacitación para el trabajo.
- Propiciar la correspondencia de las Normas Técnicas de Competencia Laboral con las necesidades del sector productivo.
- Facilitar el diagnóstico de las necesidades de recursos humanos de las empresas y servir como guía para la planeación de actividades de formación y capacitación para el trabajo en instituciones educativas, públicas y privadas que la impartan, así como en las empresas.
- Facilitar la movilidad del individuo dentro del sector productivo, así como el avance acumulativo de su formación laboral a lo largo de su vida productiva.

Comités de Normalización

Para la operación del SNCL se crearon los Comités de Normalización, los cuales son organismos representativos de los trabajadores, empresarios y educadores (acreditados por el CONOCER) para definir y presentar propuestas de NTCL de carácter nacional.

Los Comités de Normalización están integrados por:

- Presidencia del Comité, Junta Directiva, Grupos Técnicos y Secretariado Técnico.

Los objetivos de los Comités de Normalización son:

- Desarrollar y proponer al CONOCER, proyectos de NTCL de carácter nacional.
- Apoyar la difusión y aplicación de NTCL en los ámbitos educativo y productivo.
- Apoyar las acciones tendientes a la creación de CE y de OC, como medios para promover la certificación de competencia laboral.
- Mantener actualizadas las NTCL, a fin de responder de manera eficiente a los cambios que se generen en los procesos productivos y en las formas de organización del trabajo.
- Brindar información a las instituciones educativas para que adecuen su oferta de educación y capacitación.

Las actividades medulares para la elaboración de las NTCL, dentro de los Comités de Normalización, están a cargo de grupos técnicos y, para lograrlo, un punto importante a destacar es el concepto de competencia laboral concebido por el CONOCER, que es la "Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que son expresados en el saber, saber-hacer y el saber-ser".

Esto implica reconocer que la competencia laboral se conforma por 3 tipos de capacidades identificadas en el desempeño de un individuo:

a) La capacidad de transferir los conocimientos, habilidades y actitudes asociados al desempeño de una función productiva, a nuevos contextos o ambientes de trabajo.

b) La capacidad de resolver problemas asociados a una función productiva. La resolución de problemas no sólo implica cumplir con los resultados esperados en la función productiva, sino va más allá, ya que refleja el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para llegar al resultado, aun ante situaciones extraordinarias.

c) La capacidad para obtener resultados de calidad en el desempeño laboral y que pueden expresarse por la satisfacción del cliente, pero que debe considerar también otros elementos tales como:

- ✓ oportunidad, precisión, eficacia y óptimo uso de los recursos. Es decir, la combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes con los objetivos y contenidos del trabajo a realizar. Por ello, la detección de la competencia laboral no puede realizarse analizando estos factores por separado, sino valorando el resultado obtenido a partir de la aplicación de éstos en su conjunto.

Los individuos pueden adquirir la competencia laboral, entre otras, de las siguientes maneras:

- Con la participación en programas educativos y de capacitación, donde las personas obtienen aprendizajes que son requeridos para el desempeño de una función productiva concreta.
- En el ejercicio cotidiano de una función productiva en su lugar de trabajo.
- Mediante el autoaprendizaje, proceso por el cual una persona recurre por sí misma -sin apoyos de un profesor- a diversas fuentes de información para obtener conocimientos de su interés.

En este sentido, un individuo puede obtener cierto nivel de competencia en la medida en que incremente la variedad de actividades que es capaz de realizar, la complejidad de las mismas y el grado de autonomía para llevarlas a cabo.

Niveles de Competencia

Por lo anterior, el CONOCER considera 5 niveles de competencia, los cuales corresponden con los niveles tipificados en algunos países de Europa, Estados Unidos y Canadá, cuya descripción es la siguiente:

NIVEL DE COMPETENCIA	CARACTERÍSTICAS DEL NIVEL
5°	<ul style="list-style-type: none"> • Considera la aplicación de una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas, en una amplia variedad de contextos • Alto grado de autonomía personal • Responsabilidad en análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación
4°	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en una amplia gama de actividades complejas de trabajo (técnicas o profesionales) desempeñadas en una amplia variedad de contextos • Alto grado de responsabilidad y autonomía • Responsabilidad por el trabajo de otros • Responsabilidad ocasional en la asignación de recursos y a menudo impredecible
3°	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en una amplia gama de actividades de trabajo variadas, desempeñadas en diversos contextos, frecuentemente complejos, no rutinarios • Alto grado de responsabilidad y autonomía • Se requiere, a menudo, controlar y supervisar a terceros
2°	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en un conjunto significativo de actividades de trabajo variadas, realizadas en diversos contextos • Algunas de las actividades son complejas o rutinarias • Baja responsabilidad y autonomía • Se requiere a menudo colaboración con otros y trabajo en equipo
1°	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en el desempeño de un conjunto pequeño de actividades de trabajo variadas • Predominan las actividades rutinarias y predecibles

*Fuente: tabla presentada por conocer.

Áreas y Subáreas de Competencia

Debido a que una misma función productiva puede presentarse en una diversidad de áreas, el CONOCER agrupó aquellas que corresponden a un mismo género o naturaleza de trabajo; es decir, que integran un conjunto suficientemente homogéneo por sus objetivos y propósitos, con respecto a la producción de bienes y servicios de naturaleza similar, denominándolas áreas de competencia. Por lo que quedaron las siguientes 12 áreas de competencia:

1. Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal
2. Extracción y beneficio
3. Construcción
4. Tecnología mecánica, eléctrica y electrónica
5. Telecomunicaciones
6. Manufactura
7. Transporte
8. Ventas de bienes y servicios
9. Servicios de finanzas, gestión y soporte administrativo
10. Salud y protección social
11. Comunicación Social
12. Desarrollo y extensión del conocimiento

En virtud de que las áreas de competencia resultaron ser, en general, muy extensas, se optó por dividir las y crear 70 subáreas.

Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL)

Como resultado de la definición de los niveles, áreas y subáreas de competencia y para determinar la competencia laboral de una persona, el CONOCER procedió (a través del SNCL) al desarrollo de estándares, denominándolos Normas de Competencia Laboral que son la expresión

de las especificaciones que sirven de patrón de referencia para el desempeño de una función productiva y que además sirven como parámetros para confrontar y juzgar el desempeño del individuo. Igualmente, al tomar en cuenta que el producto generado del desarrollo de una función productiva es resultado del trabajo y de la técnica, el CONOCER le dio el nombre de Norma Técnica.

Por tanto, "la NTCL es el documento de carácter nacional que expresa de manera estandarizada las especificaciones que sirven como patrón de referencia y con base en el cual se espera sea desempeñada una función productiva (conocimientos, habilidades y actitudes), identificadas previamente a través de un **análisis funcional**".(29).

(29) [Http://www.conocer.com.mx/norma técnica de competencia laboral](http://www.conocer.com.mx/norma_tecnica_de_competencia_laboral).

Además, está considerada como una herramienta para la evaluación, ya que identifica la posesión de las capacidades siguientes:

- Para resolver los problemas tecnológicos asociados a una determinada función productiva. En esta capacidad se refleja la posesión y el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para llegar al resultado identificado en dicha función.
- Para obtener resultados de calidad en el desempeño laboral y que pueden expresarse por la satisfacción del cliente y que conlleva también otros elementos tales como: oportunidad, precisión, eficiencia y óptimo uso de los recursos.
- Para desempeñarse eficientemente en un ambiente de trabajo organizado, relacionarse con terceras personas y para resolver situaciones contingentes.
- Para aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociados al desempeño de una función productiva, a nuevos contextos o ambientes de trabajo. En su conjunto, estas capacidades corresponden al saber, el saber hacer y el saber-ser requeridos para el desempeño de una función productiva.

Asimismo una NTCL describe:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer, en términos de los resultados que deben obtenerse.
- Las situaciones y condiciones en las cuales tiene que demostrar su aptitud.

- Las evidencias que hagan posible determinar de manera precisa que la persona es capaz de realizar la actividad referida de manera consistente.
- Las actitudes subyacentes en el desempeño de la actividad, objeto de la evaluación.

Igualmente refleja:

- La competencia para realizar la actividad referida por la función productiva.
- La competencia para administrar tanto los recursos requeridos como el trabajo mismo.
- La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene y de protección al ambiente.
- La aptitud para transferir la competencia de un contexto laboral a otro.
- La aptitud para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.

Todos estos planteamientos, al ser evaluados en situaciones similares o reales del trabajo, significan que una persona ha alcanzado el nivel de desempeño esperado por el sector productivo. competentes para desarrollar en su totalidad una función productiva.

Estructura de una NTCL o Calificación Laboral

Para explicar la estructura que tiene una NTCL, se tomó como ejemplo la NTCL "Diseño e impartición de cursos de capacitación" (30)

I. Datos Generales de la Calificación

1.- Código.- Clasificación elaborada con base en las áreas y subáreas de los sectores productivos.

2.- Título.- Es un enunciado que expresa de manera integrada las funciones productivas que conforman la NTCL o Calificación Laboral.

3.- Propósito.- Se explicitan las funciones productivas relacionadas con el desempeño laboral que debe mostrar el candidato en esta NTCL o Calificación Laboral para ser certificada.

4.- Nivel de Competencia.- Los niveles representan diferentes tipos de competencia; consideran el grado de autonomía, variedad y complejidad en la ejecución de los trabajos; como ya se mencionó, existen cinco niveles de competencia.

5.- Justificación del nivel propuesto.- Es un enunciado que fundamenta el nivel de la NTCL o Calificación Laboral, con base en las funciones productivas desarrolladas.

(30) <http://www.conocer.com.mx/normatécnicadecompetencialaboral>.

6.- Fecha de aprobación.- Es la fecha en la cual el CONOCER, mediante una resolución, aprueba la NTCL o Calificación Laboral.

7.- Fecha de publicación.- Corresponde a la fecha en que la NTCL o Calificación Laboral se publica en el **Diario Oficial de la Federación (DOF)**.

8.- Tiempo en que deberá revisarse.- Lo define el Comité de Normalización que la elaboró; es un mecanismo para asegurar la actualización de los contenidos de la misma.

9.- Justificación.- Explica las razones por las cuales la NTCL o Calificación Laboral debe revisarse, así como algunas fuentes de información, con base en las cuales se realiza la actualización de dicha NTCL o Calificación Laboral.

10.- Área de Competencia.- Es la agrupación de las funciones productivas que corresponden a un mismo género de trabajo. Existen 12 áreas de Competencia.

11.- Subárea de Competencia.- Corresponden a una clasificación más detallada de las áreas de competencia. Están definidas 70 subáreas de competencia.

12.- Tipo de norma.- Las NTCL o Calificaciones Laborales son de carácter nacional.

13.- Cobertura.- Especifica a quiénes está dirigida dicha NTCL o Calificación Laboral.

14.- Desarrollada por.- Establece el nombre del Comité de Normalización que elaboró la NTCL o Calificación Laboral.

II. Unidades de Competencia Laboral que Conforman la Calificación

Es importante mencionar que una NTCL o Calificación Laboral está conformada por Unidades de Competencia (UC), las cuales son las partes en las que se divide una NTCL o Calificación Laboral y que, debido al carácter de individualidad que tienen, pueden ser transferibles a varias NTCL o Calificaciones Laborales.

El número y características de dichas UC dependerá del grado de complejidad en que el trabajo esté organizado dentro de una función productiva; es decir, mientras más alto sea el nivel de la NTCL o Calificación Laboral, mayor será el número y grado de complejidad de las UC que la integren.

Cada UC puede ser evaluada y, en su caso, certificada de manera independiente con relación a la NTCL o Calificación Laboral a la que pertenece. Además, la Unidad de Competencia es lo mínimo a evaluarse y certificarse.

Las UC pueden ser obligatorias u optativas y la NTCL o Calificación Laboral puede estar constituida sólo por UC obligatorias o por una combinación de UC obligatorias y optativas.

Cuando en una NTCL o Calificación Laboral existan UC optativas se deberá indicar el número que deberá evaluarse y certificarse, en adición a las obligatorias, para obtener la certificación en la calificación.

Las Unidades de Competencia están estructuradas de la siguiente manera:

15.- Código.- Se constituye con la inicial de Unidad (U), las siglas del Comité de Normalización y un número consecutivo.

16.- Título.- Enunciado que expresa de manera integrada las funciones productivas explicitadas en los elementos que conforman la UC.

17.- Clasificación.- Se clasifican en básicas, genéricas o específicas. El CONOCER consideró conveniente realizar esta clasificación de las UC, de acuerdo con los siguientes aspectos:

Básica.- Una UC se denominará como básica, si está referida a un conjunto de habilidades que se considera son los mínimos necesarios en cualquier persona que desee realizar un trabajo, por menos calificado que éste pudiera ser.

Las habilidades básicas se refieren a la lectura, la escritura, comunicación oral, matemáticas (aritmética fundamentalmente, pero que en ciertos casos se incluye a la computación y al razonamiento matemático), la expresión oral y el saber escuchar.

Genérica.-Una UC podrá ser considerada genérica en el SNCL, si en principio se refiere a funciones o actividades laborales que sean comunes a un número significativo de un área de competencia laboral, por ejemplo: la planeación, trabajo en equipo, etcétera.

Específica.-Si una Unidad de Competencia Laboral está referida a aspectos técnicos directamente relacionados con la función productiva y no son tan fácilmente transferibles a otro contextos laborales, puede considerarse como específica; por ejemplo: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etcétera.

18.- Propósito de la unidad.- Expresa a quiénes va dirigida y el contenido de la función productiva. Es importante señalar que las UC, a su vez, están integradas por Elementos de Competencia (EC), los cuales expresan lo que una persona debe de demostrar mediante su desempeño, a fin de determinar si es competente para el desarrollo de una función productiva.

Elementos que conforman la Unidad

19.- Referencia.- Señala la cantidad de Elementos de Competencia que integran la UC en cuestión.

20.-Código.- Se constituye por la E de elemento y por un número consecutivo.

21.- Título del Elemento.- Expresa la función específica que deberá desarrollar el individuo.

22.- Criterios de desempeño (CD).- Son la base de la evaluación, ya que definen el resultado del desempeño competente. Se expresan como oraciones que contienen dos aspectos esenciales: un resultado crítico y un enunciado evaluativo. Son el conjunto de atributos que debe presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un EC; es decir, el qué se espera del desempeño y cómo se espera que sea el desempeño.

Los criterios de desempeño deben:

- Ser la base para poder juzgar si un individuo puede alcanzar el resultado específico en un EC.

- Expresar el qué se espera del desempeño y el cómo se espera que sea el resultado.
- Describir la calidad de los resultados de los desempeños logrados.
- Referir cuando proceda, las situaciones contingentes y los aspectos administrativos del trabajo.

23.- Campo de aplicación (CA).- Conjunto de circunstancias laborales posibles, en las que una persona debe de ser capaz de demostrar su dominio sobre el EC.

El campo de aplicación establece las situaciones y los contextos en que se lleva cabo el trabajo y refiere:

- Condiciones de trabajo
- Equipo utilizado
- Materiales
- Características de la Organización Laboral

En resumen, el campo de aplicación:

- Establece la vinculación entre la NTCL o Calificación Laboral y la práctica en el sitio de trabajo;
- Es el eje de la evaluación de la competencia laboral

Tanto los criterios de desempeño como los campos de aplicación sirven para indicar a los **evaluadores**, instructores, capacitandos, alumnos y aspirantes a la certificación, en dónde se aplica el Elemento de Competencia y proporciona la base para juzgar que las demostraciones de la competencia (conocimientos, habilidades y actitudes) son suficientes para validar ésta.

Una parte esencial en las Normas Técnicas de Competencia Laboral o Calificaciones Laborales es la que se refiere a los requerimientos de evidencias; es decir, establece la clase de evidencias necesarias para demostrar la competencia.

Las evidencias de la competencia son descritas en cada elemento de competencia de la NTCL o Calificación Laboral y son los indicadores con base en los cuales se recopila y se confirma el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes que dan sustento a la competencia de los individuos, por lo que adquieren particular importancia para efectos de evaluación y de capacitación. Las evidencias pueden ser de cuatro clases:

24.- Evidencia por desempeño.- Hace referencia a una serie de resultados y/o productos requeridos por los criterios de desempeño y delimitados por el campo de aplicación y que permiten probar y evaluar la competencia laboral de un individuo.

El objetivo de la evidencia por desempeño es que el evaluador cuente con la referencia de la observación del desempeño del candidato.

La apreciación de la competencia requiere que la persona sea observada durante el desempeño de la actividad motivo de evaluación.

La evidencia por desempeño debe:

- Considerar a los criterios de desempeño y al campo de aplicación.
- Derivarse del ambiente laboral real, con la posibilidad de que se apliquen condiciones de simulación.
- Especificar la cantidad de evidencias requeridas.

- Ser factible de obtener por el candidato.
- Estar establecida de modo tal que permita su obtención en diversos contextos laborales.

25.- Evidencia por producto.- Se refiere a los resultados o productos tangibles que se obtienen de la actividad que debe realizar un individuo, para demostrar la competencia. Relaciona el criterio de desempeño y el campo de aplicación.

El objetivo de la evidencia por producto es que el evaluador cuente con los resultados o productos tangibles suficientes y necesarios, obtenidos como resultado de la actividad del candidato para emitir el juicio sobre la competencia de la persona evaluada.

26.- Evidencia de conocimiento.- Hace referencia a la posesión individual de un conjunto de conocimientos, teorías, principios y habilidades cognitivas que le permiten al trabajador contar con un punto de partida para un desempeño eficaz. Este tipo de evidencia también debe evaluarse; sin embargo su evaluación no parte de la teoría por sí misma, sino de la combinación de teorías con resultados de desempeño.

La evidencia de conocimiento complementan a las evidencias por desempeño y por producto, para asegurar que la persona evaluada es competente para el desempeño total de la función referida por el elemento de competencia.

La evidencia de conocimiento debe:

- Estar directamente relacionada con la función expresada por el elemento de competencia.
- Permitir el reconocimiento de que el individuo, durante la evaluación, se desempeña en forma correcta y precisa.

27.- Evidencia de actitudes.- Hace referencia a la actitud de la persona en el momento de realizar lo descrito en el elemento de competencia. La actitud se manifiesta prioritariamente en las evidencias por desempeño y, entre otras, son: cooperación, iniciativa, tolerancia, limpieza, orden, responsabilidad, amabilidad y perseverancia.

28.- Lineamientos generales para la evaluación.- Describen la manera en que se evalúa el desempeño laboral de un individuo en una determinada función productiva. Además, sirve para la interpretación y evaluación de las UC de una NTCL o Calificación Laboral, así como para definir:

- Los contextos para la evaluación, como el ambiente o tipos de equipo que se requieren para demostrar la competencia.
- Los aspectos críticos de una UC y su relación con otras Unidades de Competencia.
- La evidencia de la competencia requerida, es decir, aspectos particulares del conocimiento, habilidad o actitud y su aplicación para generar la evidencia necesaria, para determinar la competencia y para indicar el tamaño de la muestra de evidencia que debe ser reunida

El objetivo de los lineamientos para la evaluación es presentar la información que permita orientar el proceso de evaluación en condiciones de eficacia y eficiencia máximas.

29.- Glosario.- Se refiere a la explicación que se da a los términos utilizados.

Con base a estas normas técnicas de competencia laboral se puede tener un enfoque contextual de la EBNC, sustentado en el Programa de Desarrollo Nacional , en el Programa Nacional de Educación y el énfasis que le ha otorgado CONALEP:

Los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia aboral SNCL y SCCL) son producto de la convergencia de diferentes esfuerzos, mismos que enseguida se mencionan.

Acuerdo entre las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social

En este Acuerdo entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto de 1995, se fijaron las bases para crear los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral y para "establecer los lineamientos generales para la definición de las Normas Técnicas de Competencia Laboral, que comprenden conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación".(31)

(31) Diario Oficial de la federación 30 de mayo de 2001.

Tomando en cuenta que la Ley General de Educación publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de julio de 1993, establece en su artículo 45, que la secretaría de Educación Pública, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas -intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos:

Dichas autoridades determinarán los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes, sin perjuicio de la demás disposiciones que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares.

Así en la determinación de los lineamientos generales, las autoridades establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos.

Por lo que compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que, para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

En dicho Acuerdo se expidieron nueve Lineamientos Generales en los cuales establece la definición de las NTCL, así como los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación; para establecer los propósitos de las NTCL; la operación de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y un Sistema de Certificación de Competencia Laboral; las funciones de estos dos Sistemas; establece la certificación de carácter voluntario; la emisión de certificados autorizados por instituciones autorizadas; la creación de un fideicomiso a través del cual se financien y apoyen los trabajos que requieran ambos Sistemas; y las acciones necesarias que deberán realizar la SEP y la STyPS, para dar cumplimiento al artículo 45 de la Ley General de Educación

Plan Nacional de Desarrollo (PND)

2001-2006

Con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley de Planeación, el gobierno decretó -a través del Diario Oficial de la Federación del 30 de mayo de 2001- el Plan Nacional de Desarrollo (PND) para el periodo 2001-2006, documento en el cual se informa de la aprobación del mismo y de sus siguientes apartados:

Corresponde al Ejecutivo Federal conducir la planeación nacional del desarrollo, mediante la ordenación racional y sistemática de las acciones que buscan la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Constitución y la Ley de Planeación establecen;

- Garantizar el carácter democrático de la planeación nacional, se realizó en todo el país un amplio programa de consulta popular con los diversos grupos de la sociedad, los tres órdenes de gobierno y la población en general, por medio del cual se recogieron sus demandas y propuestas mediante reuniones de opinión ciudadana o la participación vía correo directo e incluso a través de medios de comunicación electrónica, y que a fin de cumplir con el mandato que la Ley de Planeación señala al Presidente de la República de elaborar, aprobar y publicar dentro del término que marca la propia Ley, el Plan Nacional de Desarrollo PND 2001-2006.

En este decreto se expidieron seis artículos en los cuales se da a conocer la aprobación del mismo; establece que el PND 2001-2006 regirá la actuación de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; indica que éstas deben elaborar y ejecutar programas sectoriales, regionales, especiales e institucionales que correspondan y cuya temática se encuentra en el PND; determina que las dependencias y entidades de la Administración Pública

Federal deberán establecer los mecanismos necesarios para la coordinación con los distintos órdenes de gobierno y la concertación con los diversos grupos sociales y de los particulares, así como ajustarse a los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006; señala que para cumplir con los programas previstos en el PND 2001-2006, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal harán las previsiones para su financiamiento; y determina la realización de evaluaciones periódicas de sus acciones en relación con el PND.

Así, el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, correspondiente al área de Desarrollo Social y Humano, en el apartado 5.3 Objetivos rectores y estrategias, 5.3.1. Niveles de educación y bienestar, establece:

Objetivo rector 1: mejorar los niveles de educación y bienestar de los mexicanos.

“Mejorar los niveles de educación y bienestar implica erradicar las causas de la pobreza, atender la satisfacción de las necesidades básicas, infraestructura necesaria para lograr que todos los mexicanos estén por encima de ciertos umbrales mínimos de educación y bienestar.”(32)

Estrategias:

a).- Proporcionar una educación de calidad, adecuada a las necesidades de todos los mexicanos.

(32) Diario Oficial de la federación 30 de mayo de 2001.

. Lograr que la educación responda a las necesidades de los individuos y a los requerimientos del desarrollo regional y nacional. Tanto los contenidos como la gestión de la educación deben adecuarse de manera continua para satisfacer las exigencias de la vida diaria de las personas, en los ámbitos social, cultural y laboral. La política educativa debe lograr que los mexicanos adquieran los conocimientos, competencias y destrezas, así como las actitudes y valores necesarios para su pleno desarrollo y para el mejoramiento de la nación. Se pondrá énfasis no sólo en la cobertura y la ampliación de los servicios educativos, sino también en la equidad y calidad de los mismos, a fin de corregir desigualdades entre grupos sociales y regiones.

Ello requerirá la ampliación de la atención educativa, en aspectos formales y no formales, hacia grupos de población infantil, joven y adulta que han quedado excluidos de las actuales estrategias y cuya educación es condición necesaria para mejorar la calidad y equidad en los aprendizajes a lo largo de la vida. El sistema educativo debe ofrecer oportunidades de aprendizaje a los ciudadanos de cualquier edad, cultivando la diversidad de capacidades, vocaciones, estilos y necesidades educativas especiales.

Por su parte, en el apartado 5.3.2 Equidad e igualdad indica:

Objetivo rector 2: Acrecentar la equidad y la igualdad de oportunidades

Incrementar la equidad y la igualdad de oportunidades implica utilizar criterios que reconozcan las diferencias y desigualdades sociales para diseñar estrategias de política social dirigidas a ampliar y ofrecer igualdad de oportunidades a todos los hombres y mujeres de la población mexicana

Estrategias

a).- Avanzar hacia la equidad en la educación El uso pedagógico de las nuevas tecnologías deberá cuidarse en el contexto de un proyecto social y educativo cuyo eje sea la equidad; la posibilidad de hacer más eficaces los aprendizajes vía la tecnología deberá potenciar las capacidades de los profesores y el respeto a las identidades culturales antes que las virtudes prometidas por la tecnología.

Objetivo rector 3: Impulsar la educación para el desarrollo de las capacidades personales y de iniciativa individual y colectiva.

Impulsar la consolidación de un sistema educativo nacional que se apoye en la ciencia y la tecnología para ofrecer una educación de calidad y diversificada que fortalezca la capacidad individual al proveer a los estudiantes de conocimientos sólidos, pertinentes y de avanzada y asegurar que posean las destrezas y habilidades que se requieren en el mundo contemporáneo.

El desarrollo de las capacidades personales comprende, además de la formación de competencias, la promoción de condiciones que propicien la iniciativa individual y colectiva para abrir y aprovechar oportunidades.

Este objetivo rector incluye elementos tales como la creación de capital humano, la extensión de nuevas formas de acceso a la información, el estímulo para la auto superación y la autogestión y el apoyo a las iniciativas de los particulares para el mejoramiento de los individuos y las familias.

a).- Ofrecer a los jóvenes y adultos que no tuvieron o no culminaron la educación básica, la posibilidad de capacitación y educación para la vida y el trabajo que les permita aprovechar las oportunidades de desarrollo.

Dar una alta prioridad en las políticas sectoriales a la capacitación y educación para la vida y el trabajo de los adultos. Es indispensable que las personas que carecieron de oportunidades de estudio o que en la infancia y juventud no lograron culminar la educación básica, encuentren opciones formativas adecuadas a sus necesidades. Este ámbito debe abarcar a los grupos de población en rezago y extenderse a otros grupos sociales.

b).- Diversificar y flexibilizar las ofertas de la educación media superior y superior a fin de lograr una mayor adecuación de los aprendizajes respecto de las necesidades individuales y los requerimientos laborales.

Las instituciones de estos niveles deberán asumir como prioridad la transformación de sus procesos pedagógicos, tanto en el ámbito de los métodos y medios como en el de los contenidos, de forma que todos sus estudiantes

construyan aprendizajes centrados en el desarrollo de estrategias de pensamiento, de acceso, interpretación, organización y utilización responsable de la información y de trabajo cooperativo que los oriente hacia la adquisición de capacidades de iniciativa e innovación.

Estos elementos, independientemente de las diferentes finalidades de las instituciones, deberán ser objeto de su trabajo cotidiano, pero requerirán la revisión de las prácticas docentes, someter la gestión escolar a los objetivos de aprendizaje y ofrecer un currículo equilibrado y suficientemente diversificado para que abra múltiples opciones que le posibiliten a todo estudiante la flexibilidad en el tránsito entre horarios, programas y espacios educativos.

Programa Sectorial de Mediano Plazo: Programa Nacional de Educación (PRONAE) 2001-2006

1. La educación para el futuro del país ha quedado manifiesta, reconocida en primera instancia como eje fundamental y prioridad central de la Presidencia de la República, que ha instado a las instituciones educativas a asumir el papel trascendente como generadoras de conocimiento y del progreso social, material y cultural de la Nación.

2. Se impulsará la reforma del currículo de las distintas modalidades de la educación media superior. Se buscará que los programas académicos incluyan componentes comunes que contribuyan a la articulación y flexibilidad del sistema y

promuevan una educación integral, acorde con los intereses de los estudiantes y las necesidades del desarrollo del país.

3. Se alentará la adopción de enfoques de enseñanza centrados en el aprendizaje, el diseño de materiales didácticos y el uso en este orden de ideas y con base en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2001-2006, la Secretaría de Educación Pública (SEP) emitió el Programa Nacional de Educación (PRONAE) 2001-2006, donde propone tres objetivos estratégicos para el Sistema Educativo Nacional:

a) avanzar hacia la equidad en educación; b) proporcionar una educación de calidad adecuada a las necesidades de todos los mexicanos; y, c) impulsar el federalismo educativo, la gestión institucional y la participación social en la educación.

Así, dentro de sus principales objetivos, en el apartado de Subprogramas sectoriales: 2. Educación Media Superior, punto 2.3 Objetivos estratégicos, políticas, objetivos particulares, líneas de acción y metas, el PRONAE establece:

Objetivo estratégico "Educación media superior de buena calidad"

Políticas Mejorar la calidad de la educación media superior exige diseñar y operar políticas dirigidas a resolver los problemas estructurales que afectan a este tipo educativo. Dichas políticas se complementan con las correspondientes al objetivo estratégico de ampliación de la cobertura con equidad y persiguen el buen

funcionamiento de las escuelas para que puedan responder oportunamente a las exigencias del desarrollo nacional.

1. Se promoverá una educación media superior de buena calidad que forme ciudadanos responsables, solidarios, y con los conocimientos idóneos para desempeñarse en el mundo laboral en el contexto de la educación superior para responder a los requerimientos de la sociedad del conocimiento y del desarrollo sustentable.

2 . Promover que el currículo de la educación media superior se organice alrededor de 3 componentes formativos comunes:

a. Un componente básico orientado a lograr una formación humanística, científica y tecnológica avanzada, que desarrolle las capacidades de elucidar y resolver problemas, de expresarse, de participar en actividades colectivas y de aprender a lo largo de la vida.

b. Un componente propedéutico dirigido a lograr los aprendizajes necesarios para acceder, en su caso, al nivel superior.

c. Un componente de formación profesional acorde con la dinámica de los sectores productivos, orientado a la inserción en el.

3. Se impulsará el fortalecimiento de las escuelas públicas de educación media superior.

4. Se impulsará la mejora de la calidad de los estudios de bachillerato que ofrecen las universidades públicas autónomas por ley.

5. Se impulsará la formación y actualización de profesores mediante programas que incorporen en sus contenidos los avances de las humanidades, la ciencia, la tecnología y las innovaciones pedagógicas y didácticas.

6. Se diseñarán medidas orientadas a atender a estudiantes procedentes de grupos culturales minoritarios mediante procesos de educación con enfoque intercultural. Asimismo, indica:

Objetivo particular 1 Reforma curricular

Líneas de acción:

A. Impulsar la reforma del currículo de los estudios del tipo medio intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación en la impartición de los programas educativos. mundo del trabajo y que tome en consideración el enfoque de las competencias laborales.

B. Fomentar que los nuevos planes y programas de estudio incluyan esquemas flexibles, sistemas de tutorías para la atención individual y en grupo de los estudiantes, y programas de asesoría y orientación diferenciada, dirigidos a los alumnos con bajos niveles de aprovechamiento y en riesgo de abandonar sus estudios.

C. Introducir en los planes de estudio, conceptos y valores relacionados con la protección al ambiente.

D. Generar espacios de participación y de organización para llevar a cabo la reforma curricular y desarrollar los programas correspondientes.

E. Fomentar la incorporación de contenidos y prácticas de la educación basada en normas de competencia laboral en el componente curricular orientado al mundo del trabajo.

F. Promover el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación en la impartición de los programas educativos.

G. Renovar los materiales didácticos e incorporar las aportaciones de las tecnologías de la información y la comunicación.

H. Fomentar en las escuelas la utilización de tecnologías avanzadas en la realización de talleres y prácticas de laboratorio.

I. Promover el establecimiento de equivalencias entre los programas para conferir la mayor flexibilidad al sistema y facilitar la continuidad de la formación a través de vías diversas.

Programa Institucional de Mediano Plazo 2001-2006 del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)

En cumplimiento del artículo 47 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; atendiendo lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de la misma; así como en los artículos 17 y 22 de la Ley de planeación; y tomando como punto de partida el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2001-2006 y el Programa Nacional de Educación (PRONAE) 2001-2006, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) emitió su Programa Institucional 2001-2006.

Con dicho programa, el CONALEP pretende cumplir con los lineamientos expresados en los documentos rectores y sectoriales; así como formar profesionales técnicos para apoyar la planta productiva nacional y ser parte fundamental del esfuerzo por impulsar la productividad y competitividad de las empresas en México; por lo que dentro de su Programa Institucional 2001-2006 establece:

Misión Institucional

“Formar profesionales técnicos, prestar servicios tecnológicos, de capacitación, para y en el trabajo, así como de evaluación para la certificación de competencias laborales, a través de un modelo educativo, pertinente, equitativo, flexible y de calidad, sustentado en valores y vinculado con el mundo ocupacional para el desarrollo del país”. (33)

Visión 2006

“El Sistema CONALEP es una institución de vanguardia en educación tecnológica, capacitación laboral y servicios tecnológicos, con prestigio nacional e internacional que promueve el desarrollo sustentable y una mejor calidad de vida para las y los mexicanos

Nuestro modelo académico es flexible y de calidad, con enfoque de educación basada en normas de competencia; forma parte de una sólida cadena de educación tecnológica en el país, articulado con los otros niveles educativos, lo que permite el tránsito vertical y horizontal entre las diferentes instituciones educativas. Está constituido por una red de centros de aprendizaje permanente para la vida y el trabajo. Cuentan con metodologías y tecnología innovadora de

educación abierta y a distancia. Los servicios que ofrecemos son un factor importante que facilita el acceso al mercado ocupacional.

Somos una institución que cuenta con una estructura rectora para normar, coordinar y evaluar el desempeño del sistema federalizado y que en corresponsabilidad entre los tres niveles de gobierno ha consolidado la gestión con los Colegios Estatales. Aseguramos la calidad de los servicios con la acreditación y certificación conforme a estándares nacionales e internacionales de nuestros planes y programas de estudio, de nuestros procesos de vinculación social y de gestión, así como la certificación de competencias profesionales del personal". (34)

Valores institucionales

- Respeto a la persona
- Compromiso con la sociedad
- Responsabilidad
- Cooperación
- Comunicación
- Mentalidad positiva
- Calidad.

(33)CONALEP, Cuadernillos MAI "Instrumentación de la nueva estructura organica N°8, México, Conalep, 1998, pp22

(34)http://CONALEP.edu.mx/vision_de_conalep

Propósito Institucional 2001-2006

Debido a la prioridad otorgada en el PRONAE a la educación media superior; a los requerimientos del aparato productivo; a la necesidad de promover y contribuir un desarrollo sustentable;" a la calidad acreditada de los servicios que ofrece el Colegio; y al espíritu emprendedor en nuestros estudiantes, el CONALEP realizó un diagnóstico, a fin de detectar la problemática existente para establecer las prioridades institucionales.”(35).

El diagnóstico permitió identificar los elementos que inciden en nuestra labor; la tarea en la fase de definición del propósito institucional consistió en analizar posibilidades de acción para incidir en él.

A partir de ello, abordamos dicha problemática con el fin de que represente un compromiso de toda la organización y no el mero resultado de un ejercicio heurístico; esto es, no sólo develar un problema sino proponer la forma en que habremos de asumirlo, en términos de nuestro propósito institucional 2001-2006: Consolidar el Modelo Educativo del CONALEP como la mejor opción de formación de capital humano para la competitividad y el fortalecimiento tecnológico de la empresa -en especial a la micro y pequeña-, en la búsqueda de un mayor impacto social de nuestro trabajo, que contribuya significativamente al desarrollo sustentable en los ámbitos local, regional y nacional.

(35) Documento interno del CONALEP

Este propósito habrá de concretarse a través de la consecución de tres objetivos estratégicos:

1.- Realizar una reforma académica que garantice la calidad, flexibilidad, equidad y pertinencia del modelo académico, a fin de que todo egresado del Colegio logre una inserción en el mercado laboral más pronta, congruente con su área de especialización y que le permita acceder a mejores niveles de bienestar.

2.- Profundizar en los alcances de la gestión federalizada, para lograr certeza jurídica, así como un esquema de operación académica y administrativa eficiente y transparente, que favorezcan la corresponsabilidad en las relaciones intergubernamentales y la articulación de esfuerzos entre Oficinas Nacionales, Unidad de Operación Desconcentrada para el D.F., Representación Oaxaca, Colegios y autoridades estatales, con el fin de potenciar el desarrollo local y regional.

3.- Garantizar la efectividad de la labor del Colegio a partir del impulso al Modelo Institucional de Calidad Acreditada y Certificada, en sus cinco vertientes, así como del establecimiento de mecanismos que permitan institucionalizar el aseguramiento de la calidad; la referenciación permanente de nuestros procesos; la evaluación externa y la rendición de cuentas.

CAPÍTULO II
LA EDUCACIÓN
A DISTANCIA.

CAPÍTULO II " LA EDUCACIÓN A DISTANCIA "

2.1 ANTECEDENTES DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA.

En la actualidad se habla mucho sobre la educación a distancia como una opción para el manejo del autoestudio en la adquisición de conocimientos y habilidades, ya que el alumno avanza a su propio ritmo, determinando la acreditación de los módulos que se desean cubrir, pero ¿desde cuando inicia este tipo de educación? ¿Qué características o ventajas tiene esta educación? Para contestar estas dos grandes incógnitas, primero definiremos que la EDUCACIÓN A DISTANCIA " es una modalidad educativa que permite el acto educativo mediante diferentes métodos, técnicas, estrategias y medios, en una situación en que los alumnos y profesores se encuentran separados físicamente y sólo se relacionan de manera presencial ocasionalmente, según sea la distancia, el numero de alumnos, tipo de conocimientos que se imparten".(36)

(36) San José UNESCO ORIENTACIONES BÁSICAS SOBRE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA Y LA FUNCIÓN TUTORIAL."pag16.

Pero su característica principal se basa en la comunicación no presencial para ello el "alumno se encuentra a cierta distancia del profesor ya sea durante una parte, la mayor parte o incluso todo el tiempo que dure el proceso educativo."(37)

Dentro de la historia de la educación a distancia encontramos que existen tres generaciones de educación a distancia dependiendo el medio que se emplea para desarrollar dicha actividad: La primera se caracteriza por el uso predominante de la tecnología y la falta de interacción estudiantil directa con el maestro instructor. La educación por correspondencia es un ejemplo de esta educación.

La segunda generación se describe por un enfoque de diversos medios integrados a propósito con materiales de estudio especialmente diseñados para estudiar a distancia, pero con una comunicación bidireccional todavía realizada por una tercera persona al cual se le denomina o nombra tutor, un ejemplo de de este tipo de educación son las universidades autónomas de enseñanza a distancia.

La tercera generación se basa en los medios de comunicación bidireccional que permiten la interacción directa entre el maestro de la instrucción y el alumno distante ya sea de una forma grupal o individual.

(37) HOLMBER, Borje. "Educación a distancia. Situación y perspectivas, Buenos Aires, Kapelusz, 1985.

2.2 PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA.

La educación a distancia al igual que la educación presencial se rige bajo unos principios específicos que enuncia la Dirección de desarrollo académico del CONALEP y son los siguientes:”(38)

1. **PERSONALIZACIÓN:** La educación a distancia facilita el desarrollo de las capacidades del usuario admitiendo en él capacidad reflexiva, decisoria, activa y productiva.
2. **AUTONOMIA:** La educación a distancia permite al alumno la autogestión y el autocontrol de su propio proceso de aprendizaje ya que el mismo es el responsable de su formación.
3. **INTEGRALIDAD:** El aprendizaje a distancia no sólo contempla los aspectos científicos y tecnológicos sino también los aspectos humanísticos y sociales.
4. **PERMANENCIA:** La educación a distancia es un medio adecuado para desarrollar en los usuarios actitudes para adquirir y aplicar conocimientos, habilidades, destrezas y también actitudes a lo largo de toda la vida y de manera permanente.

(38) Documento interno del CONALEP

5. INTEGRACIÓN: La educación a distancia vincula toda teoría con la práctica como elementos continuos del proceso de aprendizaje, facilitando a demás el desarrollo de aprendizaje en situaciones reales de la vida y del trabajo.

6. DIFERENCIALIDAD: La educación a distancia respeta las características individuales de cada alumno tales como la edad, nivel académico, habilidad para aprender, experiencias ,etc.

7. FLEXIBILIDAD: La educación a distancia se adecua para responder a las necesidades, condiciones, aspiraciones, intereses, etc., de cada alumno.

8. AUTOEVALUACIÓN: La educación a distancia estimula el desarrollo de la capacidad autoevaluativa de las personas.

Partiendo de estos 8 principios la educación a distancia basa sus objetivos tratando de lograr un aprovechamiento de todos los recursos a su alcance, los objetivos de esta modalidad educativa son:

- “Responder a la gran demanda educativa que se presenta en cada uno de los países del mundo y a la imposibilidad de una atención presencial por carencia de recursos físicos, académicos y económicos en general.
- Abrir posibilidades educativas a miles de personas impedidas para ello por sus ocupaciones laborales, sus recursos económicos y la distancia geográfica a que se encuentran de los centros urbanos principales o de los lugares donde se ofrecen los programas educativos en que pudieran estar interesados.”(39)
- Facilitar estrategias de educación permanente para la población adulta que quiere iniciar o continuar estudios superiores, o de graduados que busquen su renovación o mejoramiento de acuerdo con las exigencias del mundo cambiante de hoy y de siempre.
- Acercar los procesos educativos a los procesos reales de la vida y de la producción para una mayor eficiencia del hombre en el proceso del conocimiento y de la transformación de la realidad

(39) Documento interno del CONALEP

- Dar oportunidad a muchísimas personas para que puedan proyectar su desarrollo sin desarraigarse de su medio geográfico. Social, laboral y familiar, para que su incidencia transformadora en los mismos sea mayor y más eficiente.
- Propender por una igualdad de oportunidades para el ingreso a la educación.
- Facilitar la innovación de métodos de enseñanza mediante la utilización de estrategias múltiples, buscando que el estudiante sea el autor de su propio aprendizaje y desarrolle su capacidad de autoaprendizaje y auto evaluación. En otros términos “aprender a aprender”.

La educación a distancia es una actividad de la docencia, recalcando que es una educación formal, es decir para que el proceso educativo se desarrolle adecuadamente de acuerdo a la necesidad del CONALEP debe de contar con ciertos elementos o componentes básicos los cuales son:

- ❖ La institución educativa.
- ❖ El alumno.
- ❖ El tutor.
- ❖ El programa.
- ❖ Los materiales.
- ❖ La tecnología de educación a distancia propiamente dicha.

A continuación mencionaremos a cada uno:

- LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: este es un factor muy importante para el desarrollo de la educación a distancia pues debe tener una planeación,, programación y ejecución más detallada y exigente que la educación presencial, para ello la institución debe delimitar que un sistema de educación a distancia es muy diferente a un sistema de educación presencial
- EL ALUMNO: es un elemento muy importante ya que sin él este sistema no existiría por ello el alumno debe de automotivarse al estudio, para ello debe de contar con una responsabilidad personal para realizar una planificación, organización, ejecución y evaluación de su avance educativo. Así mismo debe mantener una comunicación permanente a distancia de la institución y con los profesores, ya que no es necesario que asista regularmente a una institución educativa, puede tomar asesorías individuales o grupales y él es el único responsable de su aprendizaje.
- EL TUTOR: es un orientador ya que no desempeña la función tradicional de un profesor pues sólo brinda apoyo y facilita los medios para el aprendizaje, el tutor debe conocer y aplicar bien los conceptos e implicaciones básicos de la educación a distancia, así mismo debe poseer habilidades y conocimientos muy especiales en el manejo de las diferentes formas de comunicación que utiliza la modalidad a distancia.

- **EL PROGRAMA:** Debe estar estructurado de forma modular para generar flexibilidad en la forma en que sea recibido por los alumnos dependiendo de sus diferentes niveles académicos, a su vez debe cubrir las necesidades de la población y responder en su mayoría a ellas y otorgar el reconocimiento y validación al aprendizaje.

Otro punto muy importante del programa es desarrollar instrumentos de evaluación del aprendizaje y medios didácticos.

- **LOS MATERIALES:** dentro de los materiales didácticos que se emplean en los cursos, módulos, unidades didácticas, guías académicas, pruebas de evaluación. Los materiales deben ser elaborados con criterios metodológicos y técnicos específicos, de tal manera que sean flexibles y posibiliten el autoaprendizaje.

- ❖ Los materiales escritos presentados en este caso en páginas web deben ser sencillos, atractivos, bien ilustrados logrando así que el alumno tenga en ellos un apoyo, deben tener introducción, objetivos y desarrollo del tema, resúmenes, ejercicios de autoevaluación con sus respuestas, glosario y bibliografía.

- ❖ Todo curso debe llevar una guía académica que brinde el apoyo de orientar al alumno desde su comienzo del curso.

- ❖ Las pruebas de evaluación siempre deben de estar disponibles cuando se inicia la formación a distancia y deben ser elaboradas técnicamente por especialistas en elaboración de pruebas y en los contenidos del programa.
- LA TECNOLOGÍA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA PROPIAMENTE DICHA EN CONALEP: no pretende competir con la educación tradicional, más que nada es un apoyo esencial para que se desarrolle este tipo de educación, como por ejemplo la computadora, o el satélite que apoya a la educación a distancia vía satelital (SITED).

2.2 LA TUTORIA Y SUS FUNCIONES.

Considerando que la educación tradicional emplea términos como profesor o docente, este último se aplica a la persona que se dedica a la enseñanza y que este papel se ejecuta en la educación presencial, aunque debemos reconocer que esta función de enseñar también se desarrolla en la educación a distancia, el docente ya no enseña más bien orienta, asesora, facilita el aprendizaje, apoya a la consultoría o la tutoría que es el término más común y empleado para esta modalidad de estudio.

Jesús Antonio Illera define a la tutoría como “el servicio personal de orientación individual o grupal y ayuda pedagógica al alumno durante el proceso de autoaprendizaje a distancia, como medio de apoyo para hacer efectiva a

formación profesional integral, entendida como la realización profesional y el desarrollo personal – social del alumno".(40)

2.3. CONDICIONES ESENCIALES DE LA TUTORIA.

La tutoría es una labor muy importante pues se requieren de condiciones específicas para que los alumnos de la educación a distancia lleguen a concluir con su capacitación , su curso o acreditar el nivel educativo estudiado, las condiciones son:

- a. Flexibilidad: se refiere a que debe adecuarse a las condiciones y circunstancias de cada alumno.
- b. Oportuna: la tutoría debe responder sin dilatación a las necesidades y dificultades del alumno tan pronto como éste la requiera.
- c. Permanente: la tutoría debe estar a disposición del alumno durante el proceso de aprendizaje, es decir no se puede vacacionar.
- d. Motivante: se debe mantener el interés permanente del alumno por el estudio, reflexividad, autocrítica, para tal acciones se puede apoyar o hacer alusión de recursos atractivos para ejemplificar el tema.
- e. Coherente: es decir que la tutoría y por ende sus estrategias y recursos respondan exactamente a las necesidades que plantee los alumnos.

(40) Reglamento interno del CONALEP para la operatividad del curso en línea 2000.

- f. Andragógica: este término se refiere a la aplicación de la filosofía, los principios, las técnicas y recursos de tipo educativo aplicado a los adultos, es decir se refiere a la educación de adultos.
- g. Respetuosa: la tutoría debe tener muy en cuenta la calidad de persona del alumno, sus valores, sus sentimientos, sus cualidades y también sus limitantes, pero siempre debe estar presente la equidad, esta la entendemos en el sentido de que la tutoría no puede tener preferencias en los alumnos bajo ningún motivo, y la justicia en el sentido de otorgar a cada quien lo que le pertenece o se merece.

2.3.1 LA FUNCIÓN DEL TUTOR.

El término "tutor" proviene del latín "tutoris" que se refiere al que hace el papel de defender, guardar, preservar, sostener, sustentar, socorrer.

Pero en el vocablo castellano tutor es la persona a quien se le ha encargado el cuidado de otro. Si reflexionamos en los dos términos y los relacionamos, se podía decir que el tutor es la persona que está encargado de ayudar, guiar, apoyar a la otra persona a lograr sus propósitos educativos, que en este caso es el alumno, por ello la función del tutor tiene varias dimensiones por mencionar algunas son:

- orientación
- seguimiento y motivación.
- Asesoría en el logro del aprendizaje.

- Información de retorno.
- Desarrollo de técnicas y habilidades.
- Asesoría de tipo administrativo.
- Establecimiento de vínculos.
- Formación.
- Calidad de aprendizaje.
- Manejo de los materiales del aprendizaje.
- Asesoría en consecución y uso de recursos.
- Apoyo al trabajo en grupo.
- Relación con otros tutores.
- Investigación y desarrollo.

Por su parte Joaquín Villegas menciona que "el tutor también desarrolla sus funciones en dos vertientes , la primera abarca las funciones para con la institución como podrían ser."(41)

- Calendarizar las actividades.
- Atender a los estudiantes.
- Elaborar apuntes o materiales auxiliares.
- Aplicar y calificar exámenes.
- Llevar un control de notas y reportar los resultados finales.
- Elaborar y calificar tareas.

(41) GARCÍA Y RAMÍREZ, Orientaciones básicas sobre la educación distancia, CONALEP

La segunda vertiente cumple con las funciones para con el estudiante y por mencionar algunas son:

- Motiva al estudio.
- Aclara dudas.
- Introduce temas.
- Orienta psicológicamente.
- Colabora en la organización de círculos de estudio.
- Desarrolla conductas docentes apropiadas al sistema.

2.4. EL PERFIL DEL TUTOR.

El tutor a distancia debe desarrollar las siguientes cualidades:

- a) Poseer la capacidad de comunicarse o interrelacionarse con facilidad, tanto de forma presencial, como por teléfono y por escrito.
- b) Tener dominio de la asignatura o contenido temático del curso, ciencia o especialidad tanto en la expectativa teórica como en la aplicación práctica.
- c) Tener experiencia docente
- d) Brindar ayuda al alumno en métodos, técnicas o mecanismos para facilitar el proceso de aprendizaje y la transferencia de lo aprendido en su entorno social.

- e) Trabajar con los estudiantes en una situación diferente a la transmisión de información o ejercicio de la autoridad o del poder.
- f) Conocer la filosofía y los objetivos que persigue la institución de la que forma parte, para que su obra sea coherente con ellos.
- g) Capacitarse para llevar a cabo aquellas funciones, que sin desmeritar su experiencia o años de servicio, no ha llevado a la práctica por que no las requería el tipo de educación que brindaba.
- h) Conocer las características del alumno al que va a asesorar.
- i) Dar y recibir retroalimentación.

Si bien es cierto que la educación a distancia es una modalidad de enseñanza, la cual fomenta el aprendizaje autónomo y autodidacta, cabe señalar que para los alumnos es muy importante mantener una comunicación activa para poder interactuar con los mentores o tutores, también llamados facilitadores o instructores, para asegurar un intercambio de ideas y de información mas enriquecedor, logrando así cubrir las expectativas de ambos.

Es muy importante mencionar que la educación a distancia no deja de lado la función del docente, ni tampoco desaparece, pues realiza las actividades que de forma presencial o tradicional se desarrollan en el aula, es decir, una de las diferencias más notables, es que en la educación a distancia el tutor

puede implementar o aplicar diferentes métodos, técnicas, estrategias y medios múltiples para llegar a diversos alumnos que se encuentran dispersos en distintos puntos de una región o país y cumplir con el programa de actividades y contenidos que él no diseño.

La segunda diferencia es que tanto el tutor como el alumno no están sometidos a un horario definido de estudio o de trabajo, en esta modalidad de aprendizaje es flexible de acuerdo a las actividades que realiza el alumno.

Con esto se concluye que la educación a distancia forma parte de la labor docente, solo que ésta conlleva ciertas características, por ejemplo: la comunicación no se da de manera presencial, es decir persona frente a persona, pero si es de forma activa contando con una retroalimentación, el alumno no requiere estar en una aula con un docente que le enseñe, más bien con un orientador, guía, o facilitador que le ayuda aprender a aprender de forma autónoma,

CAPÍTULO III

LA EXPERIENCIA DOCENTE EN LA TUTORIA VÍA INTERNET.

CAPÍTULO III

"LA EXPERIENCIA DOCENTE EN LA TUTORÍA DEL CURSO DE FORMACIÓN DE FACILITADORES EN EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA VÍA INTERNET"

3.1 SELECCIÓN DEL DOCENTE PARA LA ACTUALIZACIÓN.

En el mes de febrero del 2000, se difundió a todos los planteles del CONALEP una convocatoria para seleccionar a los docentes que realizarían la función de tutores en línea para desarrollar el curso de formación de facilitadores en EBNC vía Internet, los requisitos solicitados fueron:(42)

- Laborar en el colegio.
- Haber acreditado los cursos del programa de Formación pedagógica para la ciencia y la tecnología.(cursos específicos de CONALEP)
- Haber acreditado el curso inicial de habilidades informáticas.
- Haber acreditado el curso presencial de Formación de facilitadores en educación basada en normas de competencia.
- Realizar la entrevista previa.
- Acreditar una evaluación de habilidades informáticas y de conocimiento sobre EBNC.

(42) Documento interno del CONALEP

Al cubrir con los requisitos, los docentes seleccionados asistimos a un seminario de actualización de EBNC en el estado de Oaxaca , este seminario se desarrollo en dos rubros : el primer rubro abarco todo el contenido didáctico que se debería de trabajar, se dieron a conocer los parámetros de la evaluación del curso , el segundo rubro fueron aspectos técnicos como el equipo mínimo que cada plantel debería de contar así como el manejo eficiente del Internet y los planteles que cada mentor- tutor debía de tutorar.

3.2 LA EXPERIENCIA COMO TUTOR VÍA INTERNET.

Al inicio del primer curso en línea el cual arranco el 4 de abril del 2000 con una duración de 7 meses, en los cuales se debían cumplir con 8 módulos que contenían la parte pedagógica (didáctica y técnica) para desarrollar las habilidades básicas de un facilitador en EBNC , dichos módulos estaban cargados en paginas web, esto facilitaría que el material didáctico siempre estuviera al alcance de los participantes, siendo este fácil y flexible por las ligas que existían en los textos, es decir estas ligas ayudaban a relacionar los contenidos con las actividades, para acceder a dicho curso se les asigno una clave y contraseña especial a cada participante .

Para acreditar cada uno de los módulos debía cumplir con los resultados de aprendizaje que se marcaban en las guías de evaluación de cada módulo así como cumplir con las evidencias virtuales para ser evaluados, las cuales también estaban señaladas en las guías de evaluación.

Los resultados de aprendizaje a cubrir eran:

MÓDULO	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
1- inducción al Conalep y al modelo de educación basada en normas de competencia.	Al final del módulo el alumno será capaz de reconocer la fundamentación del modelo de EBNC y la estructura de una norma de competencia laboral.
2- Planear y evaluar la sesión.	Al final del módulo el alumno será capaz de: <ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar los elementos del programa que se consideran durante la sesión. -Identificar las características del grupo y las condiciones para el desarrollo de la sesión. -Determinar los componentes que integran un plan de sesión. -Identificar los elementos a evaluar en una sesión de enseñanza – aprendizaje. -Elaborar un plan de sesión e impartirla para realizar adecuaciones en el plan de sesión para lograr los resultados esperados.
3- Preparar y desarrollar / adaptar recursos didácticos.	Al final del módulo el alumno será capaz de: <ul style="list-style-type: none"> -Seleccionar los recursos didácticos de acuerdo a la disponibilidad, al plan de sesión y características de los participantes. -Gestionar los recursos didácticos y verificar su viabilidad, disponibilidad y estado, de acuerdo a las políticas y lineamientos de la organización. - Elaborar el material didáctico de acuerdo al plan de sesión, a los criterios establecidos y a la normatividad vigente.

	<p>-Adaptar el material didáctico de acuerdo al plan de sesión, a los criterios establecidos y a la normatividad vigente.</p>
4- Facilitar el aprendizaje	<p>Al final del módulo el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aplicar estrategias para la detecciones de necesidades de aprendizaje individual identificando los principales estilos de aprendizaje. -Utilizar diversas técnicas, estrategias y materiales didácticos, de acuerdo al plan de sesión y las características del grupo. -Valorar y ajustar la estrategia de enseñanza establecida y a las características del grupo. -Identificar los principales elementos del proceso de comunicación en el grupo. -Emplear las principales técnicas de conducción y manejo de grupos.
5- Evaluar el desempeño en el aula.	<p>Al final del módulo el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diseñar un plan de evaluación de acuerdo con los lineamientos de EBNC. -Identificar los tipos y fuentes de evidencia requeridos para valorar al candidato.
6- Evaluar la competencia laboral.	<p>Al final del módulo el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Seleccionar los tipos de técnicas e instrumentos de acuerdo con los criterios marcados en la Unidad de Competencia Laboral (UCL). - Verificar que los instrumentos y tipos de reactivos correspondan con las técnicas elegidas para la UCL:
7- La asesoría como parte del proceso de enseñanza – aprendizaje.	<p>Al final del módulo el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar los aspectos relevantes de la asesoría y su incidencia en el proceso enseñanza – aprendizaje. - Identificar las características y funciones del asesor.

8- Evaluar y manejar el desarrollo profesional.	Al final del módulo el alumno será capaz de: -Investigar y analizar los cambios y avances que se presentan en el contexto laboral. - Planear estrategias para atender los cambios y avances que se presentan en el contexto laboral.
---	--

- FUENTE: Manual de operatividad del curso en línea 2000

Partiendo de los resultados de aprendizaje de cada módulo se desarrollaron diferentes actividades que eran valoradas para las calificaciones, las actividades realizadas durante estos meses fueron realmente una oportunidad inigualable para mi formación como Tutora en Competencias y en mi desarrollo profesional en general. Pero principalmente me dieron la oportunidad de explotar una alternativa de educación que aún es relativamente nueva en nuestro país.

Fueron muchas las habilidades que necesite desarrollar y explotar en la búsqueda por obtener resultados positivos. Dentro de las principales competencias que se volvieron parte de mi labor diaria de "tutorío en línea", considero las siguientes:

- ✓ Capacidad de juicio.
- ✓ Habilidades de planeación en EBNC.
- ✓ Comunicación asertiva tanto escrita como oral.
- ✓ Manejo adecuado de lenguaje
- ✓ Retención de información combinada con la memorización.

Además de valores tales como responsabilidad, tolerancia, respeto, empatía, compromiso, mentalidad positiva, congruencia, etc., para desarrollar un trabajo que aún con sus limitantes y grandes dificultades fuese de calidad, pese a no obtener los resultados que se proyectaban.

En lo personal, viví situaciones muy problemáticas en los cuatro planteles que me fueron asignados,(SECOFI, DEL SOL, NAUCALPALN I, NAUCALPAN II) comenzando por la falta de equipo y problemas de conexión, siendo que en uno de ellos los participantes (facilitadores) iniciaron realmente el trabajo en el curso hasta el mes de junio, por no contar con los equipos, para poder iniciar, o el caso en que a los participantes se les asignara un laboratorio de cómputo completamente para las actividades del curso, pero que al mismo tiempo se les saturara de actividades, como cursos como participantes , al mismo tiempo, o en los dos turnos, apoyo en actividades extraescolares, y escolares, revisión de trabajos de titulación, etc. y finalmente que los laboratorios estuvieran ocupados precisamente por la impartición de esos cursos o porque los alumnos de los planteles generalmente saturaban el acceso a Internet.


Debido a esto fue realmente complicado lograr que mínimamente algunos de los docentes de estos planteles logran continuar con el desarrollo del curso de forma adecuada, pues en su mayoría estaban muy desmotivados por las razones ya descritas.

Pese a las problemáticas descritas el reto fue conseguir que aunque fueran pocos facilitadores algunos de ellos avanzaran con tropiezos puesto que ante la "angustia" de querer avanzar y tener el tiempo en contra, cayeron en la tentación de copiar las actividades e inclusive de realizarlas sin leer el curso. Retomando estos últimos comentarios, se debe también enfatizar la falta de habilidades de los facilitadores para organizarse en sus diferentes actividades para poder asignar tiempos específicos para el trabajo por cuenta propia, generalmente manifiestan la necesidad de tener frente de sí, al tutor para poder comprometerse de forma permanente.

Uno de los puntos que considero necesarios de resaltar en el trabajo de mentor- tutor es la necesidad de siempre ir contra la falta de responsabilidad de las personas por asumir el que son responsables de su propio aprendizaje y de capacidad para mantener un ritmo constante en el trabajo si no se tiene a una persona que supervise su avance, de forma personal y constante. Esto se manifiesta por la falta de cultura de auto estudio, ya que se esta muy acostumbrado a realizar las cosas por obligación y no por convicción.

3.3 LA PROBLEMÁTICA DE LA PLANEACIÓN Y LA GUÍA DE EVALUACIÓN EN EBNC.

En mi papel como tutor, pude visualizar que existen docentes que no cuentan con las habilidades básicas como planear, impartir y evaluar las clases, una de ellas es la planeación de las sesiones en una carta descriptiva y esto implica que no manejaran dicha carta para organizar sus actividades y ser más explícitos en los resultados de aprendizaje que deseaban alcanzar, se observó que aun perteneciendo a la misma institución educativa cada plantel es autónomo esto nos llevo a un atraso en el primer módulo de este curso, pues en el se empleaba la siguiente carta descriptiva conocida como plan de sesión:




Unidad de aprendizaje

Propósito de la unidad:

Resultados de aprendizaje	Temas	Estrategias de enseñanza aprendizaje	Recursos didácticos	Hrs.

En el desarrollo de este módulo no sólo era el manejo del plan de sesión , sino el empleo de los términos técnicos para su llenado, es decir, el empleo de los verbos activos para redactar tanto los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación , ya que los resultados de aprendizaje, contestan 3 preguntas ¿cuándo se espera el resultado?, ¿de quién se espera del resultado?, y ¿qué se espera?, mientras que los criterios de evaluación nos indican que se evalúa y que instrumentos se emplearan para la evaluación , para ello se emplea el formato llamado guía de evaluación:

 **Guía de evaluación**

Unidad de aprendizaje: No. de unidad: Nombre de la unidad:

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Evidencias	Tipo c (C.) D(.) (P.)*	Técnicas e instrumentos de evaluación	Suficiencia de evidencias	Momento de recopilación de evidencias

En este formato la redacción de los criterios de evaluación deben corresponder a los verbos empleados en el resultado de aprendizaje, para ello se utiliza la taxonomía de Bloom .

Por ejemplo: si se emplea un verbo del nivel de aplicación en el resultado de aprendizaje, en la redacción de los criterios de evaluación deben corresponder a los niveles anteriores a este, es decir de comprensión y conocimiento, es aquí donde se detecta la problemática pues los facilitadores están acostumbrados a manejar verbos del primer nivel de conocimiento y lo evalúan en el nivel de aplicación o de síntesis, generando esto una incongruencia con lo que se imparte y lo que se espera del alumno.

Dentro de la misma planeación los criterios de evaluación determinan las evidencias a evaluar (valorar) en este tema la necesidad a cubrir era la explicación de dichas evidencias las cuales debían ser verídicas, reales, tangibles y lo más importante observable las cuales para entender estas evidencias iniciaremos en explicar su clasificación:(43)

- **EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO:** estas evidencias deben demostrar que el participante adquirió el conocimiento necesario para comprender el tema o temas tratados. Un ejemplo de estas evidencias son los exámenes, cuestionarios, entrevistas, etc.
- **EVIDENCIAS DE PRODUCTO:** este tipo de evidencias detallan los resultados o productos tangibles que se pueden usar como .

(43) CONALEP, Formación de facilitadores en EBNC, 2000 fase III.

- evidencias y cuántos de estos resultados o productos se requieren un ejemplo de estas evidencias son: proyectos de mejora, carpeta de evidencias, maquetas, un bien (producto) creado de acuerdo a la carrera, plan de ejecución, plan de sesión, programa o cronograma de actividades, guías de evaluación, ensayos, etc.
- EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO: es una parte constitutiva de una Norma Técnica de Competencia Laboral, que hace referencia a una serie de resultados y /o productos requeridos por los criterios de desempeño y delimitación por el campo de aplicación, que permiten probar y evaluar la competencia del trabajador. Es decir, las evidencias de desempeño es la forma en que debe realizar los procedimientos para ejecutar una actividad específica marcada en la NTCL .

3.4 EL CONFLICTO DE EVALUAR EN LÍNEA.

La evaluación al igual que la planeación son fundamentales en el papel de un facilitador, es decir, la actividad que nos permite visualizar el nivel o el grado de cobertura de los objetivos alcanzados o a cubrir.

Evaluar en EBNC implica tener en cuenta las tres áreas fundamentales de un aprendizaje como son los conocimientos, las habilidades y las actitudes, para cada área existen como se menciona anteriormente las evidencias relativas al conocimiento, producto y desempeño.

Para evaluar en línea se debían revisar cada una de las actividades que se solicitaban en los módulos, para ello se toma como base los criterios de evaluación descritas en las guías de evaluación de cada módulo, se consideraban las indicaciones de cada actividad por ejemplo. (anexo1).

Y se corroboraban las actividades con unas listas de cotejo nombradas por el ITESM chec list o lista de cotejo (anexo 2) , cada actividad debía presentar el nombre y el plantel del participante estos datos me sirvieron de referencia para enfrentar a la mayor problemática de mi labor como tutor, el valorar actividades similares e inclusive copia fiel de actividades que ya habían sido aprobadas por otros participantes.

Ante esta situación se tomo la decisión de solicitarles la corrección de la actividad y dar un plazo de dos días para la entrega de las correcciones, indicándoles que las actividades enviadas eran copias de sus compañeros del plantel y anunciarles las sanciones de anular las calificaciones del módulo, así mismo al dueño o creador de la actividad copiada se le hacia hincapié de no prestar la actividad o se le anularían las evaluaciones , estas acciones se consideraron por las contestaciones de las partes involucradas, ya que trabajaban 5 personas por máquina era fácil que jalaran la información que se guarda en el disco duro, para ello se les recordó que debían guardar su información en discos de 3 ½ para evitar conflictos y no perjudicar a las personas que estaban por concluir el curso.

Este conflicto surge al tratar de llevar a cabo los principios de EBNC en donde la evaluación es diagnóstica, formativa y sumativa, así como toda evidencia debe ser observable, medible, verídica, auténtica y original, es aquí donde se rompe en cierta parte con la ética de evaluación ya que no podíamos corroborar en las actividades de aplicación que en realidad las desarrollaran o las llevaran a cabo, sólo evaluamos el reporte de las estrategias implementadas frente al grupo, pues del otro lado teníamos la presión de la institución en donde no podíamos detener el avance de los participantes y apoyarlos para lograr la certificación con la Universidad de Cambridge por ello considero que la evaluación virtual o en línea debería ser más objetiva en cuanto a verificar que las actividades o tareas sean realizadas por cada uno de los participantes, meditando esta situación se tomo una evaluación paralela mediante preguntas directas y específicas de cada tema y tarea, brindándome un parámetro más amplio de evaluación y me permitió verificar que leían el contenido del curso y llevaban a cabo las acciones de cada actividad , evitando hacerlas sólo en papel.

La evaluación se dividía en dos pasos, la primera era valorar cada una de las actividades que se solicitaban en cada módulo y la segunda parte era la integración del proyecto final de cada módulo , la cual consistía en aplicar las actividades realizadas en papel frente al grupo y enviar el llenado de los formatos más el reporte del proyecto , así se le asignaría la calificación numérica que se consideraba la final para cada módulo.

La calificación para determinar si cada actividad o proyecto final era competente (C) la mínima es de 8 la máxima de 10, para señalar que el participante aun no es competente (ANC) se le asignaba la calificación de 5 a 7. la calificación se manejaba por rango o limites es decir de calificaciones cerradas , por ello no se podía calificar con décimas para no generar una dispersión de la calificación y evitar el redondeo que a veces conlleva a conflictos de valoración.

La evaluación continua que se llevaba a cabo nos permitió visualizar a los profesores que serian candidatos a la certificación por parte de la Universidad de Cambridge como Tutor Award Vocacional el cual proporciona un marco de trabajo para desarrollar y acreditar las habilidades y conocimientos requeridos para que los tutores vocacionales, puedan de manera eficaz, desarrollar, impartir, valorar y mejorar los programas de educación.

El objetivo de este certificado es valorar y acreditar la habilidad del candidato para demostrar sus competencias en un campo variado de actividades de desarrollo y de aprendizaje.

La vinculación existente entre la Universidad de Cambridge y CONALEP, da pauta al convenio firmado en el año 2000 por las dos instituciones, ya que el programa de Educación basada en normas de competencia que implementaba el CONALEP se apegaba demasiado a la norma técnica de certificación de Tutor Award Vocacional de Cambridge.

El certificado de Cambridge le permite al candidato demostrar:

- Conocimiento y comprensión de los principios claves en la educación y desarrollo vocacional.
- Aplicación de estos principios en un entorno real de trabajo.
- Competencia en un campo variado de habilidades relacionada con el aprendizaje vocacional.
- Una habilidad para evaluar y mejorar continuamente sus actividades y su propia competencia como instructor vocacional.

Dentro de este proceso de certificación una función de la evaluación fue la integración del portafolio de evidencias el cual consistía en ordenar y agrupar 15 actividades del programa de Conalep en 5 áreas de competencias del Tutor Award Vocacional las cuales reflejaran la función docente y son las siguientes:

AREAS DE COMPETENCIA DEL TUTOR AWARD VOCACIONAL	Nº módulo	MÓDULOS DEL PROGRAMA DE CONALEP
1. Interpretar y aplicar programas de aprendizaje.	2	Preparar y desarrollar recursos didácticos.
	3	Facilitar el aprendizaje.
2. Diseñar, desarrollar e impartir sesiones de aprendizaje.	1	Planear y evaluar la sesión.
	2	Preparar y desarrollar recursos.
	3	Facilitar el aprendizaje.
3. Valorar el progreso del estudiante y evaluar las actividades de aprendizaje.	4	Evaluar el desempeño en el aula.
	5	La asesoría como parte del proceso de enseñanza-

		aprendizaje
4. Evaluar y manejar la práctica propia como tutor.	6	Evaluar y manejar el desarrollo profesional personal.

Como tutor debíamos determinar que tipo de certificado había logrado obtener cada participante, para este tipo de evaluación se debían considerar las 4 áreas de habilidades de Cambridge y cuales se cubrían con las actividades anteriormente evaluadas, los requisitos a cubrir para cada certificado son los siguientes.

<ul style="list-style-type: none"> • CERTIFICADO TOTAL = Cuatro habilidades acreditadas. Cuatro habilidades acreditadas con distinción de calidad. • CERTIFICADO PARCIAL Una habilidad acreditada Dos habilidades acreditadas. Tres habilidades acreditadas 	<p>TUTOR AWARD VOCATIONAL</p> <p>Pase</p> <p>Mención Honorífica.</p> <p>No hay mención honorífica</p> <p>No hay mención honorífica.</p> <p>No hay mención honorífica.</p>
--	--

Para el caso de las certificaciones parciales en cada área de habilidades era importante relacionar las actividades que presenta el candidato de cada una de las áreas de habilidad a evaluar con la finalidad de saber cuáles serían las posibles certificaciones parciales

Para todo este proceso el Tutor llamado también mentor debía de realizar las siguientes actividades:

- Seleccionar las 15 actividades de cada uno de los candidatos a su cargo, requeridas para obtener la certificación de Cambridge.
- Evaluar cada una de las actividades.
- Depositar las 15 actividades de cada uno de los candidatos(participantes) en el apartado correspondiente como actividad 51 del curso en línea que asigno el ITESM para tal efecto. Llenar la hoja de evaluación (anexo3)
- Conservar un respaldo de las 15 actividades requeridas para la certificación de Cambridge, así como las hojas de evaluación y registro de cada uno de los candidatos a su cargo.
- Enviar a la Dirección de Desarrollo Docente y a las Representaciones Estatales correspondientes un respaldo de las hojas de evaluación y de requerirse en la verificación, una impresión engargolada y/o registro magnético las 15 actividades de los candidatos seleccionados en la muestra.
- Asesorar a los candidatos en la conformación de sus portafolios con evidencias suplementarias.
- Apoyar a la verificación de Cambridge.
- Retroalimentar a los candidatos tanto en las evidencias como en la conformación del portafolio.

Una labor muy importante del tutor era llevar a cabo el procedimiento para la evaluación de portafolios de evidencia el cual consistía en tres pasos, cada paso era para verificar que las 15 actividades presentadas por el participante- candidato fueran correctas y las evaluaciones emitidas correspondieran a lo presentado.

PASO 1. Familiarizarse con los criterios competencias del Tutor Award Vocational.

- Diseñar programas de aprendizaje.
 - Identificar las necesidades de aprendizaje para los individuos.
 - Diseñar programas de aprendizaje que cubran las necesidades identificadas.
- Diseñar, desarrollar e impartir las sesiones de aprendizaje.
 - Seleccionar, preparar e impartir recursos de aprendizaje, equipo y materiales para sesiones de aprendizaje únicas.
 - Facilitar el aprendizaje a través de una variedad de actividades.
 - Crear un entorno que fomente el aprendizaje.
- Valorar el progreso del estudiante y evaluar las actividades de aprendizaje.
 - Monitorear y revisar el progreso con los estudiantes.
 - Valorar los logros de los individuos de los resultados de aprendizaje.
 - Evaluar y mejorar las actividades de aprendizaje.
- Evaluar y mejorar la práctica propia como tutor.

3.5 LA COMUNICACIÓN UN FACTOR IMPORTANTE EN LA LABOR DE TUTOR.

La comunicación es el arte de expresar por medio de la palabra, los gestos, imágenes o sonidos ideas, pensamientos o sentimientos, implementando cualquier medio para dicha transmisión.

Por ello durante la labor de tutor en línea vía Internet debemos de reconocer claramente que la "comunicación en línea" puede ser tan personalizada e inmediata como se requiera, claro si se tiene apertura para asimilar los nuevos contenidos y compromiso para ir avanzando con un ritmo constante aunque la retroalimentación es menos directa e inmediata.

Es realmente positivo el experimentar esa posibilidad de estar constantemente en comunicación vía Internet con el participante y darse cuenta que aunque se considere que la computadora es un "medio de comunicación frío" permite, por ejemplo, percibir estados de ánimo que se plasman aún sin querer al enviar un mensaje o realizar una actividad y que para nosotros, los mentores- tutores no podía pasar desapercibido.

Son muchas las anécdotas que rodearon esta función de tutorío en línea, por ejemplo había facilitadores que nunca avanzaron en sus actividades, pero que entraban al curso para enviarme saludos, algunos que desde el primer día y hasta el último demostraron su compromiso, envió de varios mensajes y que en ninguno de ellos apareciera ninguna actividad anexada debido a algún error, la necesidad de presentarme en los planteles, donde después de cierto tiempo en el que se intercambiaron mensajes, conocí directamente a los participantes y el que de alguna forma tal vez, uno mismo se hace una idea sobre ellos y que finalmente contrasta con la realidad.

3.6 SEGUIMIENTO DE AVANCE

Una función más del tutor en línea es llevar un control y seguimiento de avance del curso, entrega de actividades, así como de proyectos finales de cada módulo. Para cada actividad se llenaban diferentes formatos que solicitaba el ITESM para llevar el seguimiento de cada plantel y estar en comunicación con los más rezagados. Para ello se entregaba un reporte diario, el cual iniciaba a las 13:00 del día y se cortaba a las 12:00 horas del día siguiente aunque este horario podía variar de acuerdo a la saturación del servidor o de la hora de trabajo del tutor.

REPORTE DIARIO DE ACTIVIDADES POR TUTOR

FECHA REPORTE

Martes 23 de octubre del 2001.

NOMBRE TUTOR:

LETICIA LEON ISLAS

PLANTEL:

Comercio y fomento industrial (SECOFI)

LUGAR DE TUTOREO (Plantel / Oficina / Casa / Cybercafé):

Plantel y casa

TUTOREO:

Hora de inicio	Hora de terminación
Varia 16:00 a las 20:00	Varia de las 22:00 a las 2:00 am

MONITOREO PLANTELES:

Estado	No. Plantel	Plantel	Alumnos					
			Activo	Inactivo	P1	P2	P3	P4
CHIAPAS	069	PLAYAS DE CATAZAJA	16		15	16	10	3
DF	166	SECOFI	8	0	8	7	7	5
MEXICO	187	NAUCALPAN I	14	0	11	7	3	1
MEXICO	188	NAUCALPAN II	7	1	4	3	2	2
MEXICO	190	NEZAHUALCOYOTL I	15	1	14	7	2	1
MEXICO	191	NEZAHUALCOYOTL II	7	0	5	2	3	1
MEXICO	229	NEZAHUALCOYOTL III	21	0	21	17	9	6
CHIAPAS	262	OCOSINGO	8	1	7	8	6	

**Nota: P1 significa Proyecto 1, y así sucesivamente.*

MENSAJES DENTRO DEL CURSO:

Recibidos	Enviados
50	65

MENSAJES POR CORREO ELECTRÓNICO:

Recibidos	Enviados
0	0

PASOS DE PROYECTOS:

Recibidos	Calificados
15	5

PROYECTOS:

Recibidos	Calificados
1	1

COMENTARIOS / PROBLEMAS:

Se recibieron proyectos finales incompletos. así como mensajes repetidos.

Este reporte se enviaba a la coordinadora de tutores por parte del ITESM, para corroborar que se laboraban las 6 horas diarias y para verificar que la retroalimentación a los participantes fuera inmediata y para el tutor era parte de la autoevaluación de la labor de tutorar.

Para detectar la problemática de cada plantel se llenaba un formato en el cual se exponía el problema y se daba una sugerencia de tal forma que si no era resuelta por el tutor, tanto la coordinadora del curso de CONALEP como la coordinadora del ITESM le dieran una solución directa con cada plantel.

Por ejemplo:

ESTADO ABREVIAR	N° DE PLANTEL	NOMBRE DEL PLANTEL	PRINCIPALES PROBLEMAS	SUGERENCIAS
D. F	166	SECOFI	Problemas con el servicio de Internet, se solicito la revisión de Telmex al parecer ya funciona.	Hablar con el jefe de informática para que verificara el problema.
E. M	187	NAUCALPAN 1	El plantel presenta excelente servicio de Internet y del correo, el problema principal es la falta de equipo para los docentes, y la falta de responsabilidad de los docentes	No se que mas puedo sugerir, pues a este plantel lo visite, hable directamente con la jefe de académico y con el de informática para un mejor apoyo a los docentes, pero existen profesores que no se han comunicado conmigo, o mencionan haberme enviado mensajes o actividades insinuando que no se les contesta. considero que el mayor problema es el compromiso de los docentes por concluir exitosamente el curso.
E. M	188	NAUCALPAN II	El principal problema es la falta de equipo y disponibilidad de horario en los laboratorios para que los docentes puedan trabajar	Que Edith Bernaldes, reitere a los planteles el apoyo que se les debe brindar a los docentes, así como organizar los horarios de los laboratorios para que los participantes puedan desarrollar sus paso y enviarnoslos a tiempo.

*Fuente: tabla elaborada por la tutora en línea para dar seguimiento al programa

Para el seguimiento de evaluación se trabajaba un formato en hojas de Excel donde se colocaba el nombre del participante, el plantel y las actividades de cada módulo sombreando cada uno de diferente color, a cada actividad (anexo 4).

Este seguimiento y reportes se enviaban a cada director de planteles para que conocieran los avances de cada uno de sus profesores y determinar el apoyo que les pudieran dar para que concluyeran con el curso y se certificaran como TUTOR WORD VOCATIONAL por parte de la universidad de Cambrigde.

Esta actividad de manejar tanto formato implicaba tiempo extra y a la vez perdida del tiempo invertido para poder contestar las dudas de los participantes, pero a la vez implicaba que empleáramos las habilidades de planear y programar las actividades para obtener resultados positivos y óptimos de nuestra labor de tutor.

Como parte final del seguimiento se entregaban informes escritos sobre las modificaciones y sugerencias que se proponían al tecnológico de Monterrey (ITESM) para que él realizara las adecuaciones pertinentes en la página Web y en el contenido del curso, así como también se solicitaban comentarios de los participantes en relación al contenido, la atención y ayuda oportuna del tutor-mentor, del apoyo de las autoridades de los planteles, sobre la metodología, la presentación de los contenidos, también consideraban los obstáculos e inconvenientes de participar en este proyecto de educación.(anexo 5).

Como seguimiento individual se llevaba una bitácora en donde se anotaban los mensajes recibidos por día, las actividades entregadas por cada participante, las actividades que se habían evaluado y calificado ,así como las actividades que se enviaban a correcciones o modificaciones, siempre actualizando estos apuntes para tener o llevar un record personal.

Las check list fungían a la vez como evaluación y a su vez seguimiento en cuanto a la función de tutor, de esa forma se manejaba la eficiencia y eficacia de cada tutor, al ser revisados por otros compañeros tutores y por las coordinadoras de las dos instituciones.

3.7 VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

En mi experiencia laboral como docente y tutor en línea vía Internet he aplicado y desarrollado diversas habilidades y destrezas como el manejo de la tecnología , la aplicación de programación rigurosa, el manejo de la comunicación escrita, el control de emociones etc. las cuales me han servido de instrumento para poner en práctica el bagaje cultural y de conocimientos , que he adquirido día a día, pero es importante resaltar que la formación profesional en pedagogía otorgada por profesores y catedráticos de la Facultad de Filosofía y Letras en la especialidad antes mencionada fue suficiente y además muy enriquecedora, puesto que en el campo laboral se demuestra lo aprendido.

Pero lo más valioso de esta formación es el amor que se debe tener a la educación para poder comprender todos los aspectos que están inmersos en ella, así como las diversas situaciones a las que nos debemos enfrentar, aplicando la socio pedagogía, la psicopedagogía, la historia tanto general como de la educación, la psicotécnicas para desarrollar cuestionarios, exámenes, test , siendo herramientas útiles y básicas para desempeñar mi función docente.

En el desarrollo de mis sesiones se emplea la organización educativa para poder planear y prever inconvenientes que pueden surgir en el aula, así como la evaluación como instrumento de seguimiento determinando si es diagnóstica, formativa o sumativa de todo el proceso enseñanza aprendizaje, dentro de este proceso aplicamos también los conocimientos de las teorías pedagógicas con sus estrategias de acuerdo a cada corriente filosófica.

Es por ello que cualquier trabajo debe realizarse con profesionalismo, rigiéndose con una ética basada en valores personales y sociales para no perder la objetividad de la labor que se lleva a cabo, dentro de la educación ya sea tanto en el proceso de aprendizaje como en el proceso de enseñanza la responsabilidad, el respeto, y la honestidad son valores básicos que se deben de llevar a cabo para asegurar que se cumplirá con el propósito general del Plan Nacional de Educación, de formar individuos capaces de razonar y de tomar decisiones que sean importantes para su vida tanto personal, familiar, educativa y social que a la vez cumplan y cubran su proyecto de mejora de vida.

Por eso al estar en la carrera de Pedagogía se nos enseñó a ser líderes para dar lo mejor de nosotros , de aprender de nuestros errores, de generar estrategias para tener iniciativa y creatividad para mejorar el proceso de enseñanza ,así como el trabajo en equipo el cual implica la reflexión y reconocimiento de cada uno de los miembros del equipo, ya que en esta ardua labor de la docencia se

desarrollan las relaciones interpersonales que nos ayudan a realizar actividades multidisciplinares .

Dentro del proyecto de Formación de Facilitadores en Educación Basada en Normas de Competencia vía Internet , pude visualizar los siguientes errores y para cada uno de ellos se presenta una solución basada en la experiencia adquirida en la función de tutor.

1. La falta de información y difusión del curso, para ello se sugiere planear las actividades de difusión de todos los cursos de formación docente y actualización para que el mismo colegio de a conocer las bases y requisitos, así se logrará que los participantes estén convencidos del curso y no sufrir deserción por que son obligados a inscribirse por parte de los coordinadores del área.

2. La falta de información sobre la evaluación en BNC y el concepto de educación flexible. La solución de esa problemática es que el tutor al inicio del curso informe a los participantes sobre la forma de evaluación y la fecha límite de entrega de cada módulo, es decir explicar en qué consiste la flexibilidad en la educación , pues ésta supone la adaptación de las actividades escolares a las actividades diarias de tal forma que no interfiera su actualización o formación docente con su vida, y puede determinar el ritmo en que se estudia, considerando que en toda actividad existen límites, y no por hablar de flexibilidad se entreguen las actividades o evaluaciones a destiempo, o que no concluyan el curso en tiempo y forma, la flexibilidad es el control de nuestro tiempo.

3. Otro punto importante es determinar en este tipo de cursos en línea o virtuales a las personas que coordinarán a los tutores en cuanto a los contenidos, pues es bien cierto que como tutora sólo se manejaron los contenidos, pues nosotros no los diseñamos, es por ello que en casos de pequeños errores de redacción u ortografía o en dudas generales se consultara con el experto en el tema, pues la problemática vivida fue que existían dos coordinadoras una por parte de CONALEP que manejaba el asesoramiento en contenidos y otra coordinadora por parte del ITESM la cual asesoraba en cuanto al manejo de la tecnología y las páginas web, el correo electrónico etc., se llegó a un momento en que la comunicación con las coordinadoras de CONALEP fue muy escasa en el sentido que las dudas no eran aclaradas con satisfacción, pues las coordinadoras del ITESM al revisar los avances del curso o al apoyar a compañeros que estaban un poco atrasados se dedicaron a realizar comentarios en cuanto al contenido y empezaron los conflictos pues el ITESM no conocía a la perfección el curso, ellos lo conocieron a la par que los participantes, es por ello que la delimitación de funciones es muy importante para el buen funcionamiento de un curso, así como es vital una comunicación activa y asertiva en todo momento.

4. La cuarta situación que se vivió y que me hubiera gustado hacer, fue la aplicación de una evaluación diagnóstica sobre EBNC y las cartas descriptivas que emplea el CONALEP para la planeación de las sesiones y curso, pues al iniciar el curso me di cuenta que existían participantes que no sabían nada de los programas de actualización docente que imparte el colegio, generando un confusión al solicitar la planeación semestral de una asignatura, ya que existían diversas cartas descriptivas, cuando estamos en un programa educativo regido por estándares.

Al aplicar la evaluación diagnóstica hubiéramos contado con información verídica y por lo tanto la función de tutoría sería mas específica, sin tener que estar regresando a la planeación por el formato empleado, esta situación la verifiqué al visitar a los planteles de Naucalpan I y II , ya que en uno no empleaban carta descriptiva o algún machote, es decir, cada docente elaboraba en forma de escrito por medio de párrafos lo que realizarían por día, y en cuanto al otro plantel si empleaban la carta descriptiva que emplea el colegio para la modalidad de EBNC, contando con un panorama no muy favorable para los tutores que contaban con más de 3 planteles, pues del primer módulo no avanzábamos por la falta de información, aunque en el curso se presentaban los formatos, algunos docentes no los empleaban por la comodidad de no emplear los verbos y la redacción específica para cada columna de la carta descriptiva .

Con respecto a las situaciones antes mencionadas puedo concluir que en todo proceso de enseñanza aprendizaje, el papel del pedagogo es relevante, ya que puede contribuir en la realización de una adecuada planeación, ya que es bien cierto que en cualquier modalidad de educación, se debe contar con una planeación fundamentada en los datos veraces obtenidos de una evaluación diagnóstica.

En este caso en la modalidad a distancia, dicha evaluación nos hubiese permitido detectar los conocimientos previos que con respecto a la EBNC y al manejo de la tecnología educativa, así como a la aplicación y desarrollo de las cartas descriptivas, con los que contaba cada uno de los participantes o candidatos que aspiraban al curso de actualización de facilitadores en EBNC en línea.

Por lo que considero que una posible solución a las problemáticas antes mencionadas, pudiera ser la impartición de un curso propedéutico o de inducción en el cual se apoyen los conocimientos y habilidades requeridas para la formación de facilitadores en EBNC y así llegar a cumplir con éxito el objetivo del curso.

Por todo lo anterior me doy cuenta que esta experiencia fue única, pues me permitió valorar en gran medida mis conocimientos y habilidades, los cuales consideraba insuficientes para destacar como pedagoga, y aun más en el desarrollo de este proyecto, pero finalmente al estar en contacto con personas de la misma profesión y de diversas universidades, a las que se les tenía que explicar sobre didáctica, planeación y evaluación, reconocí que los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional fueron enriquecedores y sobre todo muy acorde a la educación actual. Lo que me ayudó a resolver situaciones y problemas que se presentaron en mi función de tutor.

Cabe mencionar que así como contaba con conocimientos y habilidades también visualicé mis deficiencias, una de ellas y la más importante fue la falta de información y manejo de la tecnología, la cual logré volverla en una fortaleza gracias a la capacitación continua. Otra deficiencia fue la falta de manejo de emociones, ya que en el momento de enviar los mensajes por medio del correo electrónico, después de haber vivido una situación de enojo o de angustia, estas emociones las percibían los participantes, haciéndomelo saber mediante los mensajes, comprobando así que la escritura refleja parte de uno mismo, esta deficiencia la subsané mediante cursos de aprendizaje acelerado e inteligencia emocional.

Por lo cual concluyo que todo conocimiento debe ponerse en práctica, para así madurar y mantener la autoconfianza en lo que se hace, para seguir siempre adelante.

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de este trabajo se observaron y analizaron una serie de situaciones que nos llevaron a las siguientes conclusiones:

1. La tutoría es una función de la modalidad de educación a distancia, en la cual se pretende adoptar el paradigma de aprender a aprender, y no de enseñar.
2. El tutor debe cubrir un perfil para desempeñar eficiente y eficazmente su función de guiar y asesorar a los participantes.
3. Para llevar a cabo la tutoría se requiere de aspectos claramente determinados, como el lugar, el tiempo, la distancia, el número de alumnos, el programa, los materiales didácticos, los materiales de apoyo, el equipo, la institución educativa etc.

Finalmente, concluyo que la educación a distancia cuenta con las ventajas y posibilidades de superación personal y profesional que requiere el mundo actual, ya que hoy en día se está presentando como una alternativa educativa real y de gran alcance, la que al ser mayormente difundida y aceptada nos permite familiarizarnos con ella, y esto se traducirá en la obtención de resultados mucho más concretos tanto para la institución educativa como para el beneficio del país.

Desgraciadamente en nuestro país carecemos de una serie de características que deben considerarse como necesarias para que todos los individuos puedan acceder a esta modalidad de educación; como puede ser la capacidad de auto estudio, la disciplina para el manejo y administración adecuada del tiempo y las herramientas tecnológicas necesarias, así como el conocimiento básico del uso de la tecnología.

Por lo que muchos docentes que laboran dentro del sistema CONALEP podrían ser considerados como “analfabetas funcionales” ya que al conocer los elementos teóricos en los que sustentan su actividad cotidiana sin considerar a la tecnología como una oportunidad de crecimiento personal, profesional e histórico no son capaces de generar cambios favorables en beneficio de la educación y la formación de los profesionales técnicos que el CONALEP forma en México.

BIBLIOGRAFÍA

- ARGUELLES, Antonio. copilador "COMPETENCIA LABORAL Y EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA", 5° ed, México, Limusa, 1999, pp.319.
- CONALEP, "Formación y educación tecnológica – Conalep (institución marco jurídico),Mod. 4, México, 1998.pp. 250.
- CONALEP, "Manual de Políticas Generales de Operación", N° 1. de la serie documentos institucionales, México, 1999, pp.36.
- CONALEP, "¿Qué es el CONALEP?", México, 1997.
- CONALEP, "Formación de Facilitadores en Educación Basada en Competencias" Manual del participante Fase I, México , 1998, pp.200.
- CONALEP , "Formación de Facilitadores en Educación Basada en Normas de Normas de Competencias ", Manual del participante Fase III, Fundamentos históricos de EBNC México, 2002, 1557.
- CONALEP."Manual de Principios Generales de Educación Basada en Normas de Competencia" México, 1997.

CONOCER, "Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), México, 1998.

DIDRIKSSON, Axel. "Escenarios de la educación superior al 2005. México, UNAM, 1998, pp. 181.

FAINHOLC, Beatriz, "La interactividad en la Educación a Distancia", México, Paidós, 1999, pp. 167.

ROJAS, Moreno Ileana, "La EBNC como un nuevo modelo de formación profesional en México." Formación en Competencias y Certificación Profesional "Valle Flores María de los Ángeles coordinadora, México, UNAM; 2002, pp. 204.

UNESCO, "Orientaciones básicas sobre Educación a Distancia y la Función Tutorial", San José Costa Rica, UNESCO, 1993, pp.147.

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE SYDNEY."Manual de Diseño de Curriculum en Competencias, México- Australia, 1997.

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE SYDNEY. "Manual de Formación de Instructores para la Capacitación y Educación Basada en Normas de Competencias" 1997.

ANEXO I

1	Elaborar y enviar a su tutor un programa de clase semestral, para un semestre completo de la materia que imparte o bien, si se habla de capacitación, un programa de aprendizaje para un grupo de personas con diferentes habilidades (superior, medio, bajo).	Periodo asignado para la retroalimentación y entrega. 23 al 27 de abril 2001
---	--	---

Descripción
Paso 1

Elaborar y enviar a su tutor un programa de clase semestral, siguiendo el **formato 1** de este proyecto, para un semestre completo de la materia que imparte o bien, si se habla de capacitación, un programa de aprendizaje para un grupo de personas con diferentes habilidades (superior, medio, bajo).

En ambos casos, se deben desagregar las unidades de aprendizaje en los temas que las conforman, especificando sus resultados de aprendizaje, número de sesiones por tema, estrategias de enseñanza por tema, evidencias de evaluación por tema, así como los recursos necesarios para impartir cada tema.

Estrategias de evaluación
Paso1

Evidencias:

Diseñar por lo menos un programa de clase semestral para la materia que imparte o si se habla de capacitación un programa de aprendizaje para un grupo de personas con diferentes habilidades (superior, medio, bajo).

Criterios para emitir juicio:

El programa de clase semestral o el programa del curso, son desglosados en sesiones, temas, contenido, resultados de aprendizaje, estrategias, actividades, recursos didácticos, criterios de evaluación y duración de cada sesión.

ANEXO II

PROYECTO UNO

TUTOR	LETICIA LEÓN ISLAS			FECHA	21 AGOSTO 2001
ID	ADF18166	ALUMNO	VICTOR FELIPE RODRÍGUEZ PACHECO.	CALIFICACIÓN TUTOR	90
CLASIFICACIÓN DEL PROYECTO (marcar con X):			COMPETENTE (C)	x	NO COMPETENTE (ANC)

ESTABLECIDOS / PROYECTO	PASO 1			CALIDAD DE LA INFORMACIÓN DEL	PASO 1		
	SÍ	NO	INCOMPLE		SÍ	NO	INCOMPLE
Presenta ventajas de la EBNCL	X			Las ventajas y desventajas están relacionadas directamente con la EBNCL.	x		
Presenta desventajas de la EBNCL	X			Las ventajas están basadas en su experiencia y/o complementan la información presentada en el modulo.	X		
Presenta conclusión	X			Las desventajas están basadas en su experiencia en la utilización o conocimiento del modelo.	X		
				Las conclusiones se derivan de las ventajas y desventajas y son una reflexión del participante.	X		

ANEXO III

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

						Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Proyecto Final 1	Paso 1
2	DISTRIT	SECOFI	Leticia León Islas	adf01166	Chavez Aguilar Raul	100	100	100	100	100	100
2	DISTRIT	SECOFI	Leticia León Islas	adf02166	Flores Alvarez Irma	100	100	100	100	100	100
2	DISTRIT	SECOFI	Leticia León Islas	adf04166	Ruiz Hernandez Jokabed Erika	80	70	100	100	1000	95
2	DISTRIT	SECOFI	Leticia León Islas	adf06166	Rodriguez Garcia Ana Maria	100	90	100	100	100	100
2	DISTRIT	SECOFI	Leticia León Islas	adf07166	Miranda Gonzalez Alfredo	100	90	100	100	90	100
2	DISTRIT	SECOFI	Leticia León Islas	adf08166	Rios Pelayo Nidia Lorena	100	90	100	100	100	100
2	DISTRIT	SECOFI	Leticia León Islas	adf09166	Perez Vargas Pedro Ivan	100	100	100	100	100	100
3	CHIAPA	OCOSINGO	Leticia León Islas	achs01262	Jimenez Mateo Rosaisela	80	90	90	80	90	90
3	CHIAPA	OCOSINGO	Leticia León Islas	achs02262	Lopez Morales Gustavo	100	90	90	60	80	90
3	CHIAPA	OCOSINGO	Leticia León Islas	achs03262	Martinez Meza David Exiquio	90	90	80	80	90	95
3	CHIAPA	OCOSINGO	Leticia León Islas	achs04262	Morales Sosa Maria De Lourdes	90	90	90	70	80	70
3	CHIAPA	OCOSINGO	Leticia León Islas	achs05262	Rios Cañas Babel	70	90	90	60	90	85
3	CHIAPA	OCOSINGO	Leticia León Islas	achs06262	Penagos Rodriguez Jesus Emilio	80	90	90	90	90	100
3	CHIAPA	OCOSINGO	Leticia León Islas	achs07262	Velazquez Pimienta Jose Guadalupe	90	90	90	60	90	90
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs01069	Zepeda Vazquez Maria Luisa Concepcion	90	80	100	90	100	95
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs02069	Solorzano Osorio Ahmid Rosby	90	90	100	90	90	100
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs03069	Ramon Hernandez Pedro	90	80	90	70	90	60
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs04069	Obrador Narvaez Manuela Del Carmen	100	100	100	100	100	100
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs05069	Sanchez Lopez Hermilo	90	90	80	90	90	50
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs06069	Cruz Morales Armando Isidro	80	90	60	90	85	100
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs07069	Cortes Flores Venerando	80	90	100	90	90	95
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs08069	Reyes Capdeport Pablo Enrique	90	90	80	80	80	80
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs09069	Jimenez Rojas Carlos Alfonso	100	100	100	100	100	90
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs10069	Rosas Medel Daiila	100	100	100	100	90	100
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs12069	Campos Alamina Feliciano Alberto	80	80	100	80	90	80
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs13069	Alamilla Moreno Manuel	90	90	60	70	90	90
3	CHIAPA	PLAYAS DE	Leticia León Islas	achs14069	Tejada Piña Jesus Manuel	90	60	80	80	90	95
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex01187	Bautista Espino Claudia	80	98	100	100	80	80
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex02187	Bautista Espino Concepcion	80	100	100	100	90	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex03187	Castañeda Hernandez Araceli Lorena	95	80	100	100	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex04187	Castillo Mora Carolina	100	100	100	90	90	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex05187	Chavez Trejo Martha	100	100	100	98	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex06187	Gonzalez Bautista Rafael	80	100	98	85	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex08187	Gutierrez Suarez Virginia	100	100	100	100	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex09187	Jimenez Espitia Martha	100	85	100	100	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex11187	Mendoza Ramirez Eduardo Cesar	90	95	100	100	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex12187	Morales Gerardo Rosa Aida	100	100	100	100	100	80
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex13187	Palacios Romero Froylan	100	95	100	100	100	
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex14187	Ramirez Perez Maria Del Rocio	100	100	100	100	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex15187	Rivera Nolasco Marco Antonio	100	100	100	100	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex01188	Bahena Hernandez Jorge	100	100	100	100	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex04188	Jasso Orozco Maria Sonia	100	100	100	100	100	100
2	ESTAD	NAUCALPA	Leticia León Islas	amex05188	Lozano Garcia Evangelina	100	90	70	100		

TUTOR AWARD VOCACIONAL

Hoja de Evaluación para el programa otoño 2000/ CONALEP

DDD-CIE / 00 / 1494

Todas las actividades enviadas deben estar acompañadas por esta forma. Asegúrese de que la información del Candidato y del Plantel esté completa antes de terminar la sección de evaluación.


RFC del Candidato: BAGO 700502 T25

Nombre del candidato: Olga Barrón González

Nombre del Plantel del Candidato: Naucalpan I

CUADRO DE GRADO

CRITERIOS PARA LA OBTENCIÓN O LOGRO DE LAS COMPETENCIAS	NOTAS/COMENTARIOS	PASE O MENCIÓN HONORÍFICA
Planeación		MH
Manejo de la Información		MH
Evaluación		MH
Calificación General		MH

Leticia León Islas 

Nombre y Firma del Mentor (use letra de molde)

